

ISSN:2528-9705

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Journal of Organizational Behavior Research

<http://odad.org>



Cilt / Vol. : 2

Sayı / Issue : 2

Yıl / Year : 2017



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 2 Sayı / Issue: 2 Yıl / Year: 2017

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Editörler / Editors

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Doç. Dr. Sema POLATCI

ISSN: 2528-9705

Yazışma Adresi / Mail Address

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi
Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik Yerleşkesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
60150 TOKAT

Tel: +90 356 252 16 16 – 2363 / 2388

Fax: +90 356 252 16 73

E-Posta/E-Mail: info@odad.org

Kapak fotoğrafı için Sayın Andian LUTFI'ye teşekkürler...

Special Thanks to Mr. Andian LUTFI for cover photo...

İNDEKS BİLGİLERİ

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi aşağıda yer alan indekslerde taranmaktadır.

Akademik Araştırmalar İndeksi
Acarindex.com



International Institute of Organized Research

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
(ODAD)

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR RESEARCHES
(JOOBR)

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış, insan kaynakları ve çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik gelişim ve paylaşım katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayınlanmaktadır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayınlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nin görüşlerini yansıtmaz. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nde yayınlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

The Journal of Organizational Behavior Researches (JOOBR) is an academic, peer-reviewed, scientific and international journal which is being published bianually. JOOBR, with it’s articles essentially aims to contribute to academic development and sharing in the fields of organizational behavior, human resources and business envorinment. In JOOBR, Articles are being published both in Turkish and English Languages. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, should be preapared according to guideline of JOOBR. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, must be not published before or not sent to other journals. The views presented in the JOOBR represent opinions of the respective authors. The views presented do not necessarily reflect the opinion of the JOOBR. Copyrights for all articles published in JOOBR reserved. For quotation, JOOBR must be cited



Bilim Kurulu

Members of the Science Board

Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN

Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. H. Nejat BASIM

Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Nurullah GENÇ

T.C. Merkez Bankası

Prof. Dr. Asep HERMAWAN

Trisakti Üniversitesi, Endonezya

Prof. Dr. Himmet KARADAL

Aksaray Üniversitesi

Prof. Dr. Çiğdem KIREL

Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Enver ÖZKALP

Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Suna TEVRUZ

Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN

Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR

Hitit