



**T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HEMŞİRELERİN İŞ MOTİVASYONU VE MESLEĞE
YÖNELİK TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Sibel ÇİMEN

Danışman: Prof. Dr. Papatya KARAKURT

**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK ESASLARI TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ERZİNCAN
Haziran 2025
Her Hakkı Saklıdır.**

Sibel ÇİMEN

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS

2025

**T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HEMŞİRELERİN İŞ MOTİVASYONU VE MESLEĞE YÖNELİK
TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Sibel ÇİMEN

Danışman: Prof. Dr. Papatya KARAKURT

**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK ESASLARI TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ERZİNCAN
Haziran 2025
Her Hakkı Saklıdır.**

Bilimsel Etiğe Uygunluk

“Hemşirelerin İş Motivasyonu ve Mesleğe Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki” isimli “Yüksek Lisans” tezim tarafımca intihal tespit programı ile incelenmiştir. Buna göre tezimde bilimsel etik ihlali ve intihal olarak nitelendirilebilecek herhangi bir durum olmadığını taahhüt ederim.

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir biçimde elde edildiğini; aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiğı gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi beyan ederim. 17/6/2025

(İmza)

Sibel ÇİMEN

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

HEMŞİRELERİN İŞ MOTİVASYONU VE MESLEĞE YÖNELİK TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sibel ÇİMEN

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelik Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Papatya KARAKURT

Amaç: Bu araştırma hemşirelerin iş motivasyonu ve mesleğe yönelik tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Materyal ve Metot: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı türdeki bu araştırmanın evrenini bir Türkiye'nin doğusundaki bir ilde hizmet veren hastanedeki toplam 511 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, araştırmaya dahil edilme kriterlerine uyan 268 hemşire oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Hemşire İş Motivasyon Ölçeği (HİMÖ) ve Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği (HMYTÖ) kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler ile Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis, bağımsız gruplarda t testi, varyans ve korelasyon analizi uygulanmıştır.

Bulgular: Araştırmada hemşirelerin %56.7'sinin çalışılan bölümü kendi isteği ile seçtiği, %55.2'sinin çalıştığı bölümden memnun olduğu ve %70.1'inin bölüm değiştirme isteğinin olmadığı görülmüştür. Hemşirelerin HİMÖ puan ortalaması 59.95 ± 9.60 ve HMYTÖ ortalaması 156.57 ± 16.49 olarak hesaplanmıştır. HİMÖ ile HMYTÖ arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Sonuç: Hemşirelerin iş motivasyonu ve mesleğe yönelik tutumlarının orta düzeyin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin iş motivasyonu ve mesleğe yönelik olumlu tutumlarının artırılmasında etkili olan değişkenlerin dikkate alınması önerilmektedir.

2025, 91 Sayfa

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, İş Motivasyonu, Mesleki Tutum.

ABSTRACT

MSc Thesis

THE RELATIONSHIP BETWEEN NURSES' WORK MOTIVATION AND ATTITUDES TOWARDS THE PROFESSION

Sibel ÇİMEN

Erzincan Binali Yıldırım University
Graduate School of Health Sciences
Department of Nursing

Supervisor: Prof.Dr. Papatya KARAKURT

Aim: This study was conducted to determine the relationship between nurses' work motivation and attitudes towards the profession.

Material and Method: The population of this descriptive and relationship-seeking research consists of a total of 511 nurses in a hospital serving in a province in the east of Turkey. The sample of the study consisted of 268 nurses who met the inclusion criteria. Personal Information Form, Nurse Work Motivation Scale (NWMS) and Attitude Towards Nursing Profession Scale (ATNS) were used to collect the data. Descriptive statistics, Mann Whitney U test, Kruskal Wallis, t test in independent groups, variance and correlation analysis were applied in the analysis of the data.

Results: In the study, it was found that 56.7% of the nurses chose the department they were working in voluntarily, 55.2% were satisfied with the department they were working in and 70.1% had no desire to change departments. The mean score of the nurses was calculated as 59.95 ± 9.60 and the mean score of the nurses was calculated as 156.57 ± 16.49 . A positive and low level correlation was found between the NWMS and ATNS.

Conclusion: It was determined that nurses' work motivation and attitudes towards the profession were above the medium level. It is recommended that the variables that are effective in increasing nurses' work motivation and positive attitudes towards the profession should be taken into consideration.

2025, 91 Pages

Keywords: Nursing, Professional Attitude, Work Motivation.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca bana rehberlik eden ve bilgisi, tecrübeleri ve hoşgörüsüyle her konuda destek olan, başarabilirim inancını benimseten, öğrencisi olmaktan gurur duyduğum değerli danışman hocam Sayın Prof. Dr. Papatya KARAKURT'a,

Tez savunma komitesinde yer alarak değerli görüş ve önerileri ile araştırmaya katkıda bulunan saygıdeğer hocalarım Sayın Doç. Dr. Hakime ASLAN'a ve Dr. Öğr. Üyesi Şengül KORKMAZ BİNAY'a,

Eğitim sürecinde bana kolaylık sağlayan çalışma arkadaşım doktoruma ve beni destekleyen aile üyelerime,

En kıymetlim, minik kahramanım kızım Elanil ÇİMEN'e

Aldığım kararlarda her zaman yanımda olan, beni cesaretlendiren, zorlu süreçlerde sabır göstererek işlerimi kolaylaştıran eşim Mustafa ÇİMEN'e teşekkür ederim.

Sibel ÇİMEN

Haziran, 2025

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
Tez Kabul ve Onay	i
Bilimsel Etiğe Uygunluk.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
SİMGELER ve KISALTMALAR.....	x
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	4
1.2. Araştırma Soruları	4
2. GENEL BİLGİLER.....	5
2.1. Hemşirelik	5
2.2. Hemşirelikte Tarihi Süreç	7
2.2.1. Hemşireliğin Dünya'daki Tarihi Gelişimi.....	7
2.2.2. Hemşireliğin Türkiye'deki Tarihi Gelişimi.....	9
2.3. Hemşirelik Felsefesi.....	10
2.4. Motivasyon.....	11
2.5. İş Motivasyonu ve Önemi	12
2.6. Motivasyon Teorileri.....	13
2.6.1. Kapsam (İhtiyaç) Kuramları.....	14
2.6.2. Süreç Kuramları	15
2.7. İş Motivasyon Araçlarının Sınıflandırılması.....	15
2.8. İş Motivasyonunda Etkili Faktörler	16
2.9. Hemşirelik ve İş Motivasyonu	18
2.10. Meslek ve Mesleki Ölçütler	19
2.11. Hemşireliğin Meslekleşme Süreci	21
2.12. Tutum	22
2.13. Hemşirelikte Mesleki Tutum.....	23

3. MATERYAL VE METOT.....	25
3.1. Araştırmanın Türü.....	25
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	25
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	25
3.4. Araştırmanın Değişkenleri	26
3.4.1. Bağımlı Değişken	26
3.4.2. Bağımsız Değişken.....	26
3.5. Veri Toplama Araçları	26
3.5.1. Kişisel Bilgi Formu (KBF).....	27
3.5.2. Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği (HİMÖ)	27
3.5.3. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği (HMYTÖ)	27
3.6. Araştırmanın Uygulanması	28
3.7. Verilerin Değerlendirilmesi	28
3.8. Araştırmanın Etik Yönü	29
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Genellenebilirliği	30
4. BULGULAR.....	31
5. TARTIŞMA.....	43
5.1. Hemşire İş Motivasyonu ile Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Karşılaştırılması	43
5.2. Hemşire İş Motivasyonunun Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması....	44
5.3. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	49
5.4. Hemşire İş Motivasyonu ve Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutumun Yaş ve Çocuk Sayısı ile İlişkisi.....	53
5.5. Hemşire İş Motivasyonu ile Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	55
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	57
KAYNAKLAR	59
EKLER	70
Ek-1. Kişisel Bilgi Formu	71
Ek-2. Hemşire İş Motivasyon Ölçeği.....	73
Ek-3. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği	74

Ek-4. Etik Kurul Kararları.....	76
Ek-5. Kurum İzin Yazısı	78
Ek-6. Ölçek İzin Mailleri	79
ÖZGEÇMİŞ	80



TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 3.1. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Testler	28
Tablo 3.2. Çalışmada Yer Alan Sürekli Değişkenlere Ait Normal Dağılım Tablosu ...	29
Tablo 3.3. İç Geçerlilik Katsayıları	29
Tablo 4.1. Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı (n=268)	31
Tablo 4.2. Hemşirelerin Hemşire İş Motivasyonu, Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlardan Alınan Puanların Dağılımı	32
Tablo 4.3. Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre Hemşire İş Motivasyonu Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	33
Tablo 4.4. Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlarının Karşılaştırılması ..	36
Tablo 4.5. Yaş ve Çocuk Sayısı ile Hemşire İş Motivasyonu, Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ..	40
Tablo 4.6. Hemşire İş Motivasyonu, Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	41

SİMGELER ve KISALTMALAR

Simgeler

%	Yüzde
<i>a</i>	Güvenirlilik Katsayısı
F	F Değeri (ANOVA Analizi)
<i>n</i>	Örneklem Büyüklüğü
<i>p</i>	Anlamlılık Değeri
<i>r</i>	Korelasyon Katsayısı
<i>ss</i>	Standart Sapma
<i>t</i>	t Değeri (Bağımsız Student t Testi)
±	Artı Eksi

Kısaltmalar

ANA	Amerikan Hemşireler Derneği
COVID-19	Coronavirus Disease 2019
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
HİMÖ	Hemşire İş Motivasyon Ölçeği
HMYTÖ	Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği
ICN	Uluslararası Hemşirelik Konseyi
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TDK	Türk Dil Kurumu
THD	Türk Hemşireler Derneği

1. GİRİŞ

Hemşirelik; insanlığın ilk tarihinden itibaren var olmakla birlikte sosyal, kültürel ve teknolojiadaki değişim ve gelişmelerle kendini yenileyebilen, birey aile ve toplumun sağlık ve hastalık durumlarıyla ilgilenen bilim ve sanattan oluşan bir meslektir. Hemşireler son yıllarda artan sağlık maliyetlerinin azaltılmasında, tek başına tıbbi tedavi değil hemşirelik bakımının da gerekli görülmesi, sağlığın korunması ve geliştirilmesinde sağlık sistemindeki en önemli rolleri üstlenmektedir (Yurttaş, 2023).

Hemşirelik mesleği, toplumun sağlık bakım gereksinimlerinin karşılanması amacıyla toplum tarafından ortaya çıkarılmıştır. Yapılan bir işin meslek olabilmesi eğitim sürecinin ve yasal dayanağının varlığı ile birlikte yaşama geçirilmesine bağlıdır. (Köşgereoğlu, 2013). Mesleğimiz topluma aittir ve insan gereksinimlerini karşılanma yükümlüğü bulunmaktadır (Alpar ve ark., 2013). Hemşireliğin ne kadar önemli olduğu 2019 yılında ortaya çıkan Covid-19 salgınında en çarpıcı yönleriyle gözlemlenmiştir. Sağlık çalışanları arasında en büyük topluluğu oluşturan hemşireler bu süreçte doğrudan hasta bakım ve tedavisiyle ilgilenen, salgının kontrolünde hayati insan kaynağını oluşturmuştur. Global sağlık sistemi sorunlarının çözümündeki rolüyle, toplum tarafından hemşirelik daha görünür hale gelerek vazgeçilmez konuma gelmiştir. 2020 yılında ICN'nin temasını 'Hemşireler Dünya Sağlıkta Öncü Bir Ses' olarak belirlemesi, sağlık hizmetlerinin devamlılığında hemşireliğin kilit rolünde olduğunu göstermektedir (Okuyan ve ark., 2020; Karakaplan ve Ulupınar, 2023).

Çalışanların iş ortamında performans belirleyicilerinin en önemlisi motivasyondur. Mesleği için gereken bilgi ve beceriyi kazanan birey de olsa düşük motivasyon ile yeterli performans sağlayamayacaktır (Yalçın ve ark., 2021). Motivasyon; iç veya dış faktörlerin etkisiyle bireyin güdülenmesi, harekete geçmesi ve eyleme devam etme duygusu oluşturan güç olarak tanımlanmaktadır (Bayer ve ark., 2022). Hareket etmek anlamında olan motivasyon bireyde fizyolojik, psikolojik bir eksiklik veya ihtiyaç ile başlamaktadır. Bir amaç veya güdüye yönelik davranışı harekete geçiren güç olarak ifade edilmektedir (Luthans, 2010; Güler, 2023). Bireylerin davranışlarında önce hedef ardından gelen

karşılanması beklenen ihtiyaçlar bulunmaktadır. Motivasyonun sağlanmasında teşvik araçları gerekmektedir. Teşvik araçlarının kullanımındaki amaç; uzun süre çalışma istekliliği sağlayan etmenlerin tespit edilmesi, ihtiyaçların tam anlamıyla karşılanması ve işi severek yapmayı sağlamaktır. Çalışanların yüksek motivasyonu bireylere iş tatmini ve başarı sağlarken, üretkenliğin artması ile kaliteli personel sayesinde iş yerlerine de katkı sağlayacaktır. Çalışan ve kurum hedeflerinin benzerliği ile daha iyi performans elde edilebilecektir (Büyüksivaslıoğlu ve ark., 2023). Tüm kurumlarda olduğu gibi sağlık kuruluşlarının da var oluş amaçlarını gerçekleştirebilmeleri çalışanları sayesinde olacaktır. Çalışanların amaçlarlar doğrultusunda yönlendirilerek motive edilmesi yöneticilerin en önemli görevidir. Amaçlara ulaşabilmek için gerekli olan; iş motivasyonudur. İnsanların motivasyon etmenleri ihtiyaç ve beklentilerine bağlı olup zaman içinde değişebilmektedir (Aksoy, 2020). Bu yüzden, bireylerin tümüne uygulanabilecek genel ve sürekli etkisi olabilecek aynı motivasyon teorisi bulunmamaktadır (Şantaş ve ark., 2018).

Tüm mesleklerde önemli olan motivasyon, insan hayatı ile ilgilenen ve küçük bir hatanın bile insanın yaşamını etkileyebilecek sorumluluğu içerdiğinden hemşireler için iş motivasyonlarının önemi çok daha fazladır. Hastaların hastaneye kabulünden taburcu oluncaya kadarki süreçte en fazla hasta ile zaman geçiren sağlık profesyoneli olan hemşirelerin iş motivasyonlarının düşük olması durumunda kaliteli bir bakım sağlanamayacak ve bu bakımı alan hasta içinde memnuniyet oluşmayacaktır (Soyluer, 2010). Motivasyon ile yapılan çalışmalara bakıldığında çalışan performansının artırılmasında motivasyonun doğrudan etkili olduğu görülmektedir (Khad ve ark., 2017; Baloch ve ark., 2016). Motivasyon kurum başarısını belirleyen önemli ölçütlerdedir. (Altıntaş, 2022). Batool ve ark. (2022) yaptığı çalışmada hemşirelerin verimli çalışmalarıyla hizmetin kalitesi ve başarısının değiştirilebileceği, Çelik ve Karaca'nın yaptığı çalışmada da kurum amaçlarının gerçekleştirilmesi, hastalara kaliteli ve yeterli sağlık bakımının sunulabilmesi için hemşirelerin motive edilmesi gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır (Batool ve ark., 2022; Çelik ve Karaca, 2017).

Dünyada ve ülkemizde sağlık sisteminde önemli rolü olan hemşirelik mesleği, toplumun bakım ihtiyaçlarının giderilmesinden sorumludur (Çelik ve Er, 2022). Meslek; bireyin yaşamını sürdürebilmesi için yapması gerektiği, araştırma ve uygulamalarla desteklenen

uzun bir eğitim sürecini içeren, etik ilke ve yasalarla görev, yetki ve sorumlulukları belirlenmiş, kazanç elde etmek için yaptığı hizmettir. Yaşantılarımıza yön veren meslek, en önemli seçimlerimizdendir (Olğun ve Adıbelli, 2020). Ayrıca toplumun mesleğe bakış açısı, meslek üyeleri ve mesleğin gelişmesini ve sosyal konumunu etkilemektedir (Çelik ve Er, 2022). Tedavi ve bakım verici rolü ile bilinen hemşirelik mesleği modern hemşirelik rolleri olan profesyonel bir meslektir (Gedük, 2018). Bir mesleğin sunduğu hizmetin niteliği, o mesleğin toplumdaki saygınlık düzeyini belirlemektedir (Dost ve Bahçecik, 2015).

Tutum; bir kimseye, nesne ya da olaya karşı hissedilen, bireyin inançlarına ve bulunduğu eyleme göre farklılık gösterebilen psikolojik durum şeklinde ifade edilmektedir. Hemşireler kendi değer ve inançları ile tutumlarını sağlık hizmetlerini sunumu sırasında olumlu ya da olumsuz olarak davranışlarına yansıtmaktadırlar. Bireyler hem düşüncesinde var olan ve hem de deneyimleri sonucu oluşturduğu kazanımlarını zamanla davranış biçimine dönüştürerek meslekleriyle ilgili bir tutum geliştirmektedirler. Toplumun ve mesleklerin işleyişini etkileyen tutumlar, mesleğin seçilmesinde, eğitiminde ve mesleğin icra edilmesinde önemli olmakla birlikte, meslekteki başarının da en önemli ölçütü kabul edilmektedir (Zencir ve Eşer, 2016). Yapılan çalışmalarda mesleğini severek ve isteyerek yapan, mesleğine olumlu tutumu olan hemşirelerin hastalarıyla iyi iletişim kurabildiği, çalışma arkadaşlarıyla daha uyumlu olduğu, motivasyonlu ve performansı yüksek çalışma ile kurumlarına daha çok katkı sağladıkları görülmektedir (Kocabaş ve ark., 2020). Özdemir ve Kaya'nın (2023) yaptığı çalışmada ancak olumlu tutuma sahip personeller ile hemşirelik eğitiminin geliştirilebileceği, Wang ve ark. (2019) çalışmalarında olumlu bir mesleki tutumla mesleki memnuniyetin ve başarının elde edilebileceği, Cronwett ve ark. (2009) çalışmalarında olumlu tutumun mesleğin daha istekli ve benimsenerek uygulanmasına yardımcı olacağı sonuçlarına ulaşılmıştır (Özdemir ve Kaya, 2023; Wang ve ark., 2019; Cronwett ve ark., 2009).

Mesleğe yönelik tutum olumsuz olduğunda hemşireler iş ortamında stres, gerilim, anksiyete ve kaygı sebebiyle odaklanma sorunu yaşamaktadırlar. Bir süre sonra yapılan iş, çalışılan kurum ve arkadaşlarından memnuniyetsizliğe neden olarak, sadece kendilerini değil ekip arkadaşlarının çalışmalarını da olumsuz etkilediği görülmüştür (Çoban ve ark., 2015; Mikiyas ve ark., 2015; Ghawadra ve ark., 2019). Olumsuz mesleki

tutum motivasyon düşüklüğüne sebep olmakta ve hemşirelerin sorunlarla baş etmesinde zorlanmalarına yol açmaktadır (Cronenwett ve ark., 2009).

Literatürde iş motivasyonu ve mesleki tutum konularını ayrı olarak ele alan; Galaş tarafından Duygusal Emek ve Motivasyon Arasındaki İlişki, Şantaş ve arkadaşları tarafından Meslek Dayanışması ve İş Motivasyonu, Yeşilyurt tarafından Hemşirelik Öğrencilerinin Özsaygı Düzeyleri ve Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutumlarının İncelenmesi, Tarhan ve arkadaşları tarafından Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumları ile Mesleki Profesyonellikleri Arasındaki İlişki, Akbolat ve arkadaşları tarafından Hemşirelerin Yaşam Kalitesi Algılarının Motivasyonlarına Etkisi, Kundak ve arkadaşları tarafından Bir Üniversite Hastanesinde Hemşirelik Mesleğinde İş Tatmini ve Motivasyon konulu çalışmalar olmasına rağmen hemşirelerin iş motivasyonu ve mesleki tutumlarını birlikte ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır (Galaş, 2022; Santaş ve ark., 2023; Yeşilyurt, 2023; Tarhan ve ark., 2016; Akbolat ve ark., 2015; Kundak ve ark., 2015).

1.1. Araştırmanın Amacı

Meslek seçiminden itibaren bireyin kendisine, kurumun başarısını, yapılan işi ve sunulan bakımı etkilediği için, hemşirelerin iş motivasyonun önemi, motivasyonlarını etkileyen etmenler, motivasyonlarının mesleki tutumlarına etkisi, tutumların da yansımalarını belirlemek bugün ve gelecekte hem hemşireler hem de verilen hizmete yönelik olumlu sonuçlar elde etmek için çok önemlidir. Bu çalışma, hemşirelerin iş motivasyonu ve mesleğe yönelik tutumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi, iş motivasyonunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve iş motivasyonunun mesleğe yönelik tutumları nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

1.2. Araştırma Soruları

- 1- Hemşirelerin iş motivasyonu ve mesleğe yönelik tutumları ne düzeydedir?
- 2- Hemşirelerin iş motivasyonu ve mesleğe yönelik tutumlarını etkileyen değişkenler nelerdir?
- 3- Hemşirelerin iş motivasyonu ve mesleğe yönelik tutumları arasında ilişki var mıdır?

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Hemşirelik

Hemşirelik kelimesinin anlamı eski Fransızcadan köken alıp Latince'den türetilmiş beslemek anlamına gelen 'nutricia' kelimesinden türetilmiştir. Yüzyıllar boyunca mesleğimiz bu kavrama yüklenen anlam çerçevesinde yapılmıştır. Türkiye'de nurse kelimesi kız kardeş ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Bu anlamlar doğrultusunda uzun tarihi ve geçmişe sahip hemşireliğin, temelini sevgi ve şefkatten alarak bilimsellik ile bütünleştiği görülmektedir (Kaşıkçı ve Akın, 2023). Hemşireliğin kuramcılar ve kuruluşlar tarafından birçok tanımı mevcuttur. Florence Nightingale tarafından hemşirelik 1860 yılında; hasta çevresinin düzenlenmesi ve iyileştirilmesi eylemi şeklinde tanımlanmıştır. Virginia Henderson'ın (1955) tanımında ise hemşireler bireylerin sağlık ve bağımsızlık kazanma sürecindeki güç kabul edilmiştir. Henderson hemşireliğin temel olan eşsiz görevini; bireylerin sağlıklarının korunmasında, tedavi ya da son dönemlerinde onlara yardım etmek olarak kabul etmiştir. Bireyleri bağımsızlığına en kısa sürede ulaştırmayı amaçlayan bu yardım bireyler yeterli kuvvet ve bilgiye sahip oluncaya kadar, istedikleri sürece devam etmektedir (Aştı ve Karadağ, 2017). Uluslararası Hemşireler Birliği (International Council of Nurses- ICN) tarafından hemşirelik 'Bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını koruma ve geliştirmeye yardım eden ve hastalık halinde iyileştirme ve rehabilite etmeye katılan bir meslek grubudur.' olarak tanımlanmıştır. Amerikan Hemşireler Derneği (American Nurses Association- ANA) tarafından hemşirelik tanımı, 'İnsanın var olan ya da risk olarak görülen sağlık sorunlarına olan yanıtlarını tanımlamak ve bunlar için bakım vermektir. Hemşirelik, yardım sunan bir meslek olup, bu hizmetleriyle insanların sağlık ve esenliğine katkıda bulunur. Hemşirelik hizmetleri hastanın kendisi, ailesi veya toplumun başka bir üyesi tarafından karşılanamayan hizmetlerdir.' şeklinde yapılmıştır. Bakım, tedavi ve koordinasyon hemşirelikte üç temel ögedir (Ay, 2011). Türk Hemşireler Derneği (THD) tarafından 1981 yılında hemşireliğin tanımı 'Bireyin, ailenin, toplumun sağlığını ve esenliğini koruma, geliştirme ve hastalık halinde iyileştirme amacına yönelik hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi

ve değerlendirilmesinden; bu hizmetleri yerine getirecek bireylerin eğitiminden sorumlu bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplindir.' olarak yapılmıştır. Bu tanımların fazlalığı mesleğin çok yönlü olduğunu ifade etmektedir ve tanımlarda yardım etme amacı üzerinde durulmaktadır (Kaşıkçı ve Akın, 2023).

Hemşirelik mesleği sadece bireyi değil, ailesi ve içinde bulunduğu toplumun da sağlığının korunması, iyileştirilmesi ve geliştirilmesini amaçlayan bilgiyi ve beceri temelli uygulamaya dayalı bir sağlık disiplindir. Güncel gelişmelere paralel şekilde bilgi ve uygulama yöntemlerini sürekli yenileyen, geliştiren, bakım uygulamalarını hürmanistik ve holistik yaklaşımlarla verebilen hemşirelik mesleği, toplum için vazgeçilmez konumdadır. Hemşirelerin görev ve sorumluluklarını yerine getirememesi durumunda tüm dünyada sağlık ve hastalık göstergeleri olumsuz etkilenecektir (Karadağ, 2002; Sis ve ark., 2013).

Hemşirelik mesleğinin işlev ve rolleri bulunmaktadır. Hemşirelerin hekimin istemine göre yaptığı, diğer sağlık profesyonelleri ile iş birliği halinde yaptıkları ve kendilerinin özerk olarak gerçekleştirdiği işlevleri vardır. Hekim istemine göre yapılanlarda uygulayıcı rolünde iken, özerk yaptığı işlevlerde karar veren de uygulayıcı da kendisidir (Kaşıkçı ve Akın, 2023). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından hemşireliğin işlevleri 1993 yılında 4 başlıkta toplamıştır. DSÖ hemşireliğin birinci işlevini; korumak, tedavi etmek veya rehabilite etmek amaçlarıyla bireye/hastaya, aile ya da topluma hemşirelik bakım hizmetlerinin sunulması ile bu hizmetin yönetimi olarak belirlemiştir. İkinci işlevi; hastalar veya hizmet sunanlar ile sağlık bakımı sunan personelinin eğitilmesidir. Üçüncü işlevi; sağlık bakım ekibinin etkin bir üyesi olarak çalışmaktır. Dördüncü işlevi ise; eleştirel düşünme ve araştırmalar yoluyla hemşirelik uygulamalarının geliştirilmesidir (Ay, 2011). Geçmişten günümüze hastanın sadece bakım ve rahatını sağlama görevinden; bakım verici, eğitici, araştırmacı, yönetici ve koordinatör, karar verici, hasta savunucu, iletişim ve eş güdüm sağlama, rehabilite edici, rahatlatıcı, tedavi edici, kariyer geliştirici, özerk ve sorumluluk sahibi olma rolü ve danışman rollerine sahip hale gelmiştir. Rollerdeki çeşitlilik bakımın kalitesi artırmakla birlikte, mesleğimizin görünür kılmaktadır. Hemşirenin özerkliğini en fazla kullandığı ve değişmeyen en eski rolü bakım verici rolüdür. Hemşirelik bakımındaki uygulamalarda yaratıcılık, hassasiyet ve bilimsellik mevcuttur.

Hemşirelik mesleğimiz son yıllarda tüm dünyada sağlık sistemindeki sorunların çözümünde kilit rolünü üstlenmektedir. Çünkü sadece tıbbi bir tedavinin tedavi kelimesini tam anlamıyla karşılamadığı anlaşılmıştır. Zamanla indirgenemeyen sağlık maliyetlerindeki artışın önüne geçilebilmesinde, hemşireler sağlığı korunma, sürdürme ve geliştirme aşamalarında büyük roller üstlenmektedir (Kaşıkçı ve Akın, 2023). Bir toplumun gelişmişliğinin göstergelerinden biri sağlık ise, sağlık sisteminin büyük çoğunluğunu hemşireler oluşturduğundan toplumdaki önemi daha da artmaktadır. Hemşirelik toplumun kültüründen, ekonomi ve politikadan, dini inanışlardan, bulunduğu toplumun kadına verdiği değer ve bulunduğu konumdan, bilim ve teknolojik gelişmelerden, eğitimden ve felsefi akımlar doğrultusunda değişim ve gelişim göstermiştir. Günümüzde de bu etmenler ışığında bilimsel olarak şekillenmeye devam etmektedir (Okten ve Öztekin, 2024).

2.2. Hemşirelikte Tarihi Süreç

Hemşireliğin tarihsel gelişimini bilmek mesleki değişimleri ve kaydedilen gelişimleri anlayabilmek, mesleğin geleceğine yön verebilmeyi sağlayacaktır. Türkiye’de ve dünyada hemşirelik tarihi uzun geçmişe sahip olup, ülkemizde savaşlar ile önem kazanmıştır. Cumhuriyet dönemi hemşirelik için yetki ve sorumlulukların arttığı, mesleğin bağımsızlığının geliştiği kritik bir dönemdir (Okten ve Öztekin, 2024). Tarihte geçmişten günümüze kadarki yaşanmışlıklar kadar, bunların yarattığı etkilerde önemlidir. Toplum gereksinimlerinin karşılanması ihtiyacından doğan hemşirelik insanlık kadar eskidir. Erkeklerin kadınlardan fiziki olarak daha güçlü olması onları dışarıda çalışmaya, kadını ise evdeki işler, çocuk ve yaşlı bakımına yöneltmiştir. Evdeki hasta bireylere de bakım veren kadınlar olduğu için, ilk olarak sağaltıcı (şifa verici) rolü ortaya çıkmıştır. (Kaşıkçı ve Akın, 2023; Aştı ve Karadağ, 2017). Hemşirelik uygulamaları tarih boyunca o döneme ait spiritüel inanışlar ve uygulamalar, toplumdaki normlar ve siyasi etmenlerden etkilenmiş ve günümüzde de devam etmektedir (Burkhardt ve Nathaniel, 2013).

2.2.1. Hemşireliğin Dünya’daki Tarihi Gelişimi

İlk çağlarda hemşirelik uygulamalarına yönelik kaynaklar yeterli düzeyde olmamakla beraber hemşirelik tıbbın dinsel etkisi altında şifa verici rolü ile başlamıştır. Hastalıkların

iyileştirilmesinde büyü, geleneksel uygulamalar ve doğal ilaçlardan yararlanılmıştır. Tedavi ve bakım sorumluluğu din adamları ve rahiplerde bulunmaktadır. Akılcı tıp uygulamaları ilk kez Yunan tıbbında Hipokrat ile başlamıştır (Ergün, 2021; Aştı ve Karadağ, 2017). Orta Çağ Avrupası'nda İsa Peygamberin öğretileri doğrultusunda sağlık bakımı uygulanmıştır. Zengin ve asil kadınlar hayırseverlik düşüncesiyle rahibeliği seçerek sağlık bakımı, yardım hizmetleri vermeye başlamışlardır. Üstlenilen bu görevle kadınlar toplumda saygınlık kazanmışlardır. Phobe'nin dönemin ilk hemşirelik örgütünün kurucusunun bir dekonese olduğu bilinmektedir. Hemşireliğin Katolik Kilisesi bünyesinde olması mesleğe güç katmasına karşın, bu derece bağlılık katı kuralları ile yönetilmesine sebep olmuştur. Orta Çağ hemşirelik mesleğinde karanlık dönem olarak bilinmektedir. 14. yüzyıla gelindiğinde birçok hastane açılmış, hemşirelik gelişmiştir. Fakat 16. yüzyılda Avrupa'daki politik, ekonomik, dinsel karışıklık bilimin yerini, dinsel inançların sömürüldüğü bir döneme bırakmıştır. Olumsuz olayların sebebi hemşireler görülmüş ve birçok kadın öldürülmüştür. Mesleğimizin toplumsal konumu zarar görmüştür. Endüstriyel gelişimlerle birlikte, özgürlük, insan hakları ve kadın hakları konularındaki fikirler sayesinde ve dönemin savaşlarındaki bakım gereksinimi hemşireliğin yeniden doğuşunu başlatmıştır (Aştı ve Karadağ, 2017).

Modern hemşirelik 18. yüzyıl ortalarında Avrupa'da Florence Nightingale ile doğmuştur. 1854 Kırım Savaşı'nda tarihe lambalı kadın sıfatıyla girerek, modern hemşireliğin sembolü olmuştur. Nightingale Kırım Savaşı'nda Elizabeth Fry tarafından 1840 yılında açılan hemşirelik okulu mezunları ile görev almıştır. 2 yıllık hemşirelik eğitimi veren hastanelerin programı, günde 2 saat hasta bakım eğitimi, geri kalan zaman ise dua ve ibadete ayrılmıştır. Nightingale Kırım Savaşı'nda Osmanlı topraklarında bulunan Üsküdar'daki Selimiye Kışlası'nda yaralı İngiliz askerlerinin bakımı, hastanenin temizliği ve yönetiminden sorumlu olmuştur. Nightingale sınırlı eğitim almış 38 kadın ile mortalite oranını düşürmeyi başarmıştır. Nightingale bakım ile ilgileri verileri istatistiksel değerlendirilerek askerlerin savaş yaralarından değil hastalıktan öldüğünü ortaya koymuştur. Bu çalışmalarıyla hemşirelikte kanıta dayalı uygulamaların temeli atılmıştır. Nightingale'nin bu çalışmaları sağlık hizmetlerinin ekip ile iş birliği içinde sunulması gerektiğini göstermektedir. 1859 yılında 'Hemşirelik Üzerine Notlar: Nedir, Ne Değildir' isimli kitabı yayınlanan Nightingale, kitabında çevrenin fiziki koşulları, beslenme,

istirahat, hasta gözlemi ve iletişim, kişisel ve çevre hijyeni konularını ele almaktadır (Ergün, 2021).

2.2.2. Hemşireliğin Türkiye’deki Tarihi Gelişimi

Modern hemşirelik Türkiye’de Florance Nigtingale’nin 1954-1956 yıllarında süren Kırım Savaşında, yaralanan İngiliz askerlerinin bakımı için İstanbul’a gelmesiyle başlamaktadır. Modern hemşireliğin öncüsü ise Dr. Besim Ömer Akalındır. 1907 yılında katıldığı Uluslararası Kızılhaç Konferansı’nda Florance Nigtingale ile tanışarak hemşirelik mesleğinin önemini ve gerekliliğini anlamıştır. Bunun üzerine 1911 yılında ‘Gönüllü Hastabakıcılık Kursu’nu açmıştır (Aştı ve Karadağ, 2017; Şentürk, 2014). 1912 yılı Balkan Savaşları’nda ilk kez eğitim almış Türk kadınları hastaların bakım ve tedavisini yapmışlardır (Ay, 2011). 1920 yılında Amerikalılar tarafından Amiral Bristol Sağlık Lisesi, 1925 yılında Kızılay Derneği tarafından Kızılay Hastabakıcılık Okulu, 1939 yılında Ankara’da ilk Askeri Hemşire Okulu, 1943 yılında Verem Savaş Derneği Hemşirelik Okulu, 1946 yılında karşılanamayan hemşire ihtiyacı için Sağlık Bakanlığı’na bağlı ortaokul sonrası eğitim veren hemşirelik okulları açılmıştır. 1961 yılında ‘Sağlık Koleji’, 1976 yılından sonra ‘Sağlık Meslek Lisesi’ olarak eğitime devam edilmiştir. 1955 yılında Sağlık Şurası kararı ile liselerin kapatılması ve Yüksek Öğretim Kurumu’na devredilmesi kararı ile ülkemizde hemşirelik eğitiminde lisans düzeyine geçiş yapılmıştır. 1955 yılında Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu açılmıştır. 1961 yılında Florance Nigtingale Hemşirelik Yüksekokulu ve Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu açılmıştır. Yüksek lisans eğitimi 1968’de, doktora programları 1972 yılında Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu’nda başlatılmıştır. 2007’de çıkarılan Hemşirelik Yasası’na göre var olan sağlık liselerine 2011 yılına kadar hemşirelik öğrencisi alınabilecek, fakat bu tarihten itibaren hemşirelik eğitiminin ancak lisans düzeyinde verilmesi kararlaştırılmıştır. Ön lisans mezunları için 2009 yılında lisans tamamlama programları açılmıştır. Florance Nigtingale Hemşirelik Yüksek Okulu 2011 yılında Türkiye’nin ilk Hemşirelik Fakültesi olmuştur. (Aştı ve Karadağ, 2017; Şentürk, 2014; Ay, 2011). Günümüzde gelişen teknoloji ve bilim doğrultusunda, alanında uzmanlaşmış ve eleştirel düşünebilen hemşireler için en az lisans düzeyinde eğitim gerekmektedir (Kaşıkçı ve Akın, 2023).

2.3. Hemşirelik Felsefesi

Hemşirelik felsefesi, insan onurunun doğuştan kazanıldığına inanmaktadır. Tüm bireyler doğuştan kazanılan insani değer bakımından eşittir. Bu yüzden hemşirelik bakımı verilirken hemşirelik felsefesine uygun olarak tüm bireylerin eşit, insan onuruna saygılı ve bütüncül bir bakım verilmelidir (Ergün, 2021). Hemşirelik; felsefe, kuram, uygulama ve araştırmalara temelli meslektir. Hemşirelik ve sağlık alanında bilim ve teknoloji sayesindeki değişim ve gelişmelerle beraber holistik ve hümanistik yaklaşım düşüncesi hemşirelerin anlayış ve uygulamaları üzerinde etkili olmuştur. Hümanizm ve holizm çağdaş hemşirelik felsefesini oluşturmaktadır. Hümanizmde insan benzersiz bir canlı olarak kabul edilmekte ve o insana olan inancı, değeri, onuru, tutumu, bireyselliğini, haklarına saygı duyulmasını ifade etmektedir (Kandemir ve ark., 2023). Holizm bireyin bütünlüğünün önemini, parçalarının tek başına anlamlı olmadığını vurgulamaktadır. Holistik hemşirelik bakımında birey fiziksel, duygusal, çevre, beslenme ve sosyal ilişkileri olmak üzere tüm yönleriyle ele alınması gerekmektedir (Korkut ve ark., 2019).

Bakımın sadece görev olarak düşünülmeyp hasta odaklı verilmesi, çalışma alanlarında kanıta dayalı araştırma sonuçlarını uygulamalara dahil edebilme, sağlık ekibi hasta ve yakınları ile etkili iletişimin yanında problem çözme, karar verme ve karara katılım, yeterli ve kaliteli bakım sunabilme hemşirelikte felsefi yaklaşımın sonuçlarındandır. Felsefe ile hemşirelikte bilimselliğin yolu açılmıştır. Felsefe Yunanca philosophia sözcüğünden oluşmaktadır. Philia (Sevgi) ve Sophia (Bilgelik) olmak üzere iki sözcüktür ve bilgiyi, bilgeliği ifade etmektedir. Felsefe metafizik, etik, epistemoloji ve mantık konularını araştırmaktadır (Pektekin, 2013). Varlık ve değerler hakkında rasyonel ve evrensel bilgi sunan felsefe insanın yaşama, insana, iyi ve güzele, adalete kısaca yaşamdaki mevcut her şeye yöneltilen soru ve cevapların olduğu sürekliliği olan bir çabadır. Felsefe bilmeyi ve yaşamayı gerektirmektedir. Felsefi düşünceye sahip birey önce kendi davranış ve kararlarını sonra yaşamındaki olay ve bireyleri eleştirel bir şekilde değerlendirebilir, başkalarının yanlış etkilemelerinden uzak özgür bir yaşam sürdürebilir. Hemşireliğin doğasını, değerlerini, tutumlarını ve tutumlar arasındaki ilişkilere yönelik duygu, düşünce ve bilgiyi somuttan soyuta taşınmayı sağlayan kavram hemşirelik felsefesidir (Köşgeroğlu, 2021). İnsanı varoluş gerekçesine göre merkeze alan hemşirelik felsefesi insanın biricik oluşu ve benzersizliğinden hareket ederek sağlıklı bireylerin

sağlığını korumak ve geliştirmek, hasta bireylerin ise en kısa sürede bağımsızlığını kazanmasında profesyonel yardım etme ve bakım vermedir (Köşgeroğlu, 2023; Velioğlu, 1999). Hasta evlerinde yoksulların bakım ihtiyacını dini görev olarak üstlenmeyle başlayan hemşirelik, günümüzde bilim ve sanata dayalı, sosyal, etik, estetik ve kültürel değerlere bağlı şekillenen profesyonel, bireyselleştirilmiş bakım sürecidir (Özkan, 2014). Değerler, bireyin yaşamına anlam kazandırır, kişilerarası iletişim ve eylemlerine yol gösterirler. Değer; bireyin doğru yanlış şeklindeki davranış ve duygularını şekillendiren rehberdir. Rehber niteliğindeki bu değerler; altıncılık, eşitlik, estetik, özgürlük, insan onuru, adalet ve doğruluk olarak belirlenmiştir (Özkan, 2014; Köşgeroğlu, 2021).

2.4. Motivasyon

Motivasyon kelimesi, güdü ve hareketi başlatan anlamına gelmektedir (Kantar, 2017). Motivasyon kavramının özünü güdü oluşturur ve güdü, içten gelen uyarıcı bir kuvvetle davranışı hedefe doğru yöneltmek istenilen amaca ulaşma sürecini ifade etmektedir (Koçyiğit, 2016). Motivasyon bireylerin kendisi veya çalıştığı kurumun amacı için davranışlarını arzu, istek ve inançla başlatması ve aynı şekilde süreklilik sağlayan gayretlerin toplamıdır (Güney, 2015). Motivasyon bireylerin davranışlarının öncesinde o davranışa amaç ve istenilen şekilde yön vererek, tatmin edilmemiş olan ihtiyaç ve isteklerinin karşılandığı süreçtir (Borkowski, 2019). Günümüzde işletmelerin uzun süreli işlev görmesi ve diğer kurumlarla rekabet edebilmesinde en önemli kaynağın insan olduğu düşüncesi kabul edilmektedir. Bir teknolojinin, ürünün, malzemenin yerine alternatifler sunulabilirken insanı tümüyle karşılayacak alternatifi yoktur (Türkkan ve ark., 2014). Bilgiyi oluşturan, kullanan, çalışılan alanları kuran ve çalışan, üretim yapan, sunan ve kullanan insandır. İnsan kaynağının etkili bir şekilde kullanılarak çalışmaya yönlendirilmesi ve sürekliliği için motivasyonlarının sağlanması gerekmektedir (Serinkan, 2012). Tam bir motivasyon oluşması için, üç temel sürecin gerçekleşmesi gerekir. Birincisi motive edilecek birey ya da bireylerin belirlenerek davranışlarının harekete geçirilmesidir. Bu hareket bireyin kendi güç kaynakları ve bu kaynakların şekillenmesinde etkili dış faktörlerle ilgilidir. İkincisi harekete geçirilen davranışın amaca yönelik olmasıdır. Üçüncüsü de bireylerdeki istenilen davranışların süreklilik göstermesidir (Çetin ve ark., 2017). İhtiyaç, dürtü ve güdülerin etkisiyle motive olup harekete geçilerek davranış oluşturulur (Koçel, 2020). Motivasyonun bireysel olduğu,

motive edici faktörlerin her birey için geçerli olmayabileceği unutulmamalıdır. Aynı zamanda bireylerin eğitim durumları ve yetenekleri, işinde tüm enerjisini kullanıp kullanmadığı motivasyonu etkilemektedir. Belirlenmiş hedeflerin bireylerin davranışları üzerine etkileri yoktur. Hedefler sadece uyarıcıdır (Çelik, 2016). Motivasyon iki seviyeden oluşur. Birincisi insanın hayatta kalabilmesi için zorunlu temel ihtiyaçları olan beslenme, güvenlik ve barınmadır. İkincisi bu temel ihtiyaçların giderilmesi durumunda karşılanmayı bekleyen başarı, kişisel gelişim, değerli hissetmek, başkaları tarafından kabul görmek, duygusal olarak tatmin gibi beklentilerdir. Yani motivasyonda insanı harekete geçiren güç; insanın o anda neye ihtiyacı olduğu ve ne beklentisinin olduğudur. (Genç, 2007).

2.5. İş Motivasyonu ve Önemi

Kurumların var oluşu ve devamlılığı insan sayesinde gerçekleşmektedir. Çalışma ortamlarında insanların yeteneklerinin ortaya çıkarılması yöneticilerin sağlayacakları motivasyonla olmaktadır. Her çalışanın farklı olduğundan hareketle farklı motivasyon araçlarına gereksinim duyulmaktadır. İnsanlarda motivasyon sağlayacak faktörler, o andaki mevcut gereksinim ve beklentilerine göre değişebilmektedir. Yöneticiler gerçekleşmesi istenen tüm hedeflerin ancak çalışanlarıyla olabileceğinin farkında olarak hareket etmesi gerekmektedir (Aksoy, 2020). Yöneticilerin, eğitimcilerin ya da işverenlerin amacı kurumlarının verimlilik ve kalitesinin artırılmasıdır. Bunun için bireylerin davranışları gözlemlenerek, bu gözlemlerden hareketle huzur ve iş doyumunu içinde çalışma ortamı yaratmak için kullanılan motivasyon, iş motivasyonu olup, işin başlatılmasından, uygulama ve sonuca kadarki süreçte davranışları kontrol ederek hedeflere yönlendirme yöntemidir. İş motivasyonunda iç ve dış motivasyon araçları bireye ve kuruma özgü belirlenmektedir (Özdemir ve Murodova, 2008; Altındış, 2011). İş motivasyonunun kullanılmasının temelinde çalışanların isteklilikle görevlerini yapmaları, sorumluluklarını üstenebilmeleri ve iş doyumunu sağlayabilmeleridir. Bireylerin verimli çalışması ile kaliteli hizmet sağlanabileceği için motivasyon araçları kullanılarak çalışanlar motive edilirler. (Eren, 2011). İş motivasyonu hem birey hem de kurum için çok önemlidir. Çünkü iş motivasyonu bireyin istekliliğini, işe, çalışma ortamı ve mesai arkadaşlarına karşı olumlu düşünceleri artırmaktadır. Böylece verimlilik ve kalite artmaktadır, kurumlar amaçlarına daha kolay ulaşabilmektedirler ve bireyler sorunlara etkili çözümler bulabilmektedirler.

İş motivasyonunun oluşmasında öncelikle kurum amaçlarının benimsenmesi, ardından olumlu tutum geliştirme ve ekip ile etkili iletişim sağlamak gerekmektedir (Crumpton, 2013). Görüldüğü üzere iş motivasyonunun bileşenlerinden birini olumlu tutum oluşturmaktadır. Motivasyondaki temel amaç çalışanların etkili ve verimli çalışmaları olduğundan, çalışanların beklenti ve ihtiyaçları karşılandığı düzeyde verimlilik ve etkili hizmet beklenilmelidir. Bireylerin motivasyon düzeyi ile çalışmaları arasında doğrudan bağlantı mevcuttur (Vatansever, 2015). Motivasyon ile birey ve çalıştıkları kuruma pek çok fayda sağlanmaktadır. Çalışanları ortamdaki motivasyon araçlarından yararlanmaya yöneltmek çalışanlar arasında olumlu rekabeti geliştirmektedir. İş sayesinde ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlar karşılanabilmektedir. Çalışanlar sunulan fırsatlarla yaratıcılıklarını kullanıp yeteneklerini geliştirebilmektedirler ve benlik saygıları artmaktadır (Eren, 2019; Akgemici, 2005). Çalışma ortamındaki personelin verimli çalışması isteniyorsa, motivasyonunun yüksek olması gerekmektedir. Bunun için de yöneticiler tarafından çalışanların öncelikleri belirlenerek çalışma ortamının istenilen koşullara getirilmesi gerekmektedir (Eyitmiş ve ark., 2020).

Motivasyonda çalışan ve kurum açısından ortak hedeflerin benimsenmesi, çalışanların işlerinden memnun bir şekilde çalışıp ayrılma düşüncelerinin olmaması, kurumun belirlediği hedeflere ulaşabilmesi önemli unsurlardır (Örücü ve Kanbur, 2008). Motivasyon çalışana ve kuruma birçok fayda sağlayacaktır. Hizmeti sunanlar, işleri sayesinde temel ekonomik ihtiyaçlarını ve toplumsal gereksinimlerini karşılayabileceklerdir. Çalışanlara kendilerini geliştirebilecekleri imkanlar sunulabilecektir. Kurumlar verimli çalışanları sayesinde sektörde rekabet edebileceklerdir. Motivasyon olanakları ile çalışanlar yaratıcılıklarını kullanabileceklerdir. İşletmeler dönemin gerekliliği doğrultusunda esnek motivasyon sistemlerini kullanacaklardır. Çalışanlar iş motivasyonu ile mesleki doyum sağlarken, kurumlarda da etkili ve verimli hizmet sürekliliği sağlanabilecektir (Çelik, 2016).

2.6. Motivasyon Teorileri

Motivasyon; iç motivasyon ve dış motivasyon şeklinde sınıflandırılmaktadır. *İç motivasyon* kişinin bir işi yaparken o işi ilgi çekici olarak görmesi ve işin sonunda doyum almasıdır. *Dış motivasyon* ise bu süreç arasındaki bir aracı olarak düşünülmektedir. İç motivasyonda doyum işin kendisinden kaynaklı iken, dış motivasyonda doyum maddi

veya sözlü ödüller aracılığı ile olmaktadır. İç motivasyonda dıştan baskı, teşvik veya ödül yoktur. İnsanın doğumdan itibaren merak ve keşfetme duyguları olduğu için dış faktörler olmadan da istenilen davranışları sergileyebilmektedirler (Gagne ve Deci, 2005; Ryan ve Deci, 2000). İç motivasyon faktörleri bireyde işi yapma isteği oluştururken, dış motivasyon faktörleri ise birey işini yaparken dıştan gelen etmenlerin bireyi ve yaptığı işi etkilemesi şeklinde ifade edilmektedir (Gökkaya ve ark., 2018). Birey için işin çekici olması, işlerinde ne kadar özgür olabildiği, o işe verdiği değer, işteki sorumluluğu, kararlarda yer alıp almaması, yeteneklerini ortaya çıkarabilme fırsatları ve kişinin becerileri iç motivasyon unsurlarıdır (Adzei ve Atinga, 2012). Çalışma hayatında en önemli motivasyon kaynağından birisi çalışanların işe yönelik yeteneklerini kullanabilmeleridir. Kişi işini keyifle yapabiliyorsa ve mutluyorsa kendi kendini motive edebilmektedir. Başarma arzusu iç motivasyondaki bireyin elde ettiği en kıymetli ödüldür. Dış motivasyon faktörleri ise sosyal ve örgütsel boyut olarak ayrılmaktadır. Sosyal motivasyon çalışanların kendi aralarındaki ilişki, birbirlerine destek olma ve arkadaşlık faktörlerini içerirken, örgütsel boyut daha somut olup bireyin harekete geçmesi tetikleyen dış faktörlerdir. Dış faktörler çalışanın performansına yöneliktir. Ücret, prim, ikramiye ve terfi gibi faktörlerdir (Aslan ve Doğan, 2020; Kirteler, 2024). Motivasyon etmenlerinin belirlenmesi, sağlanması ve sürdürülmesinden sorumlu olan yöneticiler çalışmalar sonucunda teoriler geliştirmişlerdir. Kapsam teorileri (iç faktörlere dayanan) ve süreç teorileri (dışsal faktörlere dayanan) olmak üzere iki farklı teori bulunmaktadır. (Baykal ve Türkmen, 2014).

2.6.1. Kapsam (İhtiyaç) Kuramları

Kapsam teorilerinde bireysel etmenler üzerinde durulmaktadır. İhtiyaçları ortaya çıkaran unsurlar nelerdir ve insanları neler motive ediyor bunların üzerinde durmaktadır. Kapsam teorileri nelerin bireyleri güdülediği üzerinde durmaktadır. Kapsam teorileri;

- İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Abraham Maslow tarafından geliştirilmiştir.
- Çift Faktör Teorisi, Frederick Herzberg tarafından geliştirilmiştir.
- Başarma Gereksinimi Teorisi, David McClelland tarafından geliştirilmiştir.
- ERG (Existence Relatedness Growth) Teorisi, Clayton Alderfer tarafından geliştirilmiştir (Baykal ve Türkmen, 2014; Serinkan, 2008; Can, 2006).

Bu teorilerde bireylerin ihtiyaçları üzerinde durularak bu ihtiyaçlar doğrultusunda bireyde motivasyonu başlatan etmenler açıklanmaktadır.

2.6.2. Süreç Kuramları

Süreç teorilerinde kişiden bağımsız evre faktörlerine ağırlık verilmektedir. Bireylerin davranışlarının devamlılığı veya istenmeyen durumlarda durdurmanın nasıl sağlanabileceği sorusunun yanıtı sorgulanmaktadır. Süreç teorileri bireylerde güdülenmenin nasıl olduğu üzerinde durmaktadır. Süreç Teorileri;

- Victor Vroom'un Beklenti Teorisi
- Lawler-Porter Bekleyiş-Değer Teorisi
- Adam's Eşitlik Teorisi
- Locke'un Amaç Teorisi
- Skinner 'in Pekiştirme (şartlandırma) Teorisi 'dir. (Can,2006; Aksoy,2020)

Kapsam teorileri temelde motivasyona neden olan ihtiyaçlara odaklanırken, süreç teorileri motivasyonun oluşma sürecini açıklamaktadır. Süreç teorilerinde birey dışında çevreye de önem verilip dışsal faktörlerde ele alınmaktadır. (Steers ve ark.,2004)

2.7. İş Motivasyon Araçlarının Sınıflandırılması

Kurumların ve eğitimcilerin amacı iş görenlerin istekli ve verimli çalışmalarını sağlamak olduğundan, bunu sağlayabilmek için motivasyon araçlarından yararlanılmaktadır. Motivasyon araçları çalışanların bireysel özellikleri dikkate alınarak ihtiyaçları, eğitim düzeyi, değer yargıları ve ortam faktörlerine göre farklılıklar gösterebilmektedir. Her birey için aynı motivasyon aracının kullanılarak istenilen yanıtın alınması söz konusu değildir. Bireysel farklılıklar göz önüne alınarak farklı motivasyon araçlarından yararlanılmalıdır (Kılıç, 2023; Byksivasoğlu ve ark., 2023). Motivasyon sağlamak için kullanılacak teşvik araçları üç şekilde sınıflandırılmaktadır. Bunlar rgtsel ve yönetsel araçlar, psiko-sosyal araçlar ve ekonomik araçlardır.

Örgütsel ve Yönetsel Araçlar: Çalışanlarda yüksek motivasyon sağlanıp performansının artırılabilmesi için öncelikle ihtiyaç ve isteklerinin belirlenmesi ve mümkün olduğu kadar da karşılanması gerekmektedir (Ede, 2018). Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları çalışanların ve kurumun amaçları arasında denge oluşurmaktadır (Yakut ve zbek,

2022). Bu araçlar; yükselme imkanları, kurumdaki kararlara katılabilme, birimlerde sorumlulukların ve yetkilerin dağılımında adaletli olunması, düzenli eğitim uygulamaları, çalışanlar ve yöneticiler arasında fikir alışverişi, fiziksel çalışma şartlarının iyileştirilmesi, iş güvenliği ve güvencesinin sağlanması (Vyacheslav ve ark., 2019).

Psiko-sosyal Araçlar: Çalışanlar arasında etkili iletişim ve iyi arkadaş ilişkileri, özel hayata saygılı olma, bireyler sorun yaşadığında yardım ve ilgi, bireylere danışmanlık hizmeti verebilme, çalışanların özerk çalışabilmelerini sağlama, sosyal faaliyetlerin düzenlenmesi (Ergin, 2002).

Ekonomik Araçlar: Ekonomik araçlar çalışanın görevini yerine getirmesi durumunda edilen ekonomik kazanç veya ekonomik değer taşıyan ödüllerdir. Motivasyonun artırılmasında çalışan için en etkili olanı kendisi ve ailesi için ihtiyacı olan geliri elde etmesidir (Yıldırım ve Kartaltepe, 2023; Akuzun, 2019). Ayrıca ulaşım ve konut olanağı sağlama, çalışma saatlerinde yemek hizmeti, prim verme, adil ve yeterli gelir dağılımı yapılması, sigorta sağlanması da ekonomik araç ödülleri arasında yer almaktadır. Motivasyon araçları dönemin ekonomik durumuna ve zamana bağlı olarak değişebilmektedir. Kurumlar çalışanların hangi performanslarında hangi ödülleri alacaklarını açıkça belirtmelidirler (Ergin, 2002).

2.8. İş Motivasyonunda Etkili Faktörler

Statü ve değer: Toplumda başkaları tarafından verilen değerler statü kazandırmaktadır. Birey toplumda saygı göreceği için statüye ulaşabilmek için çaba göstermektedir (Eren, 2003). İnsanlar çalışma ortamlarında yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından beğenilerek, takdir görmeyi isteyebilmektedir. Çalışanlar bulunduğu konumun önemin farkına varınca ve kendilerine verilen değeri gördüklerinde motivasyonları artmaktadır. Fakat statüsü belirsiz olan ve değer görülmediğini düşünen bireylerin motivasyonu düşmekte, çalışma ortamlarına yabancılaşmaktadırlar.

Örgüt Yapısı ve Örgüt İklimi: Kurumlarda iş tanımlarının net bir şekilde belirlenmesi ve bireylere bunların anlatılması gerekmektedir. Çünkü bilinmeyen ve net olmayan görevler iş motivasyonunu etkilemektedir. Örgütlerin yapısı ve iklimi iş motivasyonunu olumlu ve olumsuz etkileyebilmektedir (Gök, 2009; Us, 2007; Ersoy, 2020).

İçsel faktörler: Bireylerin yaşadığı kötü deneyimler motivasyonlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Yöneticiler her bireyin özel olduğunu, farklı bilgi, yetenek, tecrübe, eğitim, yaş, inanç, amaç ve çıkarlara sahip olduğunu bilerek her çalışanını ayrı ayrı analiz edip onlara uygun şekilde davranması gerekmektedir. Böylelikle yöneticiler dışsal motivasyon araçlarını kullanarak, bireylerdeki içsel motivasyonu harekete geçirebileceklerdir (Çelik, 2016).

Kararlara Katılım: Kararlara katılım çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayarak iş motivasyonlarına olumlu yansımaktadır (Özdoğru ve Aydın, 2012). Çalışanların kararlara katılması iş yerinde bireysel kararlardan ziyade ortak çalışma kültürü oluşmasını sağlamaktadır. Çalışanlar için biz olgusu çok etkili bir motivasyon aracı kabul edilmektedir (Işıksağan, 2008).

Yönetim Tarzı: İş motivasyonunun sağlanmasında, kurumun yönetim şekli büyük önem taşımaktadır. İşletmeler verimli ve etkili çalışmayla verimliliği sağlamayı amaçlarken, çalışanlarının da bu amaç doğrultusunda çalışmalarını beklemektedirler. Bunun için yönetimin çalışanlarını teşvik etmesi gerekmektedir (Aksu, 2012). Yöneticilerin bazı görev ve yetkilerini astlarına devretmesi çalışanlarda memnuniyeti artırmaktadır. Çalışanların güç ve bağımsızlık gibi psikolojik ihtiyaçları karşılanmış olmakta ve daha başarılı olabilmek için çabalarını artırmaktadırlar (Kıdak ve Aksaraylı, 2009).

Cezadan Kaçma: Bireylerin yaptıkları görev karşılığında ödül almaları ya da ceza almamak için çaba göstermeleri önemli bir motivasyon kaynağıdır. Bireyler istemedikleri işte çalışıyorlarsa, ceza almadan işlerini tamamlamaya odaklanıp daha fazla motivasyonla çalışabilmektedir (Durmuş, 2007).

Örgütsel Bağlılık: Çalışanların kurumlarına bağlı olması ve çalışmalarında devamlılık istenmektedir. Çalışanın örgüte duygusal bağlılık ve işe devamlılığı sağlanabilirse işten ayrılma niyetlerinin azalabileceği düşünülmektedir (Çakar ve Ceylan, 2005).

Çalışanların Yaşam Kalitesi: Yüksek yaşam kalitesi olan çalışanların bulunduğu bir ortamda diğer çalışanlar da olumlu etkilenmektedir (Kılıç ve Keklik, 2012). Çalışanların motivasyonu ve işteki yaşam kaliteleri arasında pozitif ilişki mevcuttur. İş yaşam

kalitelerinin artırılması hemşirelerin işteki motivasyonları olumlu etkileyecektir (şantaş ve ark., 2018).

Ödöl Sistemi: Ödöl sistemi iş motivasyonunda önemli bir faktördür. Yaptığı iş karşılığında ödöl alan bireylerin motivasyonu yükselmektedir. Ödöl sisteminde çalışanlar arasında adil olunmalıdır (Ersoy, 2020). Ödöl ile bireylerden fayda sağlanmak isteniyorsa; bireye özgü bir ödöl hazırlanmalı, başarıyla orantılı olması ve hemen verilmesi gerekmektedir (Aksoy, 2020).

Güvenlik: Güvenliğin sağlandığı bir ortamda bireyler için sağlık riskleri azaltılmıştır ve bireyler yüksek motivasyonla çalışabilmektedirler. Çalışma ortamlarında ışıık, ses, nem ve sıcaklık, bulunan renkler, işte kullanılması gerekli araç ve gereçlerin mevcut olup olmadığı, bireylerin çalışmasına uygunluğu motivasyonda etkili faktörler olarak görölmektedir (Fındıkçı, 2006). Hemşirelerin motive edilmesinde iş güvenliği, öncelikli ele alınması gereken faktörlerdendir (Altun ve Bahçecik, 2009).

Ücret: Ücret, iş görenlerin işe girme ve kalma sebebidir. Yüksek ücret daha iyi çalışmaya motive etmektedir. Eğer birey ihtiyaçlarını karşılayabiliyor durumda ise ücretin artışı o bireyde motivasyon unsuru olarak görölmeyebilmektedir. Çünkü bu durum değişiklik oluşturmayacaktır. Ücretin azaltılması eski çalışanların çalışmaya teşvik edilmesi için kullanılmaktadır ve çalışanlar için tehdit unsurudur (Koç ve Topaloğlu, 2010; Sevinç, 2015). Çalışanlar arasında adil olmayan ve yetersiz ücret dağılımının olduğu kurumlarda çalışanların iş motivasyonu olumsuz etkilenebilmektedir (Ersoy, 2020).

Motivasyon araçları kullanıldıktan sonra çalışanlar gözlemlenmeli, etkili olup olmadığı ölçölmeli, denetlenmeli ve eğer eksiklikler görölürse düzeltmek için çalışmalar planlanmalıdır. Aksi takdirde motivasyon araçlarının çalışanlar ve kurum verimliliği üzerine bir etkisi olmayacaktır (Tan ve ark., 2015).

2.9. Hemşirelik ve İş Motivasyonu

Sağlık kurumları yapısal ve işlevsel yönden karmaşık örgütlerdendir. Sağlık bakım hizmetlerinin temelini hemşireler oluşturmaktadır ve bakım, tedavi, yönetim ve eğitim gibi pek çok hizmetin sunumundan sorumludurlar. Hemşirelerin hizmetleri kaliteli ve yeterli sunabilmesi için yüksek iş motivasyonuna sahip olması gerekmektedir.

Motivasyon her meslek için önemli olup, sağlık hizmetlerinde en çok sayıya sahip, hasta ile en fazla zaman geçiren ve sistemin vazgeçilmezi olan hemşirelik mesleğinde daha çok önem taşımaktadır. Çünkü hemşirelerin görevleri insan hayatıyla ilgilidir, küçük bir hata bile kabul görmemektedir (Çelik, 2016). Sağlık hizmetlerinde istihdamı en fazla olan hemşireler olduğu için o toplumdaki sağlık kalitesine etkileri büyüktür. Hemşireler bakım verici, eğitici, araştırmacı, yönetici, karar verici, savunucu, iletişim ve eşgüdüm sağlama, rehabilite edici, rahatlatıcı, tedavi edici, kariyer geliştirici, özerk -sorumluluk sahibi olma ve danışmanlık rolleriyle oldukça önem arz etmektedirler. Hemşirelerin bu rollerini kullanarak yüksek kaliteli hemşirelik uygulaması yapabilmesi için iş motivasyonu gerekmektedir. İş motivasyonu; hemşirelerin davranış biçimlerini, verimli çalışabilmelerini ve performans düzeylerini etkilemektedir (Moody ve Pesut, 2006).

2.10. Meslek ve Mesleki Ölçütler

Meslek kavramı ile ilgili yıllardır çalışmalar yapılmalar yapılarak teoriler geliştirilmiş olup, bireysel ve toplumsal açıdan etkileri incelenmektedir. Toplumsal yaşamda tüm bireylerin bir işte etkin olarak mesleğe sahip olmak istemesi mesleklerin önemini artırmıştır. Yaşamımızın büyük bir bölümü seçtiğimiz uğraş ile geçmektedir (Korkmaz ve Görgülü, 2010). Türk Dil Kurumu'nun iş tanımı; bir sonuca ulaşabilmek ve bir şey ortaya koyabilmek amacıyla güç harcanılarak yapılan etkinlik veya çalışmadır şeklindedir. Mesleğin tanımı ise, belirli bir eğitim sürecini tamamlamayla kazanılabilen, sistemli bilgi ve becerilere dayanan, insanlara yararlı olacak mal üretmek, hizmet sunmak ve bunların karşılığında para kazanmak amacıyla yapılan, kuralları belirlenmiş iş şeklinde yapılmıştır. Meslek, uzun bir öğrenim sürecini tamamladıktan sonra, bilgi, araştırma ve uygulama becerilerine sahip olunabilen, kendine özgü etik ilkeleri, görev yetki ve sorumlulukları yasalar ile belirlenmiş, bireyin hizmetine karşılık parasal kazanç elde ettiği faaliyettir (TDK, 2025). Meslek eğitimin üniversitede kazanıldığı, uzun bir süreci kapsayan, çalışanların işinde bağımsız ve güçlü bağlarının olduğu, değer inanç ve etik ilkelere bağlı, bireylerin sorumluluk taşıdığı uğraştır (Karadağ, 2002). Meslek bireyin kendini o gruba ait hissettiği, tanınma, bağımsızlık, güven, saygınlık ve ekonomik kazanç sağlayan bir uğraştır (Nas, 2018).

Mesleğin sahip olması gereken ölçütler ilk kez Abraham Flexner tarafından tanımlanmıştır. Ardından Genevieve ve Roy Bixler ve 1971 yılında da Povalko tarafından

bir işin meslek kabul edilebilmesi için gereken ölçütler belirlenmiştir. Povalko tarafından belirlenen 8 ölçüt; bilgi yükünün olması, gerçekleştirilen işin toplumun sosyal değerlerine bağlılığı, eğitim süresi ve kalitesi, topluma hizmet sunabilme (motivasyon), otonomi, sosyallik (birlik bilinci), mesleğe bağlılık ve meslek ahlakıdır. Son yapılan çalışma ise Kelly'nin Flexner'in çalışmasını geliştirerek 1981 yılında oluşturduğu meslek ölçütleridir.

Kelly'ye göre meslekler toplumda sürekli ilişki halinde olup, toplum ve birey için alacakları hizmet vazgeçilmez olmalıdır. Toplum için yapılan işin değerli bulunması meslek için güç kaynağıdır. Toplumda bir hizmetin ihtiyaç duyulabilmesi için o hizmetin alınmış olması, tanınması ve yeniden talep edilmesi gerekmektedir. Mesleğin sürekli araştırmalar yapılarak bilgi yükünün artırılması gerekmektedir. Araştırmalar sadece üniversitelerle sınırlı olmayıp sahada hizmet veren hemşireler tarafından da sorunların çözümlerine yönelik araştırmalar yapılmaktadırlar. Katılınan kongre, sempozyum ve kurullar bilgi yükünü artırmaktadır. Hemşirelik mesleği kritik ve yaratıcı düşünmeyi gerektiren bilimsel temele dayalı hemşirelik sürecini kullanmaktadır. Meslek üyelerinin yükseköğretimde eğitim alması gerekmektedir. 1909 yılında Minnesota Üniversitesi'nde başlayan hemşirelik lisans eğitimi, 1955 yılında ülkemizde Ege Üniversitesi'nde başlaması meslekleşme için büyük adım olmuştur. Meslek üyeleri işlerini yaşamının bir parçası olarak görmeli ve hizmet sunmaya istekli olmalılardır. Uygulama ve karar vermede meslek üyeleri etik ilkelere göre karar vermelidir. 1893 Florance Nightingale yemini hemşireliğin ilk etik kodu kabul edilmektedir. Ülkemizde hemşirelik için geliştirilmiş etik kodlar yoktur. ICN tarafından geliştirilen kodlar THD tarafından da benimsenmektedir. Mesleklerin standart uygulamalarını destekleyen ve mesleki örgütleri vardır. Güçlerini örgüt üyelerinde alan ulusal ve uluslararası pek çok hemşirelik örgütü bulunmaktadır. Mesleklerin güçlenebilmesi üyelerin birlikte sorun çözebilme gücüne bağlıdır. Hemşirelik mesleğinin gelişmesi ve kaliteli hemşirelik hizmeti amacı olan uluslararası kararlarda en etkili kuruluşlar ICN ve ANA'dır (Karadağ, 2002).

2.11. Hemşireliğin Meslekleşme Süreci

Meslekleşme süreci Karadağ tarafından; “Meslek statüsüne ulaşabilmek için, işin yapısında gerçekleştirilen bir dizi değişiklik” şeklinde tanımlanmaktadır (Karadağ, 2002). Mesleğin ana unsurlarını bilgi temeli ve otonomi oluşturmaktadır. Hemşireler, hemşireliğin meslek olduğunu düşünmelerine rağmen profesyonel kimliğin tanımlamasını bilmeyebilirler. Hemşireliğin toplumdaki imajı, otonomi ve gücün yetersiz kullanımı, lider rolünde daha az yer alma gibi dışsal faktörler meslekleşmesi önündeki engellerdendir. Hemşirelerin profesyonel statüye ulaşması mesleğin tanımı ve anlamını kavramaları ve bireysel sorumluluklarını yerine getirmeleriyle mümkündür (Karadağ, 2002). Yeni hemşirelik okullarının açılması, hemşirelik örgüt sayısındaki artış, hemşireliğin yararlı ve gerekli bir meslek olduğu düşüncesi, mesleğimize yönelik güven duygusunun gelişmesini sağlamıştır. Hemşirelik eğitiminin içeriği ile eğitim yöntemlerindeki gelişmeler sayesinde meslekleşme hızlandırmaktadır. Meslekleşme süreci, toplumun hemşirelik hizmetine verdiği değere, hemşirelerin bilgi ve uzmanlığının toplum tarafından kabul görüp görmediğine bağlıdır. Hemşirelik mesleğinde kadın nüfusunun daha fazla olması mesleğe bağlılığı ve meslekleşme sürecini etkilemektedir. Hemşireliği ailesine maddi yardım sağlamak için yapanlar durum değişince mesleğini bırakabilmektedir ya da evlendikten sonra ayrılan veya çalışma yoğunluğundan başka mesleğe yönelenler olmaktadır. Bu olumsuz durumlar hemşirelik mesleği için yetişmiş eleman kaybına yol açmakta ve meslekleşmede ilerlemeyi olumsuz etkilemektedir (Karadağ, 2002). Hemşireliğin gelişmiş meslek statüsüne ulaşılabilmesi için, mesleğin yaşamdaki yerini ve kimliğini benimsemiş, bilgi ve beceriye sahip, mesleki uygulamalarında bağımsız, yasal düzenlemeler ile belirlenmiş görev, yetki ve sorumlulukları doğrultusunda çalışabilen meslek üyelerine gereksinim duyulmaktadır. (Korkmaz ve Görgülü, 2010). Hemşireliğin özünde özveri, insanı sevmek ve yardım etmek vardır. Hemşirelik sürekli gelişmeye devam eden bir meslektir. Mesleğin üyelerinin kendilerini algılayış biçimi, mesleki bilinçte olup olmadığı meslekleşmeyi ve hemşirelerin mesleği algılayış biçimlerini etkilemektedir (Nas, 2018).

Her mesleğin toplum tarafından kabul edilen bir imajı, bir değeri vardır. Olumlu imaj mesleki saygınlığı artırırken, olumsuz imaj meslek ve üyelerinin önemsizleştirilmesine yol açar. Hemşirenin görevinin sadece doktor istemlerini yerine getirmek düşüncesi,

kadının anne rolü ile ilişkilendirilmesi ve kadının güçsüzlüğü ile özdeşleştirilmesi hemşireliğin uzun yıllardır değiştirmeye uğraştığı profesyonelleşmesi önündeki olumsuz engellerdendir. Meslekleşmeyi olumsuz etkileyen bu durumlardan 2019 yılındaki ağır pandemi şartlarında hemşirelerin gösterdiği çabalar toplum tarafından büyük takdir görmüş ve kitle iletişim araçları ile çalışmaları desteklenmiştir (Engin ve ark., 2022). Pandemi dönemi mesleğimizin toplum tarafından görünürlüğünü sağlamış ve hemşireler hastaların en yakını olarak kıymetli bakım sürecini aralıksız sürdürmüşlerdir. Dünya gündeminde mesleğimizin statü ve gücü vurgulanmıştır (Karakaplan ve Ulupınar, 2023).

2.12. Tutum

İnsan doğduğu andan itibaren çevresindeki aile, arkadaş, öğretmen ve diğer tanıdıklarından sürekli olarak çeşitli düşünceleri, inanç ve değerleri öğrenmektedir (McIntyre ve ark., 2020). Bireyin çevresi ve yaşadıklarıyla doğrudan ilişkili olduğu için, birey buna göre hareket ederek ödüllendirilen eylemlere karşı olumlu, cezalandırılan eylemlere karşı olumsuz tutum oluşturmaktadır (Marchey, 2022; Verplanken ve Orbell, 2022). Tutum bir nesneye, herhangi bir olay ya da bireye yönelik olabilmektedir. Bireyler tutumlarına göre şekillenmiş duygu, düşünce ve davranış göstermektedir. Bireylerin hedeflerine ulaşmasında ve başarı motivasyonunda tutum kilit bir unsurdur. Aynı zamanda olumlu bir tutum öğrencileri çalışmaya teşvik edici unsurdur. Hemşirelik mesleğinin güçlü bir geleceği için olumlu tutuma sahip personellere ihtiyaç vardır (Özdemir ve Kaya, 2023). Tutum algılama ve kavrama sonucunda oluşan düşünce ve inançlardır (Orth ve ark., 2018). Tutum, doğrudan gözlenemeyen, bir nesneye, olaya, duruma, bireye yönelik hissedilen, kişilerarası farklılık göstermekle birlikte bireyin davranış duygu ve düşüncelerine yansıyan psikolojik bir yapı, eğilimdir (Yılmaz ve Kurtgöz, 2023). Bireyler yaşamlarında edindikleri duygu ve düşüncelerini bir süre sonra davranışlarıyla bütünleştirip yaptıkları mesleğe yönelik tutuma dönüştürmektedir. Bir mesleğin seçiminde eğitim sürecinde ve meslekteki performansta tutumlar önemli olmaktadır (Korkmaz ve Görgülü, 2010; Altuntaş ve Baykal, 2008). Tutumda önemli olan üç faktör bulunmaktadır. Tutum sonradan öğrenilmektedir, bireyin davranışlarıyla ilişkilendirilebilmekte ve olumlu-olumsuz olmak üzere iki yönlü değişmektedir. (Anderson, 1988).

2.13. Hemşirelikte Mesleki Tutum

Mesleki tutum, mesleki başarının belirleyicisidir. Bireyleri etkileme düzeyi farklılık göstermektedir (Durmuşoğlu ve ark., 2009). Mesleki tutuma yönelik düşünceler, mesleğin seçimi, eğitimi ve icra edilmesi süresince etkili olmaktadır. Mesleğe henüz başlamamış hemşirelik öğrencilerinin mesleğe yönelik olumlu bir tutum oluşturmaları çok önemli olup; mesleğin benimsenmesi, mesleğin gelişimi ve mesleki yaşamlarında kaliteli ve yeterli hemşirelik hizmeti sunmalarını sağlayacaktır (Gol, 2018; Mahmoud ve ark., 2019). Mesleklerin profesyonel statüye ulaşabilmesi ve nitelikli hemşirelik hizmetinin sunulmasında mesleki tutum önemlidir. Hemşirelerin mesleklerine yönelik tutumların belirlenmesi, çalışma ortamında nasıl davranacaklarının önceden tahmin edilmesini sağlayacaktır. Tutumlara göre gelişecek davranışları destekleme veya değiştirmeye yönelik önlemlerle sağlık hizmetinin daha kaliteli sunulması sağlanacaktır. Hemşirelik meslek üyelerinin bulundukları sosyal yapısı, aldıkları eğitim, çalışma şartlarının iyi olması ve topluma faydalı olmayı amaç edinerek çalışmalarını mesleğe yönelik tutumlarını olumlu etkilemektedir. Tarhan ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada mesleği severek yapan, mesleği değişme isteğinin olmayan ve artan eğitim düzeyinin tutumlara yansıdığını ve olumlu etkilediği görülmektedir (Tarhan ve ark., 2016). Hemşirelik mesleği bilimsel temele dayalı bir meslek olmakla birlikte mesleki özelliklere, değer ve tutumlara sahiptir. Hemşirelerin değer ve tutumları çalışma ortamındaki davranışlarına olumlu ve olumsuz olarak yansımaktadır. Hemşirelikte olumlu tutum birçok şeyi etkilemektedir. Olumlu mesleki tutuma sahip bir hemşire bireyselleştirilmiş bakım algısına sahiptir ve buna bağlı hasta bakım kalitesi artar, hastaların bağımlılığı azalır, baş etme yeteneği artar ve hastanede kalış süresi azalır. Olumsuz tutum ise hem hizmeti sunan hem de alan için memnuniyetsizlik oluşturmaktadır. Mesleki profesyonellik etkilendiği için bireysel ve bütüncül bakım yeterince verilemeyecek, bakım kalitesi düşecektir (Zengin Aydın ve Büyükbayram, 2020). Mesleki tutum; bireyin mesleğini sevip sevmediğine ilişkin duygusal boyut, mesleği hakkındaki düşünceleri, bilgisi ve inançları olan zihinsel boyut, duygusal ve zihinsel boyutlara göre şekillenen mesleki uygulamaların gerçekleştiği davranışsal boyuttan oluşmaktadır (Ali ve ark., 2014; Puente-Fernandez ve ark., 2020; Coolins ve ark., 2019). Hemşirelerin çalışma ortamı, mesai saatleri, hemşire başına düşen hasta sayısı istenilen düzeyde oldukça, meslek üyelerinin eğitim seviyesi standart lisans eğitim seviyesine geldikçe, bireylerin beceri yaratıcılık ve bilimsel bilgiye

ulaşma isteği arttıkça, hastanelerde eğitime bağlı hemşirelere sunulan sorumlu hemşirelik, eğitim, enfeksiyon, diyabet, diyaliz hemşirelikleri, koordinatör hemşirelik, vaka yöneticisi gibi bölümlerde söz sahibi olundukça mesleki statü., mesleki bağlılık ve meslek bilincinin arttığı görölmektedir. Mesleği yeni seğeceklerin mesleğin ne ifade ettiğini zamanla daha çok önemseyip benimsemesi ve ortadan kaldırılan cinsiyet ayrımıyla hemşirelik mesleğine yönelik genel tutumlarda olumlu gelişmeler yaşandığı görölmektedir (Seval ve Sönmez, 2020; Yılmaz ve Karadağ, 2011).



3. MATERYAL VE METOT

3.1. Araştırmanın Türü

Araştırma, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı türde yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma Ekim 2023-Haziran 2024 tarihleri arasında Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi birimlerinde görev yapan tüm hemşireler ile yapıldı. Hastane ana bina ve ek binadan oluşmaktadır. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi toplam 510 yataklı olup, 78'i yoğun bakım yatağı ve 27 serviste 432 yatak ile hizmet vermektedir. Yataklı Servisler ana binada -1, 0 1,2,3. katlarda, ek binada 2,3,4,5. katlarda hizmet vermektedir. Ameliyathane, Anestezi ve Reanimasyon (2. ve 3. Basamak) Yoğun Bakım, Kalp Damar Cerrahi Yoğun Bakım ana bina 1.katta bulunmaktadır. Acil servis, Çocuk acil, Acil Genel Yoğun Bakım ek bina -2.katta yer almaktadır. Göğüs Yoğun Bakım, Anestezi ve Reanimasyon (3. basamak) Yoğun Bakım, Yenidoğan Yoğun Bakım Ünitesi, Bronkoskopi ek bina -1.katta yer almaktadır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde belirtilen tarihlerde (Ekim 2023- Haziran 2024) hastanede hizmet veren toplam 511 hemşire oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemi araştırmaya dahil edilme kriterlerine uyan ve araştırmayı kabul eden tüm hemşireler oluşturmıştır. Örneklem büyüklüğü Salant ve Dillman'nın (1994) belirlediği formül ile hesaplanmıştır. Formül; $n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N - 1) + t^2 \cdot p \cdot q$ şeklindedir. Bu formülde; $t (1 - \alpha)$: t- tablosundan, belirli güven düzeyinde (genellikle %95) “sonsuz” serbestlik derecesindeki değeri simgeler (%95 için t-tablo değeri =1.96'dır). Bununla birlikte, N: evrendeki birey sayısını, n: saptanacak optimum örnek

büyüklüğü, p: incelenen olayın görülüş sıklığı, q: (1-p) incelenen olayın görülmemesi olasılığını, d: araştırmada belirlenecek hızın olası standart sapmasını (0,05) simgeler. Formüle göre yapılan hesaplamada çalışmanın örneklem büyüklüğünün en az 210 olması gerektiği belirlendi. Verilerin toplandığı tarihlerde izinli olan, raporlu olan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olmayan hemşireler araştırma kapsamına alınmamıştır. Bu araştırmada dahil etme kriterlerine uyan 268 hemşireye ulaşılmıştır.

Araştırmaya dahil edilme ölçütleri;

- 18 yaş üzeri olmak,
- Hemşirelik mesleğini 1 yıldan daha fazla süredir yapıyor olmak.

Araştırmadan hariç tutulma ölçütü;

- Araştırmaya katılmayı kabul etmemek.
- Veri toplama sürecinde izinli veya raporlu olmak.

3.4. Araştırmanın Değişkenleri

3.4.1. Bağımlı Değişken

Hemşirelerin İş Motivasyonu Ölçeği ve Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği'nin puan ortalamalarıdır.

3.4.2. Bağımsız Değişken

Cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, çalışma yılı, çalışılan birim, pozisyon, çalışma şekli, hemşire başına düşen hasta sayısı, çalışılan bölümü kendi isteği ile seçme, bölümden memnuniyet ve bölüm değiştirme isteği değişkenlerini içermektedir.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelere yönelik hazırlanan 14 soruluk “Kişisel Bilgi Formu” (Ek-1), “Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği” (Ek-2) ve “Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği” (Ek-3) uygulanarak toplanmıştır.

3.5.1. Kişisel Bilgi Formu (KBF)

Araştırmacı tarafından mevcut araştırma için literatür doğrultusunda oluşturulan 14 soruluk kişisel bilgi formu, sosyodemografik özellikleri ve mesleki özellikleri belirleyen sorular içermektedir (Kılıç ve Keklik, 2012; Çevik ve ark., 2020).

3.5.2. Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği (HİMÖ)

Engin ve Çam (2016) tarafından hemşirelerin iş motivasyonlarını belirleyebilmek amacıyla Hemşire İş Motivasyon Ölçeği (HİMÖ) geliştirilmiştir. 25 maddeden oluşan Hemşire İş Motivasyon Ölçeği, üçlü Likert (1=Katılmıyorum, 2= Kısmen Katılıyorum, 3=Katılıyorum) tiptedir. Hemşire İş Motivasyon Ölçeğinde Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.855 olarak belirlenmiştir. Ölçekten alınabilecek minimum puan 25, maksimum puan ise 75'tir. Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanının yüksek olması, hemşirelerin iş motivasyonunun yüksek olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.

Bu çalışmada Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Cronbach' Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.912 olarak hesaplanmış ve oldukça güvenilir bulunmuştur.

3.5.3. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği (HMYTÖ)

İpek Çoban ve Kaşıkçı (2010) tarafından geliştirilmiş olan Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği, 40 maddeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tipindedir. (1- Hiç katılmıyorum, 2-Az katılıyorum, 3-Orta derecede katılıyorum, 4-Çok katılıyorum ve 5- Tamamen katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır.) Ölçekten en az 40 puan, en fazla 200 puan alınmaktadır. Ölçekten alınan toplam puan 120'nin üzerinde ise bireylerin mesleğe yönelik olumlu tutuma sahip olduğu söylenebilir.

Ölçeğin üç alt boyutu; Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri 18 madde (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12., 13., 14., 15., 16., 17., ve 18. maddeler), Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu 13 madde (19., 20., 21., 22., 23., 24., 25., 26., 27., 28., 29., 30., ve 31. maddeler) ve Hemşirelik Mesleğine Yönelik Genel Tutum 9 madde (32., 33., 34., 35., 36., 37., 38., 39., ve 40. maddeler) şeklindedir (İpek Çoban ve Kaşıkçı, 2011). Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği Cronbach's alfa iç tutarlılık katsayısının 0.91 olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırmada Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.868 olarak belirlenmiştir.

3.6. Araştırmanın Uygulanması

Araştırma verileri Ekim 2023-Haziran 2024 tarihleri arasında Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi birimlerinde çalışmakta olan tüm hemşireler ile yüz yüze görüşölerek toplandı. Anket formunu yanıtlamadan önce hemşirelere anket ile ilgili sözlü olarak açıklama yapıldı. Araştırma kriterlerine uyan ve çalışmaya katılmayı kabul eden hemşirelere bilgi formu ile ölçekler verildi, ortalama 20-30 dk sonra toplandı.

3.7. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel analizi, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows 22 paket programı ile yapılmıştır. Araştırmadaki verilerin analizi sayılar, yüzdelikler, en az ve en çok değerler ile ortalama ve standart sapmalar şeklindeki analizler yerine aşağıdaki tablodaki istatistiksel analizler kullanılarak yapılmıştır. Verilerin normallik varsayımına uygunlukları ise “Kurtosis” ve “Skewness” kat sayıları (± 2) ile hesaplanmıştır.

Tablo 3.1. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Testler

	Normal dağılan ölçümlerde	Normal dağılmayan ölçümlerde
İkili grupların karşılaştırılmasında	Bağımsız Gruplarda t Testi	Mann Whitney U Analizi
Çoklu grupların karşılaştırılmasında	Varyans Analizi (İleri analiz olarak varyansların homojen olduğu durumlarda LSD, olmadığı durumlarda Dunnet C kullanılmıştır).	Kruskall Wallis Analizi (İleri analiz olarak Mann Whitney U kullanılmıştır).
İlişkisel Çıkarımlarda	Pearson Korelasyon Analizi	Spearman Korelasyon Analizi
İç Geçerlilik	Cronbach α kat sayısı	
Verilerin normallik dağılımı	Kurtosis ve Skewness kat sayıları*	

* Büyüköztürk, ř. (2014). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı* (20 ed.) Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Verilerin normallik analizleri Tablo 3.2’de sunulmuştur.

Tablo 3.2. Çalışmada Yer Alan Sürekli Değişkenlere Ait Normal Dağılım Tablosu

Sürekli Değişkenler	N	Skewness		Kurtosis	
		Kat Sayısı		Kat Sayısı	
		İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği	268	-0.832	0.149	0.935	0.297
Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri*	268	-1.680	0.149	4.090	0.297
Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu*	268	0.537	0.149	3.264	0.297
Hemşirelik Mesleğine Yönelik Genel Tutum*	268	-2.290	0.149	7.873	0.297
Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği*	268	-1.361	0.149	4.085	0.297
Yaş	268	1.030	0.149	-0.106	0.297
Çocuk sayısı*	268	1.338	0.149	2.434	0.297

* Normal dağılmayan verilerdir.

Tablo 3.3. İç Geçerlilik Katsayıları

Ölçek	Cronbach α
Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği	0.912
Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri	0.919
Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu	0.580
Hemşirelik Mesleğine Yönelik Genel Tutum	0.848
Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği	0.868

3.8. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın etik olarak uygunluğunun belirlenmesi için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Sağlık ve Spor Bilimleri Etik Kurulundan onay alınmıştır. (Tarih:06/09/2023 ve Protokol No: 08/05 sayılı karar Ek-4). Etik Kurul onayından sonra araştırmanın yapılacağı hastanenin bağlı olduğu Erzincan İl Sağlık Müdürlüğü’nden çalışma izni alınmıştır (Ek-5). Araştırmada kullanılan Hemşire İş Motivasyon Ölçeğini ve Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğini geliştiren yazarlardan ölçeklerin bu çalışmada kullanılabilmesi için e-posta yoluyla kullanım izinleri alınmıştır (Ek-6). Araştırmaya sadece gönüllü hemşireler dahil edilerek gizlilik ilkesi gereği formlarda isim kullanılmamıştır. Araştırmaya katılımı kabul eden

hemşirelere araştırmanın hangi amaçla yapıldığı ve konu içeriği hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Gönüllü olan hemşirelerin sözlü onayları alınmıştır. Elde edilen bireye ait bilgilerin üçüncü bir kişiye açıklanmayacağı ve istedikleri zaman araştırmadan ayrılacakları katılımcılara belirtilmiştir.

3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Genellenebilirliği

Araştırma sadece bir araştırma hastanesinin tüm birimlerinde çalışan hemşireleri kapsamaktadır. Bu araştırmada elde edilen veriler, kullanılan ölçekler ve araştırma grubu ile sınırlıdır.



4. BULGULAR

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin demografik özellikleri Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı (n=268)

Demografik Özellikler	Kategori	n	%
Bölüm Değiştirme İsteği	Evet	80	29.9
	Hayır	188	70.1
Bölümden Memnuniyet	Evet	148	55.2
	Kısmen	104	38.8
	Hayır	16	6.0
Cinsiyet	Kadın	192	71.6
	Erkek	76	28.4
	Acil	16	6.0
	Ameliyathane	13	4.9
Çalışılan Birim	Cerrahi	69	25.7
	Dahili birimler	43	16.0
	Diğer (bronkoscopi, diyaliz, evde sağlık)	28	10.4
	Poliklinikler	18	6.7
	Yoğun bakım	81	30.2
	Sürekli gündüz	75	28.0
Çalışma Şekli	Sürekli gece	2	0.7
	Nöbetli çalışma	181	67.5
	Diğer (nöbet ve mesai)	10	3.7
	1-5 yıl	137	51.1
Çalışma Yılı	6-10 yıl	44	16.4
	11-15 yıl	24	9.0
	16-20 yıl	30	11.2
	21 yıl ve üzeri	33	12.3
Çocuk Sahibi Olma	Evet	119	44.4
	Hayır	149	55.6
	Sağlık meslek lisesi	19	7.1
Eğitim Durumu	Ön lisans	40	14.9
	Lisans	189	70.5
	Yüksek lisans\ Doktora	20	7.5

Tablo 4.1. Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı (n=268) (devamı)

Demografik Özellikler	Kategori	n	%		
Hemşire Başına Düşen Hasta Sayısı	1-3 hasta	89	34.5		
	4-6 hasta	29	11.2		
	7-9 hasta	66	25.6		
	10-15 hasta	38	14.7		
	16-20 hasta	3	1.2		
	21 hasta ve üzeri	33	12.8		
Medeni Durum	Evli	154	57.5		
	Bekar	114	42.5		
	Servis hemşiresi	129	48.1		
Pozisyon	Yönetici hemşire	20	7.5		
	Özel dal hemşiresi	92	34.3		
	Diğer (eğitim- poliklinik)	27	10.1		
Sayısal Değişkenler	N	Min.	Max.	Ort.	SS.
Yaş	268	21.00	57.00	31.85	8.24
Çocuk sayısı	268	0.00	7.00	0.90	1.17

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi, hemşirelerin %71.6’sı kadındır, %57.5’i evlidir, %55.6’sının çocuğu yoktur ve %70.5’i lisans mezunudur. Katılımcıların %51.1’inin çalışma yılı 1-5 yıl arasındadır, %30.2’si yoğun bakımda çalışmaktadır, %48.1’i servis hemşiresi olarak çalışmaktadır ve %67.5’i nöbetli çalışmaktadır. Hemşirelerin %34.5’ine 1-3 hasta düşmektedir, % 56.7’i çalıştığı bölümü kendisi seçmiştir, %55.2’si çalıştığı bölümden memnundur ve %70.1’inin bölüm değiştirme isteği bulunmamaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 31.85 ± 8.24 ve çocuk sayısı ortalaması 0.90 ± 1.17 ’dir.

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin Hemşire İş Motivasyonu, Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve alt boyutlardan alınan puanların dağılımı Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2. Hemşirelerin Hemşire İş Motivasyonu, Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlardan Alınan Puanların Dağılımı

Ölçek ve Alt Ölçekler	n	Min.	Max.	Ort.	SS.
Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği	268	25.00	75.00	59.95	9.60
Hemşirelik Mesleğine Yönelik Genel Tutum	268	9.00	45.00	39.93	5.46
Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği	268	64.00	200.00	156.57	16.49
Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu	268	13.00	65.00	36.66	6.68
Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri	268	22.00	90.00	79.98	10.21

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi hemşireler Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği toplamından 59.95 ± 9.60 puan almışlardır. Hemşireler Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri alt boyutundan 79.98 ± 10.21 , Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu alt boyutundan 36.66 ± 6.68 , Hemşirelik Mesleğine Yönelik Genel Tutum alt boyutundan 39.93 ± 5.46 ve Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplamından 156.57 ± 16.49 puan almışlardır.

Hemşirelerin demografik özelliklerine göre Hemşire İş Motivasyonu Ölçeğinden alınan puanlarının karşılaştırılması Tablo 4.3’de sunulmuştur.

Tablo 4.3. Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre Hemşire İş Motivasyonu Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Demografik Özellikler	Kategori	N	Hemşire İş Motivasyonu			
			Ort.	SS.	Test	p
Bölüm Değiştirme İsteği	Evet	80	55.99	9.79	$t=-4.568$	0.000
	Hayır	188	61.63	9.03		
Bölümden Memnuniyet	Evet	148	63.24	8.72	$F=25.868$	0.000
	Kısmen	104	56.64	8.58		
Cinsiyet	Hayır	16	51.00	11.03	$t=1.216$	0.225
	Kadın	192	60.40	9.53		
	Erkek	76	58.82	9.74	$F=0.588$	0.740
	Cerrahi	69	59.72	10.00		
	Dahili birimler	43	61.44	9.59	$t=2.146$	0.033
	Ameliyathane	13	62.31	11.82		
Çalışılan Birim	Yoğun bakım	81	59.91	8.26	$F=1.662$	0.175
	Acil	16	57.31	8.96		
	Poliklinikler	18	60.00	8.92	$t=2.146$	0.033
	Diğer (bronkoskopi, diyaliz, evde sağlık)	28	58.68	12.03		
Çalışılan Bölümü Kendi İsteği ile Seçme	Evet	152	61.04	10.13	$t=2.146$	0.033
	Hayır	116	58.52	8.69		
	Sürekli gündüz	75	61.92	9.73	$F=1.662$	0.175
	Sürekli gece	2	62.50	2.12		
Çalışma Şekli	Nöbetli çalışma	181	59.24	9.68	$t=2.146$	0.033
	Diğer (nöbet ve mesai)	10	57.50	5.38		

Tablo 4.3. Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre Hemşire İş Motivasyonu Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması (devamı)

Demografik Özellikler	Kategori	N	Hemşire İş Motivasyonu			
			Ort.	SS.	Test	p
Çalışma Yılı	1-5 yıl	137	58.99	9.60	F=1.058	0.378
	6-10 yıl	44	61.66	8.44		
	11-15 yıl	24	60.29	10.86		
	16-20 yıl	30	59.43	9.01		
	21 yıl ve üzeri	33	61.88	10.51		
Çocuk Sahibi Olma	Evet	119	60.91	9.46	t=1.466	0.144
	Hayır	149	59.18	9.67		
Eğitim Durumu	Sağlık meslek lisesi	19	59.26	10.36	F=2.088	0.102
	Ön lisans	40	60.15	11.03		
	Lisans	189	59.44	9.32		
	Yüksek lisans\doktora	20	65.00	7.30		
Hemşire Başına Düşen Hasta Sayısı	1-3 hasta	89	60.52	8.51	F=1.220	0.300
	4-6 hasta	29	58.34	10.64		
	7-9 hasta	66	61.18	10.47		
	10-15 hasta	38	57.34	10.29		
	16-20 hasta	3	65.33	7.02		
	21 hasta ve üzeri	33	59.39	8.62		
Medeni Durum	Evli	154	60.79	9.62	t=1.680	0.094
	Bekar	114	58.81	9.48		
Pozisyon	Servis hemşiresi	129	59.35	9.67	F=3.145	0.026
	Yönetici hemşire	20	65.80	9.45		
	Özel dal hemşiresi	92	60.12	8.77		
	Diğer (eğitim, poliklinik)	27	57.89	10.90		

t: Bağımsız gruplarda t testi, F: Varyans analizi.

Tablo 4.3’de görüldüğü gibi pozisyon, çalışılan bölümü kendi isteği ile seçme, bölümden memnuniyet ve bölüm değiştirme isteği durumuna göre Hemşire İş Motivasyonu toplam puan ortalaması farkı istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$).

Pozisyona göre farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan ileri analizde (LSD); yönetici hemşire olarak çalışanların puanlarının servis hemşiresi, özel dal hemşiresi ve diğer çalışma birimindeki hemşirelerden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışılan bölümü kendi isteği ile seçmenlerin puan ortalaması daha yüksektir.

Bölümden memnuniyet durumuna göre farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan ileri analizde (LSD); evet yanıtı verenlerin puanlarının, kısmen ve hayır yanıtı verenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kısmen yanıtı verenlerin puanları da hayır yanıtı verenlerden yüksektir.

Bölüm değiştirme isteği olmayanların puan ortalaması daha yüksektir.

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin demografik özelliklerine göre Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve alt boyutlarından alınan puanlarının karşılaştırılması Tablo 4.4’de sunulmuştur.



Tablo 4.4. Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlarının Karşılaştırılması

Demografik Özellikler	Kategori	n	Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri		Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu		Hemşirelik Mesleğine Yönelik Genel Tutum		Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği	
			Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.
Bölüm Değişirme İsteği	Evet	80	79.18	10.78	37.13	8.39	40.25	4.87	156.55	16.67
	Hayır	188	80.32	9.97	36.46	5.82	39.79	5.70	156.58	16.46
	Test ve Önemlilik		U=7068.500		U=7312.500		U=7191.500		U=7421.500	
Bölümden Memnuniyet	Evet	148	80.77	9.49	37.16	6.41	39.74	5.57	157.68	15.81
	Kısmen	104	79.40	10.54	36.12	6.71	40.13	5.47	155.65	16.64
	Hayır	16	76.44	13.77	35.56	8.78	40.31	4.48	152.31	21.30
	Test ve Önemlilik		KW=2.538		KW=5.044		KW=0.889		KW=1.681	
			p=0.281		p=0.080		p=0.641		p=0.431	
Cinsiyet	Kadın	192	81.00	9.08	36.45	6.27	40.56	4.86	158.01	14.76
	Erkek	76	77.41	12.32	37.20	7.64	38.33	6.51	152.93	19.85
	Test ve Önemlilik		U=6373.500		U=7239.000		U=5922.000		U=6295.000	
Çalışılan Birim			p=0.106		p=0.920		p=0.016		p=0.080	
	Cerrahi	69	80.45	10.42	36.67	6.40	40.29	5.07	157.41	15.65
	Dahili birimler	43	79.21	11.10	37.35	8.28	38.81	6.66	155.37	18.04
	Ameliyathane	13	83.54	6.01	39.77	7.62	40.23	5.28	163.54	14.20
	Yoğun bakım	81	79.53	8.70	36.30	6.35	40.20	5.11	156.02	14.59
	Acil	16	78.88	9.42	33.56	5.42	41.25	2.72	153.69	14.78
	Poliklinikler	18	79.44	8.97	35.83	7.00	39.00	4.74	154.28	14.51
	Diğer (bronkoscopi, diyaliz evde sağlık)	28	80.64	14.72	37.50	5.13	39.68	7.01	157.82	23.51
	Test ve Önemlilik		KW=7.801		KW=9.231		KW=5.038		KW=7.121	
Çalışılan Bölümü Kendi İsteği ile Seçme	Evet	152	80.35	10.56	36.94	6.39	39.53	6.08	156.82	17.46
	Hayır	116	79.50	9.77	36.29	7.05	40.46	4.49	156.25	15.19
	Test ve Önemlilik		KW=7959.000		KW=8070.500		KW=8278.500		KW=8391.000	
Çalışma Şekli			p=0.172		p=0.235		p=0.390		p=0.499	
	Sürekli gündüz	75	82.09	10.16	37.87	5.89	39.84	5.67	159.80	16.35
	Sürekli gece	2	76.50	7.78	33.50	6.36	33.50	9.19	143.50	7.78
	Nöbetli çalışma	181	79.03	10.33	36.33	7.07	40.01	5.41	155.36	16.75
	Diğer (nöbet ve mesai)	10	82.10	6.54	34.20	3.22	40.50	3.87	156.80	9.80
	Test ve Önemlilik		KW=8.000		KW=8.389		KW=2.153		KW=8.018	
			p=0.046		p=0.039		p=0.541		p=0.046	

Tablo 4.4. Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlarının Karşılaştırılması

Demografik Özellikler	Kategori	n	Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri		Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu		Hemşirelik Mesleğine Yönelik Genel Tutum		Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği	
			Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.
Çalışma Yılı	1-5 yıl	137	78.12	11.14	36.45	6.22	39.96	5.10	154.53	17.11
	6-10 yıl	44	81.09	8.94	36.23	8.45	39.77	7.46	157.09	18.59
	11-15 yıl	24	81.92	8.82	35.92	6.00	41.50	4.48	159.33	13.99
	16-20 yıl	30	81.77	9.33	36.97	7.72	40.10	4.50	158.83	15.23
	21 yıl ve üzeri	33	83.21	8.23	38.39	5.29	38.70	5.22	160.30	12.88
	Test ve Önemlilik		KW=12.817 p=0.012		KW=7.079 p=0.132		KW=7.083 p=0.132		KW=5.588 p=0.232	
Çocuk Sahibi Olma	Evet	119	82.14	8.94	36.78	6.67	40.01	5.38	158.93	14.59
	Hayır	149	78.26	10.85	36.56	6.71	39.87	5.54	154.68	17.69
	Test ve Önemlilik		U=6600.500 p=0.000		U=8000.000 p=0.169		U=8785.000 p=0.898		U=7416.500 p=0.021	
Eğitim Durumu	Sağlık meslek lisesi	19	79.74	10.84	40.47	10.16	40.37	4.72	160.58	16.91
	Ön lisans	40	81.05	10.32	35.92	7.22	38.70	7.05	155.68	18.15
	Lisans	189	79.53	10.42	36.20	6.20	40.02	5.23	155.75	16.41
	Yüksek lisans\Doktora	20	82.30	7.10	38.90	4.30	41.15	4.57	162.35	12.21
	Test ve Önemlilik		KW=2.403 p=0.493		KW=7.877 p=0.049		KW=2.714 p=0.438		KW=4.421 p=0.219	
Hemşire Başına Düşen Hasta Sayısı	1-3 hasta	89	79.91	9.28	36.60	6.40	39.93	5.39	156.44	15.51
	4-6 hasta	29	79.07	13.75	37.48	7.03	40.38	6.00	156.93	21.70
	7-9 hasta	66	79.06	10.54	37.44	6.03	39.05	5.38	155.55	15.73
	10-15 hasta	38	80.84	10.28	36.82	8.12	40.63	6.75	158.29	17.79
	16-20 hasta	3	78.33	9.50	37.33	5.51	39.67	4.73	155.33	8.74
	21 hasta ve üzeri	33	80.45	9.69	33.73	6.91	40.09	4.32	154.27	16.11
	Test ve Önemlilik		KW=1.595 p=0.902		KW=7.273 p=0.201		KW=6.769 p=0.238		KW=3.458 p=0.630	
Medeni Durum	Evli	154	81.71	9.28	37.06	6.72	40.17	5.30	158.94	15.00
	Bekar	114	77.65	10.97	36.11	6.61	39.61	5.68	153.37	17.89
	Test ve Önemlilik		U=6330.000 p=0.000		U=7591.500 p=0.058		U=8197.000 p=0.352		U=6890.500 p=0.003	
Pozisyon	Servis hemşiresi	129	79.19	10.92	36.68	6.41	39.43	5.79	155.31	16.82
	Yönetici hemşire	20	86.55	3.76	38.85	5.86	41.35	4.55	166.75	8.63
	Özel dal hemşiresi	92	79.93	8.41	35.89	7.09	40.45	4.75	156.27	14.57
	Diğer (eğitim, poliklinik)	27	79.04	13.74	37.56	6.94	39.48	6.57	156.07	22.66
	Test ve Önemlilik		KW=12.692 p=0.005		KW=7.125 p=0.068		KW=3.827 p=0.281		KW=11.118 p=0.011	

U: Mann Whitney U testi, KW: Kruskal Wallis analizi.

Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri alt boyutu için;

Tablo 4.4’de görüldüğü gibi medeni durum, çocuk sahibi olma, çalışma yılı, pozisyon ve çalışma şekli durumuna göre Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri alt boyut puan ortalaması farkı istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$).

Hemşirelerden evli olanların puan ortalaması daha yüksektir.

Çocuk sahibi olanların puan ortalaması daha yüksektir.

Çalışma yılına göre farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan ileri analizde (U); 1-5 yıldır çalışanların puanlarının, 21+ yıldır çalışanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

Pozisyona göre farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan ileri analizde (U); yönetici hemşire olarak çalışanların puanlarının servis hemşiresi ve özel dal hemşiresi olarak çalışan hemşirelerden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışma şekline göre farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan ileri analizde (U); sürekli gündüz çalışanların puanlarının, nöbetli çalışanlardan yüksek olduğu belirlenmiştir.

Cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan birim, hemşire başına düşen hasta sayısı, çalışılan bölümü kendi isteği ile seçme, bölümden memnuniyet ve bölüm değiştirme isteği durumuna göre Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri alt boyut puan ortalaması farkı istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu alt boyutu için;

Tablo 4.4’de görüldüğü gibi eğitim durumu ve çalışma şekli durumuna göre Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu alt boyut puan ortalaması farkı istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$).

Eğitim durumuna göre farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan ileri analizde (U); yüksek lisans/doktora mezunlarının puanlarının, ön lisans ve lisans mezunlarından yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışma şekline göre farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan ileri analizde (U); sürekli gündüz çalışanların puanlarının, nöbetli çalışanlardan ve diğer şekillerde çalışanlardan yüksek olduğu belirlenmiştir.

Cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, çalışma yılı, çalışılan birim, pozisyon, hemşire başına düşen hasta sayısı, çalışılan bölümü kendi isteği ile seçme, bölümden memnuniyet ve bölüm değiştirme isteği durumuna göre Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu alt boyut puan ortalaması farkı istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Hemşirelik Mesleğine Yönelik Genel Tutum alt boyutu için;

Tablo 4.4’de görüldüğü gibi cinsiyete göre Hemşirelik Mesleğine Yönelik Genel Tutum alt boyut puan ortalaması farkı istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$).

Kadınların puan ortalaması daha yüksektir.

Medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, çalışma yılı, çalışılan birim, pozisyon, çalışma şekli, hemşire başına düşen hasta sayısı, çalışılan bölümü kendi isteği ile seçme, bölümden memnuniyet ve bölüm değiştirme isteği Hemşirelik Mesleğine Yönelik Genel Tutum alt boyut puan ortalaması farkı istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanı için;

Tablo 4.4’de görüldüğü gibi medeni durum, çocuk sahibi olma, pozisyon ve çalışma şekli durumuna göre Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puan ortalaması farkı istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$).

Evli olanların puan ortalaması daha yüksektir.

Çocuğu olanların puan ortalaması daha yüksektir.

Pozisyona göre farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan ileri analizde yönetici hemşire olarak çalışanların puanlarının servis hemşiresi ve özel dal hemşiresi olarak çalışan hemşirelerden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışma şekline göre farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan ileri analizde (U); sürekli gündüz çalışanların puanlarının, nöbetli çalışanlardan yüksek olduğu belirlenmiştir.

Cinsiyet, eğitim durumu, çalışma yılı, çalışılan birim, hemşire başına düşen hasta sayısı, çalışılan bölümü kendi isteği ile seçme, bölümden memnuniyet ve bölüm değiştirme isteği durumuna göre Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puan ortalaması farkı istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Yaş ve çocuk sayısı ile Hemşire İş Motivasyonu, Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve alt boyutlar arasındaki ilişkinin incelenmesi Tablo 4.5’de sunulmuştur.

Tablo 4.5. Yaş ve Çocuk Sayısı ile Hemşire İş Motivasyonu, Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ölçekler ve alt boyutları		Yaş	Çocuk sayısı
Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği	R	0.128	0.097
	P	0.037	0.113
	N	268	268
Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri	R	0.211	0.220
	P	0.001	0.000
	N	268	268
Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu	R	0.135	0.101
	P	0.027	0.097
	N	268	268
Hemşirelik Mesleğine Yönelik Genel Tutum	R	-0.056	-0.001
	P	0.361	0.983
	N	268	268
Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği	R	0.149	0.140
	P	0.014	0.022
	N	268	268

Tablo 4.5’de görüldüğü gibi **Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği** toplam puanı ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki vardır ($p<0.05$). Hemşirelerin yaşları arttıkça İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanı da artmaktadır. Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanı ile çocuk sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0.05$).

Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri alt boyut puanı ile yaş ve çocuk sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki vardır ($p<0.05$). Hemşirelerin yaş ve çocuk sayısı arttıkça Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri alt boyut puanı da artmaktadır.

Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu alt boyut puanı ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki vardır ($p<0.05$). Hemşirelerin yaşları arttıkça Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu alt boyut puanı da artmaktadır. Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu alt boyut puanı ile çocuk sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0.05$).

Hemşirelik Mesleğine Yönelik Genel Tutum alt boyut puanı ile yaş ve çocuk sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0.05$).

Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanı ile yaş ve çocuk sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki vardır ($p<0.05$). Hemşirelerin yaş ve çocuk sayısı arttıkça Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanı da artmaktadır.

Hemşire İş Motivasyonu, Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve alt boyutlar arasındaki ilişkinin incelenmesi Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4.6. Hemşire İş Motivasyonu, Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ölçek ve Alt Boyutları		Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği
Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri	r	0.387
	p	0.000
	n	268
Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu	r	0.290
	p	0.000
	n	268
Hemşirelik Mesleğine Yönelik Genel Tutum	r	0.083
	p	0.173
	n	268
Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği	r	0.381
	p	0.000
	n	268

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi ***Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri*** alt boyut puanı ile Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki vardır ($p<0.05$). Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri alt boyut puanı arttıkça Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanı da artmaktadır.

Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu alt boyut puanı ile Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki vardır ($p<0.05$). Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu alt boyut puanı arttıkça Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanı da artmaktadır.

Hemşirelik Mesleğine Yönelik Genel Tutum alt boyut puanı ile Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0.05$).

Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanı ile Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki vardır ($p<0.05$). Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanı arttıkça Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanı da artmaktadır.

5. TARTIŞMA

Hemşirelerin iş motivasyonu ve mesleğe yönelik tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği (HİMÖ) ve Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği (HMYTÖ) uygulanarak bu elde edilen bulgular ilgili literatür ile tartışılmıştır.

5.1. Hemşire İş Motivasyonu ile Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Karşılaştırılması

Bu araştırmada hemşirelerin iş motivasyonunun orta düzeyin üzerinde (59.95 ± 9.60) olduğu görülmektedir. Akgöz'ün (2021) hemşirelerle yaptığı uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik algıları ve iş motivasyonlarını incelediği çalışmasında, bu araştırma bulgusuna benzer şekilde hemşirelerin iş motivasyon ortalamaları yüksek bulunmuştur. Literatürde Tilev ve Beydağ (2014), Karasu ve ark. (2017), Kvist ve ark. (2012) tarafından yapılan çalışmalarda da hemşirelerin iş motivasyon düzeylerinin iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sheikhbardsiri ve ark. (2018) tarafından İranlı acil servis hemşireleriyle yaptıkları çalışmalarında motivasyon düzeylerinin orta olduğu, Yeşilçınar ve ark. (2020) çalışmasında da iş motivasyonları yüksek belirlenmiştir. Şantaş ve ark. (2023) meslek dayanışması ve iş motivasyonunu araştırdıklarında hemşirelerin iş motivasyonunun orta düzeyde olduğu görülmüştür. Çelik ve Karaca (2017) hemşirelerin iş motivasyonlarındaki yüksekliğini, hemşirelerin işlerinden memnun olmaları ve severek yapmalarıyla ilişkilendirmişlerdir. Bu araştırmada hemşirelerin iş motivasyonlarının orta düzeyin üzerinde olmasında çalıştıkları bölümden memnun olmaları (%55.2), çalışılan bölümü kendi isteği ile seçmeleri (%56.7), hemşire başına düşen hasta sayısının çoğunluğunun (%34.5) 1-3 hasta olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Bu araştırmada HMYTÖ toplam puanı ve alt boyutlarından mesleğin özellikleri (79.98 ± 10.21) ve mesleğe yönelik genel tutum (39.93 ± 5.46) ortalama puanı yüksek olup; mesleği tercih etme durumu (36.66 ± 6.68) alt boyut puanı düşüktür. Zengin Aydın ve Büyükbayram'ın (2020) hemşirelerin mesleki tutuma göre bireyselleştirilmiş bakım

algıları çalışmasında, HMYTÖ toplam puan ve alt boyut puan ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Tarhan ve ark. (2016) Gülhane Tıp Fakültesi'nde hizmet veren 156 hemşirenin katılımıyla yaptıkları çalışmalarında, hemşirelerin HMYTÖ toplam puan ile alt boyut puan ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür. Aslan Doğan ve ark. (2023) de organ naklinde çalışan hemşirelerle yaptıkları çalışmasında hemşirelerin HMYTÖ toplam puan ortalamasının yüksek olduğu görülmüştür. Durgut'un (2024) hemşirelerin etik ve mesleki tutumları incelediği çalışmasında hemşirelerin HMYTÖ ölçeği puanları yüksek sonuçlanmıştır. Eycan'ın (2020) X kuşağı ve Y kuşağı hemşirelerinin mesleki tutumları ile mesleki benlik saygılarını karşılaştırdığı çalışmasında, Alkan'ın (2019) hemşirelerin hemşirelik tarih bilgileri ile mesleki tutumlarını araştırdığı çalışmasında da HMYTÖ puanları yüksek bulunmuştur. Bu araştırma bulgularını ve literatür örneklerini göz önünde bulundurursak hemşirelerin mesleğe yönelik olumlu tutumları olduğunu söyleyebiliriz. Araştırma bulgularının sonuçları, hemşirelerin büyük kısmının (%70.5) lisans mezunu hemşirelerden oluşması, çalışılan bölümü kendi isteği ile seçen hemşirelerin (%56.7) daha fazla sayıda olması, çalışılan bölümden memnuniyetin (%55.2) yüksek ve bölüm değiştirme isteğinin olmamasıyla (%70.1) ilişkilendirilebilir.

5.2. Hemşire İş Motivasyonunun Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Bu araştırmanın bulgularına göre hemşirelerin iş motivasyonunda cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, çalışma yılı, çalışılan birim, çalışma şekli ve hemşire başına düşen hasta sayısı değişkenlerinin etkisinin anlamlı olmadığı bulunmuştur.

Cinsiyet ile hemşire iş motivasyonu arasında bulgularımıza göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Kirteler'in (2024) cerrahi ve dahili birimlerde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeyleri ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan çalışmasında araştırmamıza benzer şekilde cinsiyet ile hemşirelerin iş motivasyonu arasında bir ilişki görülmemiştir. Aynı şekilde Yeşilçınar ve ark. (2020), Çelik ve Karaca'nın (2016), Orhaner ve Mutlu'nun (2018) ve Özdemir (2022) çalışmalarında da cinsiyet hemşire motivasyonunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamıştır. Atasoy'un (2021) sağlık çalışanları ile yapmış olduğu çalışmasında araştırmamızdan farklı olarak cinsiyet değişkeninin motivasyon üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Çalışmalarında

kadınların iş motivasyonu erkeklere göre daha yüksek sonuçlanmıştır. Akgöz'ün (2021) çalışmasında da kadınların iş motivasyonu erkeklere oranla istatistiksel olarak daha anlamlı fark bulunmuştur. Arıcan'ın (2022) çalışmasında ise erkeklerin iş motivasyonunun kadınlardan yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürde farklı sonuçlarla karşılaştırılması örneklem grubundaki kadın ve erkek sayılarının farklılığı ve örneklem grubu özelliklerinin farklı olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bizim araştırmamızda da kadın katılımcı sayısı (%71.6) erkeklere oranla daha fazla bulunmaktadır.

Medeni durum ve hemşire iş motivasyonu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulgularımızla belirlenmiştir. Yılmaz ve ark. (2019), Çelik ve Karaca'nın (2016), Özdemir'in (2022), Tan'n (2015), Kirteler'in (2024) ve Göksel ve Ayan'ın (2021) çalışmaları araştırma bulgularımızla benzerlik göstermekte olup, medeni durum ve iş motivasyonu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmemiştir. Fakat Orhaner ve Mutlu'nun (2018) çalışmasında evli olan sağlık çalışanlarının iş motivasyonu daha yüksek iken, Atasoy'un (2021) çalışmasında ise bekar/boşanmış olan sağlık çalışanlarının iş motivasyonu daha yüksek bulunmuştur. Literatür sonuçlarındaki farklılıklar, örneklem gruplarının bireysel özellikleri, yaşam ve çalışma koşullarındaki farklı olmasıyla ilişkilendirilebilir.

Eğitim durumu ile hemşire iş motivasyonu arasında bulgularımıza göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Araştırmamızda hemşirelerin büyük çoğunluğunu (%70.5) lisans mezunu hemşireler oluşturmaktadır. Özdemir (2022), Atasoy (2021), Tat Dalmaç ve ark. (2023) yapmış olduğu çalışmalarda da eğitim durumu ve motivasyon arasında ilişki bulunmamıştır. Kirteler'in (2024) çalışmasında yüksek lisans mezunu hemşirelerin iş motivasyonu ortalamalarının lisans mezunu hemşirelere göre yüksek bulunmuştur. Dagne ve ark. (2015) yapmış olduğu çalışmada en yüksek motivasyon yüksek eğitim gören sağlık çalışanlarında görülmüştür. Toode ve ark. (2014) ile Gaki ve ark. (2013) yaptıkları çalışmalarda lisansüstü eğitim gören hemşirelerin iş motivasyonunun daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürdeki farklı sonuçlar, çalışmaların farklı illerde yapılması, örneklem gruplarının farklı olması ve çalışanların çalışma koşullarındaki değişiklikler ile ilişkilendirilebilir.

Çalışma yılı ve çalışılan birim ile hemşire iş motivasyonu arasında bulgularımıza göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Kundak ve ark. (2015) çalışmasında araştırmamızla benzer şekilde, iş motivasyonunda çalışılan birimin etkisinin olmadığı ile sonuçlanmıştır. Kirteler'in (2024) çalışmasında hemşire iş motivasyonunun cerrahi birimlerde dahili birimlere göre daha yüksek olduğu, Kahraman ve ark. (2011) çalışmasında da cerrahi yoğun bakım birimlerinde çalışan hemşirelerin iş motivasyonu dahili birim yoğun bakım ünitelerine göre yüksek bulunmuştur. Çalışma yılında ise; Tan ve ark. (2015) dahiliye kliniklerinde çalışan hemşirelerle yaptıkları çalışmalarında araştırma bulgularımızı destekler şekilde çalışma yılı ile iş motivasyonu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Weldegebriel ve ark. (2016) çalışmasında çalışma yılı daha az olan sağlık çalışanlarının motivasyonun da düşük olduğu, Baljoon ve ark. (2018) çalışmasında çalışma yılı arttıkça motivasyonun da arttığı belirlenmiştir. Çelik ve Karaca'nın (2016) ve Kaçan ve ark. (2016) yaptıkları çalışmalarda ise hemşire iş motivasyonu ile meslekte çalışma yılı arasında negatif yönlü ilişki görülmüştür. Çalışma birimlerindeki değişmeye ve çalışma yılına göre literatür çalışma sonuçlarında görülen farklılığın, çalışılan birimlerdeki iş yükünün, iş stresinin, kişi özelliklerinin ve motivasyon unsurlarının farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışma şekli ile hemşire başına düşen hasta sayısının, hemşire iş motivasyonu ile ilişkisinin incelendiği araştırmamızda, bulgulara göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Çalışma şekline göre hemşirelerin iş motivasyonu Kirteler'in (2024) çalışmasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Tat Dalmaç ve ark. (2023), Çelik ve Karca (2016), Tan ve ark. (2015), Yeşilçınar ve ark. (2020) ve Düzgün ve ark. (2020) çalışmaları da araştırma bulgularımızı destekler şekilde olup, çalışma şekline göre motivasyon algılarında bir farklılık gösterilmemiştir. Öztürk ve Akbulut'un (2011) çalışmasında ise vardiyalı çalışan hemşirelerin motivasyonlarının düşük olduğu belirtilmiştir. Akgöz'ün (2021) çalışmasında sadece gündüz çalışanların iş motivasyon düzeyi vardiyalı çalışanlara oranla ölçekten daha yüksek belirlenmiştir. Hemşire başına düşen hasta sayısına göre hemşire iş motivasyonu ilişkisinde; Kirteler'in (2024) çalışmasında cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerde bakım verilen hasta sayısının artmasıyla motivasyon puanlarının düştüğü gözlemlenmiştir. Literatürdeki çalışma sonuçlarındaki farklılıkların; çalışma ortamlarının farklılığına, klinikte yeterli hemşire

sayısının olup olmamasına ve çalışma şekillerinin bireylere uygun şekilde planlanmasına bağlı olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma bulgularına göre iş yerindeki pozisyon, çalışılan bölümü kendi isteği ile seçme, bölümden memnuniyet ve bölüm değiştirme isteği ile iş motivasyonu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.

Bu çalışmada yönetici hemşire pozisyonunda olan hemşirelerin iş motivasyonunun diğer birimlerdeki hemşirelerden yüksek olduğu belirlenmiştir. Akgöz'ün(2021), Gaki ve ark. (2013), Uzun'un (2010) hemşirelerin iş doyumu ile ilgili çalışmasında, Birgili ve ark. (2010) sağlık çalışanlarının iş doyumu üzerine yaptıkları çalışmalarda bu araştırma bulgusuna benzer olarak idari birimlerde görev yapmakta olan hemşirelerin farklı birimlerde çalışan hemşirelere kıyasla motivasyonlarının daha iyi olduğu bulunmuştur. Çelik (2016) tarafından hemşirelerdeki motivasyon düzeyinin ekip çalışması üzerine etkisinin incelendiği çalışmada hemşireler çalışma pozisyonlarına göre karşılaştırıldıklarında aralarında fark görülmemiştir. Kundak ve ark. (2015) hemşirelerin iş doyumu ve iş motivasyonu konulu çalışmalarında da çalışan birim ile motivasyon arasında ilişki bulunmamıştır. Yönetici konumunda veya idari birimde çalışan hemşirelerin mesleki hedeflere ulaşmış olması, konumları gereği kararlara katılmaları iş motivasyonunu artıran bir faktör kabul edilebilir. Çalışma sonuçlarındaki farklılıkların çalışmanın farklı illerde ve örneklem grupları ile yapılmış olmasıyla açıklanabilir.

Bu çalışmada çalıştıkları bölümü kendi isteği ile seçen hemşirelerin iş motivasyonları yüksek bulunmuştur. Yeşilçınar ve ark. (2020) çalışmasında işini severek yapma ve iş motivasyonu arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Özdemir'in (2022) de acil servis hemşireleriyle yaptığı çalışmada, hemşirelerin iç motivasyon araçlarının en etkili olanı, acil servis hemşireliğini isteyerek seçme bulunmuştur. Önen ve Tüzün (2005) yaptıkları çalışmada katılımcı yönetim sisteminin önemini vurgulamaktadır. Katılımcı yönetim sisteminde, çalışan birey kendi hakkındaki kararlarda söz sahibi olmaktadır. Böylece o kurumda düşüncelerinin kıymetli olduğunu ve önemsendiğini düşünecektir. Bireyler karara katıldığı için çalışma ortamındaki görevlerini daha kolay benimseyecek ve yüksek motivasyonla çalışabileceklerdir (Önen ve Tüzün, 2005). Çalıştıkları bölümü kendi isteği ile seçen hemşirelerin iş motivasyonu puan ortalamasının yüksek olması,

kendi istediği ve uzmanlaştığı birimde çalışan hemşirelerin işlerini severek yapmalarıyla açıklanabilir.

Bu araştırmada bölüm değiştirme isteği olmayan hemşirelerin iş motivasyonunun daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bireylerin çalıştıkları birimlerdeki ekip ile arasındaki ilişkisi, çalışana sağlanacak dinlenme süreleri, çalışanlar için aktivitelerin planlanması çok önemlidir ve motivasyonla ilişkilendirilmektedir (Gümüş ve Eryiğit, 2023). Kirteler'in (2024) araştırmasında bölümü isteyerek seçip seçmeme durumunda göre iş motivasyonlarının farklılık gösterdiği, Bahar ve zbozkurt (2020) alışmasında da iş motivasyonunun çalışılan bölüme göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışılan bölümü isteyerek seçmenin bireyin motivasyonunu artırdığı ve isteyerek yapılacak işlerin başarı ve bağlılık getirdiği düşünülmektedir. Bölüm değiştirme isteğinin bulunmasının iş motivasyonunu düşürdüğü, bunun aksine bölüm değiştirme isteği olmayanların işlerine daha fazla motive olarak çalıştıkları söylenebilir. Bu araştırma bulgularından yola çıkarak, çalıştığı bölümü kendi isteği ile seçenler daha istekli çalışıp motive olabileceklerdir. Böylece bölüm değiştirme istekleri de olmayacaktır.

Bu araştırmada çalıştıkları bölümden memnun olan hemşirelerin iş motivasyonunun daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Akgöz'n (2021) alışmasında da bu araştırma bulgusuna benzer şekilde, çalıştıkları birimden memnun olan hemşirelerin iş motivasyon ölçek puanları daha yüksek çıkmıştır. Hakmal ve ark. (2012) yaptıkları çalışmada hemşirelerin büyük kısmının mesleğini severek yaptığı, mesleğini severek yapmanın da motivasyonu etkileyen faktörlerden olduğu bildirilmiştir. Uğur ve Düz (2017) yoğun bakım hemşirelerinin yönetimsel kararlara katılım ve iş motivasyonları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada çalıştıkları kurumdan memnun olan hemşirelerin içsel, dışsal ve toplam motivasyonlarının memnun olmayanlara kıyasla oldukça yüksek bulunmuştur. Kirteler'in (2024) alışmasında dahili birimlerde çalışan hemşirelerin işteki memnuniyetleri ile iş motivasyon puanları arasında ilişki bulunmamıştır. Araştırma bulgumuz ve literatür çalışmalara göre çalıştıkları bölümden memnun olan hemşirelerin bu memnuniyetleri, çalışma koşullarının kendilerine uygun olması, ekip arkadaşları ve sorumlusu ile olan iyi iletişimi, iş yükünün tolere edebileceği uygunlukta olmasıyla ilişkilendirilebilir. Çalışılan bölümdeki memnuniyetin iş motivasyonunu belirleyen önemli bir değişken olduğu söylenebilir.

5.3. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Bu araştırmada eğitim durumu HMYTÖ toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı bir değişiklik oluşturmamıştır. Fakat hemşirelik mesleğini tercih etme durumu alt boyunda yüksek lisans/doktora mezunu olan hemşirelerin puanlarının, ön lisans ve lisans mezunlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tarhan ve ark.(2016) tarafından Gülhane Tıp Fakültesi'nde çalışan hemşirelerin mesleğe yönelik tutum ve mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada yüksek lisans mezunu hemşirelerin HMYTÖ puan ortalamaları daha yüksek bulunmasına rağmen, aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır Çelik ve ark. (2012) cerrahi kliniklerde görev yapan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin değerlendirildiği çalışmada yüksek lisans mezunlarının mesleki profesyonel tutum puanları daha fazla iken, elde edilen sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Karamanoğlu ve ark. (2009) Denizli'deki hastanelerde cerrahi birimlerde çalışmakta olan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin değerlendirildiği çalışmalarında araştırmamızdaki HMYTÖ toplam puanına benzer şekilde hemşirelerin mezun oldukları okula göre meslekteki profesyonel tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Durgut'un (2020) hemşirelerin etik ve mesleki tutumlarının incelendiği çalışmada da eğitim durumu ve HMYTÖ toplam puanı arasında anlamlı istatistiksel fark gözlemlenmemiştir. Literatürdeki Kim ve ark. (2010), Tarhan ve ark. (2016), Cook ve ark. (2015) tarafından yapılmış olan çalışmada mesleki tutum ve profesyonellikte, eğitim seviyesinin etkili olduğu görülmüştür. Demir Dikmen ve ark. (2014) çalışmada eğitim düzeyinin düşmesiyle hemşirelerin mesleğe yönelik tutum puanlarının da düştüğü gözlemlenmiştir. Alkan'ın da (2019) hemşirelerin hemşirelik tarihi bilgileri ve mesleki tutumları çalışmada eğitim durumunun HMYTÖ genel puanını etkilediği görülmüştür. Eğitim seviyesinin artmasıyla mesleğe yönelik bilgi ve beceri kazanımları artmaktadır. Hemşireler daha bilinçli olup mesleğe yönelik olumlu tutum geliştirebilmektedirler. Bizim araştırmamız ile diğer çalışmaların sonuçlarındaki farklılığın nedeni; çalışmaların farklı şehirlerde farklı özellikteki örneklem gruplarıyla yapılması, bu bölgede çalışan belirli sayıdaki hemşirelerin katılmış olması ve bireylerin geçmişteki olumlu ve olumsuz mesleki deneyimlerinden kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmada cinsiyet değişkeni ile HMYTÖ, hemşirelik mesleğinin özellikleri ve hemşirelik mesleğini tercih etme durumu alt boyutu toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken, hemşirelik mesleğinin genel durumuna yönelik tutum alt boyutunda kadınların puan ortalaması erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur. Araştırmamıza benzer şekilde Alkan'ın da (2019) hemşirelerin hemşirelik tarihi bilgileri ve mesleki tutumlarını incelediği çalışmasında HMYTÖ'nin hemşirelik mesleğinin özellikleri ve hemşirelik mesleğinin genel durumuna yönelik tutum alt boyutları arasında cinsiyet farklılık oluşturmuştur. Kadınların iki alt boyuttan aldıkları tutum puanı erkeklere göre farklılık oluşturmuştur. Zengin Aydın ve Büyükbayram'ın (2020) çalışmasında cinsiyete göre HMYTÖ ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmezken, çalışmamızla benzerlik gösterip cinsiyet değişkeninde kadınların puan ortalamasının erkeklere kıyasla biraz daha yüksek olduğu görülmüştür. Nas'ın (2018) hemşirelerin maneviyat ve manevi bakım algıları ile mesleğe yönelik tutumları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında kadınların erkeklere kıyasla hemşirelik mesleğine yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Durgut (2024), Eycan (2020) ve Altınbaş ve İster'in (2020) çalışmalarında da cinsiyet değişkeni ve HMTÖ toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. İpek Çoban ve ark. (2015) Türkiye'nin güneyindeki hemşirelerin mesleğe yönelik tutumlarının incelendiği çalışmada cinsiyet etkili bir değişken olmamıştır. Örneklemin yapıldığı yer, örneklem sayısı, örneklem özelliklerindeki değişikliklerden dolayı sonuçlarda farklılıklar oluştuğu düşünülmektedir.

Ülkemizde 1954 yılında çıkarılmış olan hemşirelik yasasında erkek hemşireler yer almazken, 2007 yılında Resmi Gazetede yayımlanan “Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile cinsiyet ayrımı ortadan kaldırılarak erkek öğrenciler de hemşirelik okullarına alınmaya başlamıştır (Kuşaklı ve ark., 2019; Kaya ve ark., 2011). Araştırmamızda hemşirelik mesleğine yönelik genel tutum alt boyut puanının kadınlarda daha yüksek olması; mesleğimizde hala kadın sayısının fazla oluşu, toplumsal olarak hala kadına atfedilmiş meslek olmamız ve erkeklerin mesleği kabullenme süreciyle ilişkilendirilebilir.

Bu araştırmada evli olanların mesleğe yönelik tutumları HMYTÖ'nin hemşirelik mesleğinin özellikleri alt boyut puanında istatistiksel olarak anlamlı olup, tutumlarının daha

olumlu olduğu görülmüştür. Nas'ın (2018) çalışmasında HMYTÖ toplam puanı ile hemşirelik mesleğini tercih etme ve hemşirelik mesleğinin genel durumuna yönelik tutum alt boyutlarında evli olanların mesleğe tutumları bekarlara göre daha olumlu sonuçlanmıştır. Zengin Aydın ve Büyükbayram'ın (2020) çalışmasında HMYTÖ toplam puanları evlilerin mesleğe yönelik tutum puanları bekarlardan daha yüksek bulunmuştur. Durgut'un (2024) hemşirelerin etik ve mesleki tutumlarını incelediği çalışmada medeni durum ve mesleki tutum ölçeği puanı arasında anlamlı bir istatistiksel fark görülmemiştir. Tarhan ve ark. (2016) hemşirelerin mesleğe yönelik tutumları ile mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, Altınbaş ve İster'in (2020) hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları ve bireyselleştirilmiş bakım algıları çalışmasında medeni durum ile mesleki tutum ölçeği toplam puan ortalamasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu araştırmanın bulguları; evli olmak bireylerin kendisi dışında ailesinin de ekonomik ihtiyaçlarını karşılama sorumluluğu gerektirdiği için evli olanların gelir kaynağı olan mesleklerini daha fazla sahiplenip mesleğe yönelik tutumlarını olumlu yönde etkilediği şeklinde ilişkilendirilebilir. Çalışma sonuçlarındaki farklılık örneklem büyüklüğünün aynı olmaması ve farklı bölgelerde yapılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bu çalışmada hemşirelerin çalışma yılı, HMYTÖ'nin hemşirelik mesleğinin özellikleri alt boyutu puan ortalamasında etkili olurken, ölçek toplam puanı ve diğer alt boyutlarda farklılık oluşturmamıştır. Hemşirelik mesleğinin özellikleri alt boyutunda 21 yıldan daha fazla çalışan hemşirelerin, 1-5 yıl çalışma süresi olan hemşirelere göre tutum puanları daha yüksek bulunmuştur. Alkan'ın (2019) çalışmasında alt boyutlarda fark görülmemiş olup, HMYTÖ toplam puanının 16 yıldan daha fazla çalışmakta olan hemşirelerde daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Durgut'un (2024) çalışmasında da bu araştırma bulgusundan farklı olarak 21 yıldan daha fazla mesleki deneyime sahip hemşirelerin HMYTÖ toplam puan ortalaması en yüksek bulunmuştur. Nas'ın (2018) çalışmasında mesleki çalışma süresi 9 yıl ve daha fazla olan hemşirelerin, çalışma süresi daha az olan hemşirelere göre hemşirelik mesleğini tercih etme alt boyutu ve HMYTÖ toplam puanları daha yüksek bulunmuştur. Çelik ve ark. (2012) yaptığı çalışma araştırma bulgumuzla benzerlik göstermekte olup hemşirelerin çalışma yılları ile mesleki profesyonel tutum arasında ilişki görülmemiştir. Mesleğin gerektirdiği düşünce ve davranış biçimini özümseyen hemşireler profesyonellik kazanmaktadırlar. Çalışma yılının artmasıyla,

hemşirelerin mesleğin özelliklerine yönelik tutum puanlarının artması profesyonel olarak çalışmayı benimsemeleriyle açıklanabilir.

Bu araştırmada çalışılan pozisyon HMYTÖ'nin hemşirelik mesleğinin özellikleri alt boyutunda etkili olmuştur. Yönetici hemşirelerin mesleğe yönelik tutumlarının servis hemşiresi ve özel dal hemşiresi olarak çalışan hemşirelerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Şenol ve Ugurlu'nun (2019) çalışması araştırmamızı destekler nitelikte, sorumlu hemşire olarak görev yapan hemşirelerin profesyonel yaklaşım ve mesleki tutum puanları yüksek bulunmuştur. Boldy ve ark. (2013) tarafından yapılan çalışmada yönetici hemşirelerin kibar, kendine güvenen, daha düşünceli, mütevazı ve yardımseverlik özelliklerine sahip olması gerekirken, kendini beğenen, kibirli, çekingen, katı olma gibi kişisel özelliklerin bulunmaması gerektiği belirtilmiştir. Yönetici hemşirelerin sahip olması gereken kişilik özellikleri davranışlara yansiyarak mesleki tutumlarını olumlu etkilemektedir (Boldy ve ark., 2013). Bu araştırmada yönetici hemşirelerdeki olumlu tutumu, o pozisyonun gerektirdiği kişisel özelliklerin yansımaları olarak düşünebiliriz.

Bu araştırmada çalışma şekli HMYTÖ toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı bulunurken, ölçek alt puanlarında farklılık oluşturmamıştır. Araştırma bulgumuzda sürekli gündüz çalışan hemşirelerin mesleğe yönelik tutumlarının, nöbetli çalışanlardan yüksek olduğu görülmüştür. Literatürdeki Durgut'un (2024), Eycan'ın (2020), Altınbaş ve İster'in (2020) çalışma sonuçlarında sürekli gündüz, sürekli gece, nöbetli, nöbet ve mesai şeklindeki çalışma şekillerinin HMYTÖ puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Demir Dikmen ve ark. (2014) araştırmalarında ise bu araştırma bulgusuyla benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Hemşirelik mesleği kesintisiz sağlık bakım hizmeti gerektirdiği için nöbetli çalışmanın olmasını gerektirmektedir. Fakat nöbetli çalışma; aile yaşantısında zorluklar, uyku sorunları, uzun saat çalışmaya bağlı dikkat ve iş gücünde azalmaya neden olabileceği için hemşirelik mesleğine yönelik tutumları da olumsuz etkileyebilmektedir. Sürekli gündüz çalışanların nöbetli çalışanlara göre tutum ölçeği puanlarının yüksek olması bu durumlarla ilişkilendirilebilir.

Bu araştırmada çalışılan birim ile HMYTÖ ve alt boyut toplam puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Hemşirelerin çalıştıkları birimlerin farklı oluşu mesleki tutumları üzerinde değişiklik oluşturmamıştır. Alkan'ın (2019) çalışmasında HMYTÖ ve alt boyutları toplam puanlarında araştırmamıza benzer şekilde

çalışılan kliniğe göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Tarhan ve ark. (2016), Zengin Aydın ve Büyükbayram (2020) çalışmalarında da benzer şekilde çalışılan birimlerin hemşirelerin mesleki tutumları üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Bayraktar ve ark. (2016), Beydağ ve Aslan (2008), Çelik ve ark. (2012), Demir ve ark. (2014), Demir Dikmen ve ark. (2014) çalışmalarında ise araştırmamızdan farklı olarak çalışılan birimlerin hemşirelerin mesleki ve profesyonel tutumlarını etkilediği bildirilmiştir. Literatürdeki farklı araştırma sonuçlarının olması örneklem gruplarının farklı olması, iş yeri hasta yoğunluğunun illere göre değişebilmesi, farklı çalışma koşullarının olması ile açıklanabilir.

Hemşire başına düşen hasta sayısı ile HMYTÖ ve alt boyut toplam puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Hemşirelerin baktıkları hasta sayısı değişse de (1-3 hasta ile 16-20 arasında) mesleki tutumlarında farklılık oluşturmamıştır. Çalışılan bölümü kendi isteği ile seçme ile HMYTÖ ve alt boyut toplam puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Çalıştığı bölümü kendi isteği ile seçen ve seçmeyen hemşirelerin tutumlarında anlamlı farklılık oluşmamıştır. Bölümden memnuniyet ile HMYTÖ ve alt boyut toplam puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Bölüm değiştirme isteği ile HMYTÖ ve alt boyut toplam puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Literatürde hemşirelik mesleğine yönelik tutum ile yapılan çalışmalara bakıldığında hemşire başına düşen hasta sayısı, çalışılan bölümü kendi isteği ile seçme, bölümden memnuniyet, bölüm değiştirme isteği değişkenleri arasında ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanılmamıştır. Araştırma bulgularımıza göre bu değişkenlerin mesleğe yönelik tutumlarını etkilememiş olması, tutumun hemşirelerin kişisel özellikleri, olaylara bakış açısı ve ortam şartlarına bağlı değişiklik gösterebildiği ile açıklanabilir.

5.4. Hemşire İş Motivasyonu ve Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutumun Yaş ve Çocuk Sayısı ile İlişkisi

Bu araştırmada hemşirelerin iş motivasyon toplam puanı arttıkça hemşirelerin yaşının da buna paralel olarak arttığı belirlenmiştir. Kirteler (2014) cerrahi ve dahili birimlerde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeyleri ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi çalışmasında yaş ile iş motivasyonu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken, 26-35 yaş grubu hemşirelerin iş motivasyon ortalamalarının 46-55 yaş

grubuna göre düşük bulunmuştur. Orhan ve Mutlu (2018) çalışmasında motivasyon düzeyi 21-30 yaş grubunda diğer yaş gruplarına göre düşük bulunmuştur. Kundak ve ark. (2015) çalışmasında ise yaş değişkeni motivasyon üzerinde etkili olmamıştır. Bu araştırmada ve yapılan çalışmalarda yaştaki artışla iş motivasyonunun artması; meslekte çalışma yılının artmasıyla sorumluluk bilincinin oluşması, yaratıcılığın ve bağımsızlığın artması, etkili çözüm üretebilme becerileriyle ilişkilendirilebilir. Bu araştırma bulgularına ve literatür örneklerine bakıldığında örneklem gurubu ve farklı illerde yapılan çalışmalar olması sebebiyle farklı sonuçlar elde edilmiş olabilir.

Bu araştırmada hemşire iş motivasyonu ölçeğinin toplam puanı ile çocuk sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Bu araştırma bulgusunu destekler özellikte Kirteler (2024) çalışmasında da çocuk sahibi olma durumuna göre iş motivasyon puanı arasında ilişki bulunmamıştır. Bayer ve ark. (2022) ile Yapıcıoğlu (2019) çalışmalarında da çocuk sayısı ile iş motivasyonları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka ulaşılmamıştır. Kundak ve ark. (2015) çalışması ise çocuk sahibi olmanın motivasyonu artırdığı ile sonuçlanmıştır. Çalışmalardaki farklılıkların örneklem grubu ve farklı illerde yapılan çalışmalar olmasıyla ilişkilendirilebilir.

Bu araştırmada bulgulara göre yaş değişkeninin hemşirelerin mesleğine yönelik tutumlarını etkilemediği belirlenmiştir. Nas (2018) çalışmasında yaşı daha büyük olan hemşirelerde genç hemşirelere kıyasla mesleği tercih etme alt boyutunda tutumlarının daha olumlu olduğu, İpek Çoban ve ark. (2015) çalışmasında mesleğin genel durumuna yönelik alt boyutunda yaşı büyük olan hemşirelerin daha olumlu tutuma sahip olduğu görülmüştür. Durgut (2024), Alkan (2019), Bayraktar ve ark. (2016), Çelik ve ark. (2012), Tarhan ve ark. (2016) yapmış oldukları çalışmalarda ise yaş değişkeni ile mesleki tutum arasında ilişki bulunmamıştır. Bu farklılığın nedeni farklı illerde, farklı sayı ve örneklem gruplarıyla yapılmış olmasıyla açıklanabilir.

Bu araştırmada çocuk sayısı ile mesleğe yönelik tutum arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Literatürde çocuk sayısı ile HMYTÖ toplam puan dağılımı arasında çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırmada çocuk sayısı artışı ile tutum ölçeği puanlarının doğru orantılı artışı, hemşirelerin mesleklerini çocuklarının ekonomik ihtiyaçlarını karşılayabileceği bir kaynak olarak görmesi ve çocuklarla beraber artan

merhamet ve bakım duygusunun mesleğe yönelik tutumu etkilemesiyle ilişkilendirilebilir.

5.5. Hemşire İş Motivasyonu ile Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Araştırmamızda hemşirelerin hemşirelik mesleğine yönelik tutum ölçeği toplam puanı arttıkça, hemşire iş motivasyonu ölçeği toplam puanlarının da arttığı görülmüştür. Bu durum hemşirelerin iş motivasyonlarının tutumlarına yansıdığı ve mesleki performanslarını etkilediği ile ilişkilendirilebilir. Borkowski (2019) motivasyonu, bireyin eylemlerine amaç ve yön vererek, bireyin karşılanmamış ihtiyaç ve isteklerini karşılayan bir süreç olarak tanımlamaktadır. Sağlık hizmetlerinin belirlenen hedefler doğrultusunda kaliteli ve yeterli sunulabilmesi için hemşirelerin motive edilmiş olması gerekmektedir. İşine motive olmuş bir hemşire ihtiyaç ve gereksinimleri için harekete geçecek ve bu eylem sürekliliğini koruyabilecektir. Hemşireler hastanelerde en yoğun birimlerde, uzun çalışma saatlerinde, yoğun emek ve performansla çalışmaktadırlar. Bireylerin hastaneye girişinden itibaren, tanı tedavi ve rehabilitasyon işlemlerinin her aşamasında görev alan ve durumlarını yakından gözlemleyen hemşireler olduğundan motivasyon önemli bir unsurdur (Karabulut ve Çetinkaya, 2011).

Çalışılan bir kurumun insan kaynağı dışındaki tüm özellikleri, kullanılan teknolojiler ne kadar iyi olursa olsun, insan unsuru istenilen nitelikleri taşııyorsa o kurumun amacına ulaşabilmesi ya da başarısı mümkün olmayacaktır (Öztekin, 2002). Sağlık alanında sayıca daha fazla ve hastalar ile en çok zaman geçiren meslek grubu hemşireler olduğuna göre, hemşirelerin motive edilmelerinin gerekli olduğu sonucuna ulaşılabilir. Araştırma bulgularımızda hemşirelerin iş motivasyonunu belirleyen en önemli unsurların; görev yapılan pozisyon (servis hemşiresi-yönetici hemşire-özel dal hemşiresi ve diğer), çalışma şekilleri (sürekli gündüz, sürekli gece, nöbetli çalışma ve nöbet ve mesai çalışma), çalışılan bölümü kendi isteği ile seçme durumu, bölümden memnuniyet ve bölüm değiştirme isteği olarak belirlenmiştir. Farklılık oluşturan değişkenlere bakıldığında hemşirelerin iş motivasyonunun artırılmasında; hemşirelerin kendi düşüncelerinin başkaları tarafından kabul görmesi, yönetici konumunda kendilerini daha bağımsız ve amaçlarına ulaşmış olarak hissetmeleri, düzenli çalışma saatleri, çalıştıkları ortamı sevmeleri, arkadaşları ve amirleri ile olan iyi iletişimlerinin etkili olduğunu söyleyebiliriz.

Tutum; bireylerin herhangi bir yaşanmışlık, bir durum, bir nesneye veya kendisine ait geliştirdiği duygusal, zihinsel ve davranışsal özellikteki eğilimlerdir (Özgenel ve Deniz, 2020). Bireyselleştirilmiş hasta bakımı için olumlu mesleki tutumun olması gerekmektedir. Olumlu mesleki tutum ile hasta bakım kalitesi ve memnuniyeti artacaktır. Olumsuz mesleki tutumda ise profesyonel bakım verilemeyecektir. Bu durum çalışan ve hizmet alan bireylerde memnuniyetsizliklere yol açmaktadır (Zengin Aydın ve Büyükbayram, 2020). İnsan doğduğu andan itibaren bakıma muhtaçtır ve bu bakımı hemşireler sağlamaktadır. Bakım sadece hemşireliğe özgü olmayıp, hemşirelik için özgün bir uğraştır (Gül, 2019). Bakım bireyin sağlıklı iken gerçekleştirebildiği fakat hastalık/kısıtlılık durumunda başkası tarafından karşılanması gereken beslenme, hareket, hijyen gibi gereksinimleri içermektedir (Koçak ve ark., 2014). Hemşireler ancak işlerine motive olmuş bir şekilde çalışarak ve olumlu bir mesleki tutumla bu bakım hizmetini sunabileceklerdir. Olumlu mesleki tutum davranışları ile hemşireler, sağlık hizmetleri ve hemşirelik hizmetleri kalitesinin, bireye özgü bakımın, mesleki başarı dayanışma ve statünün belirleyicisi rolündedirler (Çalışkan ve ark., 2021). Hemşirelik mesleğinin çalışma koşullarının ağır olduğu, çok sayıda bireye hizmet vermeyi gerektirdiği düşünülse de, istihdamının kolaylığı ve maddi getirisi dolayısıyla çok fazla tercih edilen bir meslektir. Hemşirelik mesleğinin seçiminde en etkili unsur tutum olarak belirlendiği için toplumumuzda hemşirelik hakkında bilgi ve olumlu tutumlar arttıkça mesleğe duyulan ilgi artacaktır (Seval ve Sönmez, 2020). Mesleğe yönelik tutumun, mesleği seçecek olan adayların kararlarını, mesleği icra eden bireylerin çalışma sırasındaki davranışlarını ve meslekten hizmet alanların hizmet kalitesini belirleyeceği düşünülmektedir. Hemşirelerin duygu ve düşünceleri bir süre sonra tutumlara dönüşerek davranışlarına yön verecektir. Hemşirelerin iş motivasyonu ve mesleğe yönelik tutumu da bir bütün halinde düşünülmelidir. Motivasyon etmenlerinin bulunmaması veya bireyin motive olmaması, mesleğe yönelik tutumlarına yansarak çalışmasını ve duygu durumunu olumsuz etkileyebilecektir. Sonuç olarak hemşirelerin iş motivasyonu mesleklerine yönelik tutumlarını etkilemektedir diyebiliriz.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bir eğitim ve araştırma hastanesinin çeşitli birimlerinde çalışmakta olan hemşirelerin iş motivasyonu ve hemşirelik mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu araştırmanın sonuçları aşağıda yer almaktadır.

- Hemşirelerin genel olarak mesleğe yönelik tutumlarının olumlu olduğu,
- Hemşirelerin iş motivasyonunun orta düzeyinin üstünde olduğu,
- Hemşirelerin iş motivasyonunda cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, çalışma yılı, çalışılan birim, çalışma şekli, hemşire başına düşen hasta sayısı ile değişiklik göstermediği,
- Hemşirelerin iş motivasyonda çalışılan pozisyon, çalışılan bölümü kendi isteği ile seçme durumu, bölümden memnuniyet durumu ve bölüm değiştirme isteği değişkenlerinin etkili olduğu,
- Hemşirelerin mesleğe yönelik tutumlarının çalışılan birim, hemşire başına düşen hasta sayısı, çalışılan bölümü kendi isteği ile seçme, bölümden memnuniyet ve bölüm değiştirme isteği durumlarına göre değişiklik göstermediği,
- Hemşirelerin mesleki tutumlarında cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, çalışma yılı, pozisyon, çalışma şekli ve eğitim durumunun belirleyici olduğu görülmüştür.
- Hemşirelerin iş motivasyonu arttıkça mesleğe yönelik olumlu tutumlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda;

- Mesleğimizde hemşirelerin iş motivasyonu ve mesleğe yönelik tutumları konularına daha fazla önem verilip uygulamaya geçilmesi gerekmektedir.

- Sağlık bakım hizmetlerinin temel yapılarından olan hemşirelerin mesleklerinin varlığını koruyup, geliştirilebilmesi için hem toplumumuzun hemşirelik mesleği algısı hem de hemşirelerin mesleki tutumları iyileştirilmelidir.
- İş motivasyonlarını artırma ve sürdürme çalışmalarının nasıl yapılacağı mutlaka planlanmalıdır.
- Hemşirelik mesleğinin seçilmesi aşamasından başlayarak, eğitim ve çalışma süreçlerinde mesleğe yönelik tutumları iyileştirecek eğitim programları, sosyal faaliyetler, güvenli çalışma ortamları sağlanmalıdır.
- Kaliteli ve yeterli sağlık bakım hizmeti sunulabilmesi için, hemşirelerin motivasyon ve mesleğe yönelik tutumları hakkındaki görüş ve istekleri dinlenilmeli, bunlara yönelik planlamalar yapılmalıdır.
- Hemşirelerin kurum içinde amir ve çalışma arkadaşları ile mesleğini severek yapabilmesi için tüm çalışanlar gereksinimleri doğrultusunda desteklenmelidir.
- Hemşirelerin çalışma şekilleri istekleri ve aile yaşantısını etkilemeyecek şekilde düzenlenmelidir.
- Kuruma yeni başlayacak hemşirelerin istihdamı, kendi istedikleri bölüm ve uzmanlıklarına göre yapılmalıdır.
- Çalışılan bölümden memnun olma ve bölüm değiştirme isteğinin olmaması önemli bir motivasyon faktörü olduğu için, çalışanların düşünceleri gözlem, toplantı, anket gibi yöntemlerle belirlenerek buna uygun araştırmalar yapılmalıdır.
- Farklı örneklem grupları ve araştırma yöntemleri kullanılarak hemşirelerin iş motivasyon kaynaklarının belirlenmesi ve mesleğe yönelik olumlu tutumların oluşturulması için çalışma sayılarının artırılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Adzei, F.A. and Atinga, R.A. (2012). Motivation and Retention of Health Workers in Ghana's District Hospitals. *Journal Of Health Organization and Management*, 26(4), 467-485.
- Akbolat, M., Turgut, M. ve Över, G. (2015). Hemşirelerin Yaşam Kalitesi Algılarının Motivasyonlarına Etkisi: Bir Kamu Hastaneleri Örneği, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 65-72.
- Akgöz, S. (2021). *Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Algıları ile İş Motivasyonları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Aksoy Ş, K. (2020). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Bir Analiz. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7, 89-111.
- Aksu, G. (2012). Takım Liderlerinin Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi: Çağrı Merkezi İncelemesi. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 32, 1-21.
- Ali, A. A., El-Wahab, E. A. and Abood, S. A. (2014). The Relationship between Students Attitude toward Nursing Profession, Achievement Motivation and Academic Performance of Baccalaureate Nursing Students. *Assiut Scientific Nursing Journal*, 2(3), 181-192.
- Alkan, T. (2019). *Hemşirelerin Hemşirelik Tarihi Bilgileri ile Mesleki Tutumları*. Yüksek Lisans Tezi, Yozgat Bozok Üniversitesi, Yozgat.
- Alpar, Ş.E., Bahçecik, N. ve Karabacak, Ü. (Ed.) (2013). *Çağdaş Hemşirelikte Etik* (ss. 52-78). İstanbul: İstanbul Tıp Kitabevi, 1. Baskı.
- Altınbaş, Y. ve İster, E.D. (2020). Hemşirelerin Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutumları ve Bireyselleştirilmiş Bakım Algıları. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 29(4), 246-254.
- Altındış, S. (2011). Job Motivation and Organizational Commitment Among The Health Professionals: A Guestionnaire Survey. *African Journal of Business Management*, 5(21), 8601-8609.
- Altıntaş, M. (2022). Psikolojik Sözleşmenin Motivasyon Üzerindeki Etkisine İlişkin Uygulamalı Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 669-687.
- Altun, N. ve Bahçecik, N. (2009). Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Zenginleştirme Faaliyetlerinin Belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 2(2), 76-85.
- Altuntaş, S. ve Baykal, Ü. (2008). İşe Karşı Tutum Ölçeği'nin Hemşireler İçin Uyarlanması. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 11, 51-62.

- Anderseon, L.W. (1988). Attidutes and Their Measurement Educational Research, Methodology and Measurement. An *İnternational Handbook* In (pp. 421-426). New York: Keeves.
- Arıcan, S. (2022). *Klinik Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Tarzının Hemşirelerin İş Motivasyonuna Etkisi: Şanlıurfa Harran Üniversitesi Hastanesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Aslan Doğan, B., Oltuluoğlu, H. ve Özkan, M. (2023) Organ Nakli Hemşirelerinin Merhamet Düzeyleri ile Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki. *Artuklu International Journal of Health Sciences*, 3(2), 196-202.
- Aslan, M. ve Doğan, S. (2020). Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 291-301.
- Aştı, T.A. ve Karadağ, A. (2017). *Hemşirelik Esasları Hemşirelik Bilimi ve Sanatı*. Ankara: 1. Akademi Yayıncılık.
- Atasoy, E.O. (2021). *Yetenek Yönetimi Çalışmalarının Çalışan Motivasyonuna Etkisi: Sağlık Çalışanları Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Aydın Üniversitesi, Aydın.
- Ay, F.A. (2011). *Sağlık Uygulamalarında Temel Kavramlar ve Beceriler*. İstanbul: Nobel Tıp Kitapevi.
- Aydın, L.Z. ve Büyükbayram, Z. (2020). Hemşirelerin Mesleki Tutumlarına Göre Bireyselleştirilmiş Bakım Algıları, *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 12(2), 198-206.
- Bahar, E. ve Özbozkurt, O.B. (2020). Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeyinin Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi. *Business Management Studies An International Journal*, 8(1):75-598.
- Baljoon, R. A., Bajar, H. E. and Banakhar M. A. (2018). Nurses Work Motivation and the Favtors Affecting It: A Scoping Review. *International Journal of Nursing Clinical Practices*, 5, 77-84.
- Baloch, S., Shafi, M., Baloch, M. A., Memon, A. S. and Fatima, H. (2016). The Influence of Motivation on Performance of Public Sector Employees. *GSTF Journal on Business Review*, 4(4), 29-33.
- Batool H., Nazır S., Rafiq N. and Akhtar Z., (2022) Factors Affecting Job Motivation among Nurses at Punjab Institute of Cardiology, Lahore, *PJMHS*, 16(3), 299-302.
- Bayer, N., Gölbaşı, Z. ve Esenkaya, E. (2022). Hemşirelerde İçsel Motivasyon ve İçsel Motivasyonun Toplumsal Cinsiyet Rollerine Tutumu ile İlişkisi. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 5(1), 22-31.
- Baykal, Ü.T. ve Türkmen, E.E. (2014). *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi*. İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık.
- Bayraktar, D., Yılmaz, H. ve Khorshd, L. (2016) Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Profesyonel Tutumlarının İncelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 32(3), 65-74.

- Beydağ, K.D. ve Arslan, H. (2008). Kadın Doğum Kliniklerinde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerini Etkileyen Faktörler. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 3(7), 76-87.
- Bilgili, N. (2023). *Sağlık Bilimlerinde Güncel Tartışmalar 11*. Ankara: Bidge Yayınları, 1. Baskı.
- Birgili, F., Salış, F. ve Özdemir, S. (2010). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Bazı Etmenlerin İncelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(2), 27-37.
- Boldy, D., Bella, P., Michael, R., Jones, M. and Gower, S. (2013). Attributes for Effective Nurse Management Within The Health Services of Western Australia, Singapore and Tanzania. *Australian Health Review*, 37(2), 268-274.
- Borkowski, N. (2019). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Davranış* (ss. 105-164). Esatoğlu, A.E. (Ed.). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık, 2. Baskı.
- Burkhardt, M.A. and Nathaniel, A.K. (2013). Çağdaş Hemşirelikte Etik. (Alpar, Ş.E., Bahçecik, N., Karabacak, Ü., Çev.). İstanbul: Medikal Yayıncılık.
- Büyüksivashioğlu, N, M., Urat, C., Halavuk, F. ve Akdenizli, N.O. (2023). Hekim Dışı Sağlık Personelinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin Yönetsel Boyutta İncelenmesi. *Topkapı Journal of Social Science*, 2(2), 21-36.
- Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E.M. (2006). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.
- Cinemre, Ş. (2023). *Hemşirelik Öğrencilerinin Özgüven Düzeyleri ile Mesleki Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Collins, H., Booth, J. N., Duncan, A., Fawcner, S. and Niven, A. (2019). The Effect of Resistance Training Interventions on ‘The Self’ in Youth: A Systematic Review And Meta-Analysis. *Sports Medicine-Open*, 5(1), 1-14.
- Cook, O., McIntyre, M. and Recoche, K. (2015) Exploration of the Role of Specialist Nurses in The Care of Women with Gynaecological Cancer: A Systematic Review. *Journal of Clinical Nursing*, 24 (5-6):683-95.
- Cronenwett, L., Sherwood, G. and Pohl, J. (2009). İleri Hemşirelik Uygulamaları İçin Kalite ve Güvenlik Eğitimi. *Nurs Outlook*, 57(6), 338-348.
- Crumpton, M.A. (2013). Keeping The Motivation Going. *The Bottom Line*, 26(4), 144-146.
- Çakar, N.D. ve Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çalışkan, E., Kargın, M. ve Ersöğütçü, F. (2021) Hemşirelik Öğrencilerinde Covid-19 Korkusu ile Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Arasındaki İlişki. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 30(3),170-178.
- Çelik, A. (2016). *Hemşirelerdeki Motivasyon Düzeyinin Ekip Çalışması Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilim Üniversitesi, İstanbul.

- Çelik, A.ve Karaca, A. (2017). Hemşirelerde Ekip Çalışması ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin ve Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14(4), 254-263.
- Çelik, S., Ünal, Ü. ve Saruhan, S. (2012). Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerinin Değerlendirilmesi. *İstanbul Üniversitesi Florence Nigthingale Hemşirelik Dergisi*, 20(3):193-199.
- Çelik, Y. ve Er, Ö.S. (2022). Sağlık Bilimleri Alanları Hemşirelik Mesleğini Nasıl Algılıyor? *Selçuk Sağlık Dergisi*, 3(2), 117-128.
- Çevik, B., Kav, S., Uğurlu, Z., Doğan, N., Karakurt, Ç. ve Erdoğan, B. (2020). Hemşirelerin Hasta Teslimine İlişkin Görüşleri. *THDD*, 1(1), 39-52.
- Çoban, G.İ., Kırca, N., ve Yurttaş, A. (2015). Analysis of Nurse's Attitudes About The Nursing Profession in Southern Turkey. *International Journal of Caring Sciences*, 8(3), 665-672.
- Dagne, T., Beyene, W. and Berhanu, N. (2015). Motivation and Factors Affecting it Among Health Professionals in The Public Hospitals, Central Ethiopia. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 25(3), 231-242.
- Demir Dikmen, Y., Yönder, M., Yorgun, S., Yıldırım Usta, Y., Umur, S. ve Aytekin, A. (2014). Hemşirelerin Profesyonel Tutumları ile Bunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 158-164.
- Demir, S. ve Kocaman Yıldırım, S. (2014). Psikiyatri Hemşirelerinin Profesyonel Davranışlarının Belirlenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5(1), 25-32.
- Dost, A. ve Bahçecik, A.N. (2015). Hemşirelik Mesleğine Yönelik İmaj Ölçeği Geliştirilmesi. *Hemşirelik Akademik Araştırma Dergisi*, 1(2), 51-59.
- Durgut, S.G. (2024). *Hemşirelerin Etik ve Mesleki Tutumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi, İstanbul.
- Durmuşoğlu, M.C., Yanık, C. ve Akkoyunlu, B. (2009). Türk ve Azeri Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36, 76-86.
- Düzgün, F., Yılmaz, D., Aydın Taş, T., Sabahyıldızı Bor, N. ve Zengi, S. (2020). The Correlation Between Work Satisfaction and Quality of Life in Nurses and Risks in The Work Environment: A University Hospital Example. *Archives of Health Science and Research (Online)*, 7 (1), 50-59.
- Engin, E. ve Çam, M.O. (2016). Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği: Geçerlik Güvenirlik. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 32(3),1-13.
- Engin, E., Güler, C., Şimşek, M., Polat, N. ve Dağlı, B. (2022). Covid-19 Pandemisi Döneminde Üniversite Öğrencilerinin Hemşirelik Mesleğine Yönelik İmaj Algısı ve İlişkili Faktörler: Kesitsel Bir Araştırma. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Dergisi*, 14(4): 1099-106.
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve Organizasyon Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Basım, 10. Baskı.
- Ergin, C. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi Psikolojik Bir Yaklaşım*. Ankara: Academyplus Yayınevi.

- Ergün, S. (2021). *Hemşireliğe Giriş*. Ankara. Nobel Akademik Yayıncılık, 1. Baskı.
- Ersoy, T. (2020). *Hemşirelerin Maruz Kaldığı İş Yeri Şiddeti ve İş Doyumu ve Motivasyon Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Eycan, Ö. (2020). *X ve Y Kuşağı Hemşirelerin Mesleki Tutum ve Mesleki Benlik Saygısının Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Eyitmiş, A.M., Cemre, Y. ve Durmuş, A. (2020). İş Görenlerin Öz Yeterlilik ve Motivasyonlarının Çalışma Yaşam Kalitesinin Üzerine Etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 103-114. doi:10.47147/ksuiibf.796584.
- Fındıkçı, İ. (2006). *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gagne, M. and Deci, E. L. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Gaki, E., Kontodimopoulos, N. and Niakas, D. (2013) Investigating Demographic, Work-Related and Job Satisfaction Variables As Predictors of Motivation in Greek Nurses. *Journal of Management*, 21(3), 483-90.
- Galaş, B. (2022). *Duygusal Emek ve Motivasyon Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi, Trabzon.
- Gedük, E.A. (2018). Hemşirelik Mesleğinin Gelişen Roller, *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5, 253-258.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ghawadra S. F., Abdullah K. L., Choo W. Y. and Phang C. K. (2019). Psychological Distress and its Association With Job Satisfaction Among Nurses in a Teaching Hospital. *Journal of Clinical Nursing*, 28(21-22), 4087-4097.
- Gol, I. (2018). Nursing Students' Attitudes Towards The Nursing Profession in Relation to Their Altruism Levels. *International Journal of Caring Sciences*, 11(2), 663-71.
- Gök, S. (2009). Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 587-605.
- Gökkaya, Ö., Demir, B., Güngör, Ö. ve Kılıçaslan, I. (2018). İktisadi İşletme Çalışanlarının İş Motivasyonu Düzeylerinin Belirlenmesi. *Uluslararası Turizm, İşletme, Ekonomi Dergisi*, 2(2), 503-508.
- Göksel, A. ve Ayan, B. (2021). Kamu ve Özel Sektörde İş Motivasyonu Uygulaması: Çok Boyutlu Bir Analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2174-2187.
- Gül, Ş. (2019). Bakım Kavramı Işığında Hemşirelik Bakımı ve Etkileyen Faktörler. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(2), 129-134
- Güler, M. (2023). Yönetim Alanında Liderlik ve Motivasyon Üzerine Yapılmış Çalışmaların Bibliyometrik Analizi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 78, 247-268.

- Gümüş, S. ve Eryiğit, M.G., (2023). Hastane İşletmelerinde Motivasyonun Hemşirelerin Performansına Çoğaltan Etkileri ve Bir Araştırma. *International Social Sciences Studies Journal*, 110, 6329-6341.
- Güney, S. (2015). Liderlik. İstanbul: Nobel Akademi Yayıncılık. 2.Baskı.
- Hakmal, H., Karadağ, M. ve Demir, C. (2012). Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerine Etki Eden Faktörler: Gülhane Asker Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Uygulama. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15(3), 181-187.
- Ipek Coban, G. ve Yurdagül, G. (2014). The Relationship Between Cancer Patients' Perception of Nursing Care and Nursing Attitudes Towards Nursing Profession. *Asia-Pacific Journal of Oncology Nursing*, 1(1):16-21.
- İpek Çoban, G., Kırca, N. ve Yurttaş, A. (2015). Analysis of Nurses Attitudes About the Nursing Profession in Southern Turkey. *International Journal of Caring Sciences*, 8, 665-672.
- Kaçan, C. Y., Örsal, Ö. ve Köşgeroğlu, N. (2016). Hemşirelerde İş Doyumu Düzeyinin İncelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 18(2-3), 1-12.
- Karabulut, N. ve Çetinkaya F. (2011). Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Hasta Bakımında Karşılaştıkları Güçlükler ve Motivasyon Düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 14(1), 14-23.
- Karaca A. ve Çelik A. (2017). Hemşirelerde Ekip Çalışması ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin ve Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14(4), 254-263.
- Karadağ, A. (2002) Meslek Olarak Hemşirelik. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(2), 3-8.
- Karakaplan, S. ve Ulupınar S. (2023). Hastaların Penceresinden: COVID-19 Pandemi Sürecinde Hemşirelerin Mesleki İmajı. *JAREN*, 9(2):118-126.
- Karasu, F., Aylaz, R. ve Dadük, S. (2017). X ve Y Kuşağı: Hemşirelerde Meslek Dayanışması ile İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 4(3), 180-189.
- Kaşıkcı, M. ve Akın, E. (Ed.). (2023). *Temel Hemşirelik Esaslar, Kavramlar, İlkeler, Uygulamalar*. İstanbul: İstanbul Tıp Kitapevi. 2. Baskı.
- Kaya, N., Turan, N. ve Öztürk, A. (2011). Türkiye’de Erkek Hemşire İmgesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 16-30.
- Khan, Z., Khan, A. S. and Khan, I. (2017). Impact of Performance Appraisal on Employee's Performance Including the Moderating Role of Motivation: A Survey of Commercial Banks in Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 5(1), 1-9.
- Kıdak, L. ve Aksaraylı,M. (2009). Sağlık Hizmetlerinde Motivasyon Faktörleri. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1):75-94.
- Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 147-160.

- Kim Godwin, Y.S, Baek, H.C. and Wynd, C.A. (2010) Factors Influencing Professionalism In Nursing Among Korean American Registered Nurses. *Journal of Professional Nursing*, 26(4), 242-249.
- Kirteler, D. (2024). *Cerrahi ve Dahili Birimlerde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi, İzmir.
- Kocabaş, D., Erdem, R. ve Antalyalı Ö.L., (2020). Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık ve Örtük Tutumlarının Farklılığı Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23(3), 369-386.
- Koç, M. ve Topaloğlu, M. (2010). *Yönetim Bilimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koçak, C., Albayrak, S.A. ve Büyükkayacı Duman, N. (2014). Hemşirelerin Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutum Ölçeği Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 11(3), 16-21.
- Korkmaz, F. ve Görgülü, S. (2010). Hemşirelerin, Meslek Ölçütleri Bağlamında Hemşireliğe İlişkin Görüşleri. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 1-17.
- Köşgeroğlu, N. (2013). *Hemşirelik ve Estetik Hemşire Olmak Hayata*. İstanbul. Nobel Tıp Kitabevi.
- Kundak, Z., Üzel, H.Ü., Keleş, A. ve Eğicioğlu, H. (2015). Bir Üniversite Hastanesinde Hemşirelik Mesleğinde İş Tatmini ve Motivasyon, *Kocatepe Tıp Dergisi*, 16, 1-10.
- Kvist, T., Mantynen, R., Partanen, P., Turunen, H., Miettinen, M. and Julkunen, K.V. (2012). The Job Satisfaction of Finnish Nursing Staff: The Development of a Job Satisfaction Scale and Survey Results. *Nursing Research And Practice*, 1–11.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior: An Evidence-based Approach*. New York: McGraw-Hill Education, 12th Edition.
- Machery, E. (2022). Anomalies in Implicit Attitudes Research. *Cognitive Science*, 13(1), 1569.
- Mahmoud, S. R., Abd-Elhafez, K. H., Marzouk, S. A., Yousef, Y. E., Gad, E. and Mohamed, N. A. (2019). Nursing Students' Attitudes Toward Nursing Profession and Its Relation to Study Adjustment. *International Journal of Nursing Didactics*, 9(7), 09-16.
- McIntyre, S.A., Francis, J. J., Gould, N. J. and Lorencatto, F. (2020). The Use of Theory in Process Evaluations Conducted Alongside Randomized Trials of Implementation Interventions: A Systematic Review. *Translational Behavioral Medicine*, 10(1), 168-178.
- Mikiyas, A. G. (2015). Assessment of Nurse's Perception Towards Their Profession and Factors Affecting it in Debre Berhan Town Governmental Health Institution, Debre Berhan, Ethiopia. *American Journal Of Nursing Science*, 4(6), 297-304.
- Moody, R.C. and Pesut, D.J. (2006). The Motivation Care: Application and Extension of Motivation Theory to Professional Nursing Work. *Journal of Health Organization and Management*, 20(1), 15-48.

- Nas, İ. (2018). *Hemşirelerin Maneviyat ve Manevi Bakım Algıları ile Mesleğe Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Okten, S. ve Öztekin, S.D. (2024). Cumhuriyet ve Hemşireliğin Tarihsel Gelişimi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 45-57.
- Okuyan, C.B., Güneş, E. ve Yeşilyurt, E. (2020). COVID-19 Pozitif Hastaya Hemşirelik Bakımı Veren Bir Hemşirenin Deneyimleri: Olgu Sunumu. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(4), 705-708.
- Olğun, S. ve Adıbelli, D. (2020). Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler. *Artvin Çoruh Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(1), 55-60.
- Orhaner, E. ve Mutlu, S., (2018) Sağlık Personelinin İş Tatmininin Motivasyon Üzerine Etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(1): 74-93.
- Orth, U., Erol, R. Y. and Luciano, E. C. (2018). Development of Self-Esteem From age 4 to 94 Years: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *Psychological Bulletin*, 144(10), 1045.
- Önen, L. ve Tüzün, B. (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel ve Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 85-97.
- Özdemir, C. ve Kaya, A. (2023). Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi. *Sağlık Profesyonelleri Araştırma Dergisi*, 5(3), 152-158.
- Özdemir, G. (2022). *Acil Servis Hemşirelerinde İş Motivasyon Düzeylerinin Covid-19 Pandemi Öncesi ve Pandemi Sürecinde Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi.
- Özdemir, S. ve Murodova, T. (2008). Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi. *Journal of Qafraz University*, 24, 148-153.
- Özdoğan, M. ve Aydın, B. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Karara Katılma Durumları ve İstekleri ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 357-367.
- Özgenel M. ve Deniz, A. (2020). Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutum ile Akademik Güdülenme ve Akademik Öz Yeterlilik Arasındaki İlişki: Öğretmen Adayları Üzerine Bir İnceleme. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 132-146.
- Özkan, H.A. (2014). *Hemşirelikte Bilim, Felsefe ve Bakımın Temelleri*. İstanbul: Akademi Basın. 1. Baskı.
- Öztekin, A. (2002). *Yönetim Bilimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Öztürk Şahan, N. ve Akbulut, Y. (2011). Hemşirelerin İş Gücü Verimliliğini Etkileyen Örgütsel Faktörler Konusundaki Tutumlarının Belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(10), 19-30.

- Pektekin, Ç. (2013). *Hemşirelik Felsefesi Kuramlar-Bakım Modelleri ve Politik Yaklaşımlar*. İstanbul Tıp Kitapevi, 1. Baskı.
- Puente-Fernández, D., Lozano-Romero, M. M., Montoya-Juárez, R., Martí García, C., Campos-Calderón, C. and Hueso-Montoro, C. (2020). Nursing Professionals' Attitudes, Strategies and Care Practices Towards Death: A Systematic Review of Qualitative Studies. *Journal Of Nursing Scholarship*, 52(3), 301-310.
- Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definations and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Santaş, G., Şantaş, F. ve Kaya, M. (2023). Meslek Dayanışması ve İş Motivasyonu: Hemşirelere Yönelik Bir Alan Araştırması. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 933-954.
- Serinkan, C. (2008). *Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Serinkan, C. (2012). Liderlik ve Motivasyonda Güncel Konular. İçinde: Serinkan, C. (Ed.) *Liderlik ve Motivasyon*. Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık. 3. Baskı, 158-159.
- Seval, M. ve Sönmez, M. (2020). Hemşirelik Öğrencilerinin Mesleğe Yönelik Tutumları ve İmaj Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Sağlık Akademisi Kastamonu*, 5(1), 19-35.
- Sevinç, H. (2015). Kamu Çalışanlarının Motivasyonunda Kullanılan Araçlar. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 944-964.
- Sheikhbardsiri, H., Khademipour, G., Nekoei-Moghadam, M. and Aminizadeh, M. (2018). Motivation of The Nurses in Pre-Hospital Emergency and Educational Hospitals Emergency in The Southeast of Iran. *The International Journal of Health Planning and Management*, 33(1), 255-264.
- Sis, Ç., Pasinlioğlu, T., Kocabeyoğlu, T. ve Çetin, S. (2013). Hemşirelik Mesleğinin Toplumdaki İmajının Belirlenmesi. *Flornance Nightingale Journal of Nursing*. 21(3), 147-53.
- Soyluer, B. (2010). *Özel Hastanelerde Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Hemşirelerin Motivasyonları Üzerindeki Etkisi (Bayındır Hastanesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Sökmen, A. (2010). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Steers, R.M., Mowday, R.T. and Shapiro, D.L. (2004). The Future of Work Motivation. *Academy of Mhangement Review*, 29(3), 381-395.
- Şantaş, F., Işık, O. ve Çilhoroz Y. (2018). Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi, İş Motivasyonu ve Yaşam Tatmini Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 64-76.
- Şantaş, F., Işık, O. ve Çilhoroz, Y. (2018). Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi, İş Motivasyonu ve Yaşam Tatmini Algıları Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi. *Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 64-76.

- Şenol, F. ve Uğurlu, Z. (2019). Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Mesleki Profesyonel Tutumlarının Belirlenmesi. *Sağlık ve Toplum*, 29 (1):44-52.
- Şentürk, S.E. (2014). *Hemşirelik Tarihi*. İstanbul: Nobel Matbaacılık, 2.Baskı.
- Tan, M., Polat, H., Akgün Şahin, Z. ve Genç, F. (2015). Dahiliye Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Hasta Bakımında Karşılaştıkları Güçlükler. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 4(1), 10-17.
- Tarhan, G., Kılıç, D. ve Yıldız, E. (2016). Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumları ile Mesleki Profesyonellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 58(4), 411-416.
- Tat Dalmaç, F., Özcan, A. ve Erkasap, A. (2023). Sağlık Personellerinin Motivasyon Algısı Üzerine Bir Araştırma: Şehir Hastanesi Örneği. *International Journal of Sustainability*, 1(2), 193-212.
- Tilev, S. ve Beydağ, K.D. (2014). Hemşirelerin İş Doyum Düzeyi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 3(1), 140-147.
- Toode, K., Routasalo, P., Helminen, M. and Suominen, T. (2014). Nurses Priorities, Cognitions and Motivation. *International Nursing Review*, 61(3), 361-370.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. <https://sozluk.gov.tr/>. 12.02.2025.
- Türkkan, N.Ü., Bacaksız, F.E. ve Tuna, R. (2014). ‘Güdüleme’ İçinde: Tatar, B.Ü., Türkmen, E.E.(Ed.). *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi* (ss. 615-638). İstanbul, Akademi Basın ve Yayıncılık.
- Uğur, E. ve Düz, H. (2017). Yoğun Bakım Hemşirelerinin Yönetimsel Kararlara Katılım ve İş Motivasyonları Arasındaki İlişki. *DEÜHFED*, 10(2), 100-106.
- Us, A.T. (2007). *İşletmelerde Motivasyon*. İstanbul: Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği Yayınları.
- Uzun, Ö. (2010). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ve İş Doyumları ile İlgili Bazı Değişkenlerin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi Florence Nigthingale Hemşirelik Dergisi*, 18(1), 1-9.
- Verplanken, B. and Orbell, S. (2022). Attitudes, Habits And Behavior Change. *Annual Review of Psychology*, 73, 327-352.
- Vyacheslav, T., Büyüksivashoğlu, N. ve Şeker, M. (2019). Hastanelerde İş Stresi, İş Tatmini ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişkiler ve Anlamlı Farklılıkların İncelenmesi: Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 357-375.
- Wang, Z., Feng, F., Gao, S. and Yang, J. (2019). A Systematic Meta-Analysis Of The Effect Of Interprofessional Education On Health Professions Students’ Attitudes. *Journal of Dental Education*, 83(12), 1361-1369.
- Weldegebriel, Z., Ejigu, Y., Weldegebreel, F. and Woldie, M. (2016). Motivation Of Health Workers and Associated Factors in Public Hospitals of West Amhara Northwaet Ethiopia. *Patient Preference and Adherence*, 10, 159-169.
- Yalçın, İ., Alparslan, A. ve Şeker, M. (2021). Investigation of The Effect of The Organizational 19 Intensive Care on Job Stress During the Pandemic Process //

The Social and Economic Impact of COVID–19: Rapid Transformation of the 21st Century Society. London.

- Yapıcıoğlu, G. (2019). *Sağlık Çalışanlarında Motivasyonla Bağlantılı İş Verimliliği Düzeyinin Ölçülmesi ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler*. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Yeşilçınar, İ., Yanık, D., Şahin, E. ve Tarhan, R., (2020). Yoğun Bakım Hemşirelerinde Ahlaki Duyarlılık, İş Motivasyonu ve Umutsuzluk Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Journal of Contemporary Medicine*, 10(4), 578-584.
- Yeşilyurt, S. (2023). *Hemşirelik Öğrencilerinin Özsaygı Düzeyleri ve Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldırım, E. ve Kartaltepe Behram, N. (2023). Sosyal Sermaye ve Bilgi Paylaşma Niyeti İlişkisinde Bireysel Motivasyonun Aracı Rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 24 (1), 1-20.
- Yılmaz Kuşaklı, B., Yerköy Ateş, A. ve Çetin, G. (2019). Hemşirelik Mesleğinin Kuşaklararası Değişimi ve Kuşakların Yönetimi. *SBÜ Hemşirelik Dergisi* 1(3), 203-208.
- Yılmaz, M. ve Karadağ, G. (2011). Erkek Öğrenci Hemşireler Hemşirelik Mesleğini Nasıl Algılıyor? *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 4, 21-28.
- Çayır Yılmaz, M. ve Kurtgöz, A. (2023). Hemşirelik Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum ve Algıları Arasındaki İlişki. *Artuklu International Journal of Health Sciences*, 3(2), 188-195.
- Yurttaş, A. (2023). Hemşireliğin Tarihçesi. Kara Kaşıkçı, M., Akın E. (Ed), *Temel Hemşirelik Esaslar, Kavramlar, İlkeler, Uygulamalar*. İstanbul, Medikal Sağlık ve Yayıncılık, 2.Baskı, s.2.
- Zencir, G. ve Eşer, İ., (2016). Hemşirelik Öğrencilerinin Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutumları ile Hemşirelik Tercihleri Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(2), 30-37.
- Zengin Aydın, L. ve Büyükbayram, Z. (2020). Hemşirelerin Mesleki Tutumlarına Göre Bireyselleştirilmiş Bakım Algıları. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 12(2), 198-206.



EKLER

Ek-1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı;

Bu araştırma Hemşirelerin İş motivasyonu ve Mesleğe Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin belirlenmesi amacıyla planlanmıştır. Bu ankette hemşirelerin tanıtıcı bilgileri ile ilgili sorular yer almaktadır. Her soruyu dikkatlice okuduktan sonra size uygun seçeneği işaretleyiniz. Çalışmaya katılmak gönüllülük ilkesine bağlıdır. Bilgileriniz saklı kalacak ve veriler konu ile ilgili yapılacak yüksek lisans tezinde kullanılacaktır. Katılımınız ve samimiyetle vereceğiniz yanıtlarla yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Papatya KARAKURT

Araştırmacı: Sibel ÇİMEN
Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

1. Yaşınız?.....

2. Cinsiyetiniz?

Kadın () Erkek ()

3. Medeni durumunuz?

Evli () Bekar ()

4. Çocuğunuz var mı?

Evet () ise kaç tane?.....

Hayır ()

5. Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz? (1) 1-5 yıl (2) 6-10 yıl (3) 11-15 yıl (4) 16-20 yıl (5) 21 yıl ve üzeri

6. Eğitim durumunuz?

Sağlık meslek lisesi ()

Ön lisans ()

Lisans ()

Yüksek lisans ()

Doktora ()

7. Kaç yıldır hemşire olarak çalışıyorsunuz? (1) 1-5 yıl (2) 6-10 yıl (3) 11-15 yıl (4) 16-20 yıl (5) 21 yıl ve üzeri

8. Çalıştığınız Bölümünüz:

Cerrahi Bilimler ()

Dahili Bilimler ()

Ameliyathane ()

Yoğun Bakım ()

Acil ()

Poliklinik ()

Diğer.....Açıklayınız

9. Pozisyonunuz:

Servis Hemşiresi ()

Yönetici Hemşire ()

Özel Dal Hemşiresi () Alanınız ()

Diğer.....Açıklayınız

10. Çalışma şekliniz:

Sürekli gündüz ()

Sürekli gece ()

Nöbetli çalışma ()

Diğer..... Lütfen açıklayınız.

11. Çalıştığınız serviste/birimde günlük ortalama bir hemşireye düşen hasta sayısı kaçtır?

(1) 1-3 hasta (2) 4-6 hasta (3) 7-9hasta (4) 10-15hasta (5) 16-20 hasta (6) 21 hasta ve üzeri

12. Çalıştığınız bölümü kendi isteğinizle mi seçtiniz?

Evet ()

Hayır ()

13. Çalıştığınız bölümden memnun musunuz?

Evet ()

Kısmen ()

Hayır ()

14. Bölüm değiştirmeyi düşünüyor musunuz?

Evet ()

Hayır ()

Ek-2. Hemşire İş Motivasyon Ölçeği

S.N	Bu bölümde, iş motivasyonuna ilişkin bazı ifadeler yer verilmiştir. Lütfen bu bölümdeki ifadelerle ne ölçüde katılıp katılmadığınızı (X) işareti ile belirtiniz.	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
1.	Bu klinikte çalışmaktan çok hoşlanıyorum	1	2	3
2.	Bu klinikte çalışırken ara sıra işimle ilgili değişik ve ilginç şeyler yapabiliyorum	1	2	3
3.	Bu ortamda hemşire olarak çalışmayı tercih ediyorum	1	2	3
4.	Bu ortamda çalışmak toplumda bana saygınlık kazandırıyor.	1	2	3
5.	Çalışırken işimle ilgili bağımsız kararlar alabiliyor ve inisiyatif kullanabiliyorum.	1	2	3
6.	İşimi yaparken çok becerikli ve yetkin olduğumu düşünüyorum	1	2	3
7.	İşimi yaparken aldığım kararların tüm sorumluluğunu üstlenerek yapabileceğimi düşünüyorum.	1	2	3
8.	Bu işi yapmamın hastalar için yararlı olduğunu düşünüyorum	1	2	3
9.	İşimi yaparken gösterdiğim performansımın memnunum	1	2	3
10.	İşimi yaparken tüm kişisel yeteneklerimi rahatlıkla kullanabildiğime inanıyorum.	1	2	3
11.	İşimi iyi yapabilmek için çok çaba sarf ettiğimi düşünüyorum.	1	2	3
12.	İşimi iyi yapabilmek için gereken enerjiye fazlasıyla sahibim.	1	2	3
13.	İşimi iyi yapabilmek için istek duyuyor ve çaba gösteriyorum.	1	2	3
14.	Burada çalışmaya devam etmek isterim. Çünkü işimin kişisel gelişimime katkıda bulunduğunu hissediyorum.	1	2	3
15.	İşimi yapmanın önemli olduğunu düşünüyorum. Çünkü işim insan hayatını olumlu yönde etkilememi sağlıyor.	1	2	3
16.	Bu işte çalışmanın, benim için insanları daha kolay kabul etmemi sağladığını düşünüyorum.	1	2	3
17.	Hayatta bir yere sahip olabilmem için işim önemlidir.	1	2	3
18.	İşimi yaparken genellikle benden beklenenden fazlasını yaparım.	1	2	3
19.	Çalışırken geri bildirim almaktan hoşlanırım.	1	2	3
20.	Yaptığım iyi bir iş karşılığında genellikle takdir edilirim.	1	2	3
21.	İşimi iyi yaptığım zaman kendimi başarılı hissederim	1	2	3
22.	İşimi iyi yapmamın bana terfi olanağı sağlayacağını düşünüyorum	1	2	3
23.	Çalıştığım klinikte yöneticimin ekipteki kişileri yönetme tarzını beğenirim.	1	2	3
24.	Çalıştığım klinikte yöneticimin karar verme yeteneğini beğenirim.	1	2	3
25.	Üstlerim tarafından bana verilen emirleri eksiksiz uygularım.	1	2	3

Ek-3. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği

Aşağıda hemşirelik mesleğine yönelik tutumları ifade eden maddeler yer almaktadır. Yazılan ifadelere katılıp katılmama durumunuza göre size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

HMTÖ Maddeleri	Hiç katılmıyorum	Az katılmıyorum	Orta derecede katılmıyorum	Çok katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri					
1. Hemşirelik mesleği hata kabul etmez.					
2. Hemşirelik mesleği ancak çok sevilirse yapılabilir.					
3. İnsanlık var oldukça hemşirelik mesleği de var olacaktır.					
4. Hemşirelik sürekli okumayı, teknolojiyi takip etmeyi gerektiren bir meslektir.					
5. Hemşireliğin en sevdiğim yönü insanlara yardım etme olanağı sağlıyor olmasıdır.					
6. Hemşireliğin bilginin yanı sıra beceri gerektiren bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
7. Hemşireliğin vicdani boyutu önemli olan mesleklerin başında geldiğini düşünüyorum.					
8. Hemşireliğin çok sabır isteyen bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
9. Hemşireliğin manevi doyumunun maddi doyumundan daha önemli olduğunu düşünüyorum.					
10. Hemşirelik mesleğini tercih edenlerin merhametli olmaları gerektiğini düşünüyorum.					
11. Diğer mesleklere oranla daha çok empati yapmayı gerektirir.					
12. Hemşirelerin sağlık ekibinin vazgeçilmez üyesi olduklarını düşünüyorum.					
13. Hemşirelerin iyi insanlar olmaları gerektiğini düşünüyorum.					
14. Hemşirelikte iletişimin çok önemli olduğunu düşünüyorum.					
15. Hemşirelik doğrudan insana hizmet verdiği için ulvi/yüce bir meslektir					
16. Hemşirelikte güler yüzlülük, anlayışlı olma, fedakarlık, yardımseverlik gibi kişisel özelliklerinin önemli olduğunu düşünüyorum.					
17. Hemşireliğin toplum için çok gerekli bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
18. Hemşireliğin soğukkanlılık gerektirdiğini düşünüyorum.					

	Hiç katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Çok katılıyorum	Tamamen katılıyorum
<i>Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu</i>					
19. Hangi koşullar altında olursa olsun hemşirelik yaparım.					
20. Her zaman hemşirelik mesleğine hayranlık duymuşumdur.					
21. Çocuklarımla hemşire olmalarını istemem.					
22. Hemşirelik mesleğini seviyorum.					
23. Ben asla hemşirelik yapamam.					
24. Hemşirelik onur verici bir meslektir.					
25. Bence hemşirelik keyifli bir meslek değildir.					
26. Hemşirelik genellikle zorunlu kalınmadıkça tercih edilmeyen bir meslektir.					
27. Hemşirelik idealimdeki mesleğe çok yakın bir meslektir.					
28. Bu meslekten nefret ediyorum.					
29. Hemşireliğin gelecek vaat eden bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
30. Hemşirelik yapmaktansa işsiz kalmayı tercih ederim.					
31. Hemşireliğin benim için en uygun meslek olduğunu düşünüyorum.					
<i>Hemşirelik Mesleğinin Genel Durumuna Yönelik Tutum</i>					
32. Hemşireliğin fedakarlık isteyen bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
33. Herkesin hemşirelik yapamayacağını düşünüyorum.					
34. Hemşirelik mesleğinin çok yorucu olduğunu düşünüyorum.					
35. Hemşireliğin büyük sorumluluk isteyen bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
36. Hastalarla en çok iletişim kuran sağlık ekibi üyelerinin hemşireler olduğunu düşünüyorum.					
37. Hemşirelikte iş bulma imkanının fazla olduğunu düşünüyorum.					
38. Hemşirelerin çalışma koşullarının çok ağır olduğunu düşünüyorum.					
39. Hemşirelik mesleğinin hak ettiği yerde olmadığını düşünüyorum.					
40. Bence bir toplumun sağlığı hemşirelere bağlıdır.					

TEŞEKKÜRLER...

Ek-4. Etik Kurul Kararları

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.09.2023-293318



T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık ve Spor Bilimleri Etik Kurulu

Sayı : E-88012460-050.01.04-293318
Konu : Etik Kurul Kararı (Sibel ÇİMEN)

14.09.2023

DAĞITIM YERLERİNE

Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Sağlık ve Spor Bilimleri Etik Kurulunun **06 Eylül 2023** tarihli ve **08** sayılı oturumunda alınan 08/05 sayılı kararı ekte gönderilmiştir.
Bilgilerini rica ederim.

Doç.Dr. Mehmet YAZICI
Sağlık ve Spor Bilimleri Etik Kurulu
Başkanı

Ek:Karar 05 (1 Sayfa)

Dağıtım:
Gereği:
Sibel ÇİMEN

Bilgi:
Prof.Dr. Papatya KARAKURT

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSLBFB86C

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/eby-ebys>

Adres:Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Rektörlüğü Yalınzbağ yerleşkesi Erzincan Sivas
karayolu 12. km 24002 Erzincan
Telefon:444 8 024 – (0446) 226 66 66 Faks:(0446) 226 66 65
e-Posta:rektorluk@erzincan.edu.tr Web:<https://ebyu.edu.tr/tr/>
Kep Adresi:erzincanunv@hs02.kep.tr

Bilgi için: Güliz ÇAYIR (Şehriban
AKKUŞ Vekaletiyle)
Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu V.
Tel No: (0446) 226 66 66-10062





T.C
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI SAĞLIK VE SPOR BİLİMLERİ
ETİK KURULU KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi	06/09/2023
Protokol No	08/05
Araştırma Başlığı	Hemşirelerin İş Motivasyonu ve Mesleğe Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki
Araştırma Türü	Nicel-Tanımlayıcı (Tarama)-İlişki Arayıcı Araştırma
Araştırmacılar	Sibel ÇİMEN(Sorumlu Araştırmacı) Prof. Dr. Papatya KARAKURT (Danışman)
Karar	Başvuru dosyanıza ait araştırmanız etik açıdan uygun bulunmuştur.
Açıklama: 1. Etik Kurul Onayı, uygulama ve/veya veri toplama için araştırmacının ilgili kurum veya kuruluşlardan izin alma sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. 2. Kurul üyelerine ait araştırma önerileri görüşülürken, ilgili yönerge gereğince, öneri sahibi üye görüşmelere katılmamış ve oy kullanmamıştır.	

e-imzalıdır

Doç. Dr. Mehmet YAZICI
İnsan Araştırmaları Sağlık ve Spor Bilimleri
Etik Kurul Başkanı

Ek-5. Kurum İzin Yazısı



Ek-6. Ölçek İzin Mailleri



ÖZGEÇMİŞ

Sibel ÇİMEN 1 yılında F a doğdu. İlköğretim ve ortaöğretimini Antalya’da lise öğrenimini Burdur USO Anadolu Lisesi’nde tamamladıktan sonra 2009-2013 yılları arasında Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü’nden mezun olmuştur. 2016 yılında Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi’nde pedagojik formasyon eğitimini tamamlamıştır. 2020 yılında Batman Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Fizyoterapi programından mezun olmuştur. 2013 yılından itibaren Sağlık Bakanlığı’na bağlı hastanelerde hemşire unvanıyla Anestezi ve Reanimasyon Yoğun Bakım Ünitesi ve Ameliyathane biriminde çalışmıştır. Mart 2025 tarihinden itibaren Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalında araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. 2022 yılında Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları Tezli Yüksek Lisans programına başladı ve 2025 yılında Yüksek Lisans programını tamamladı.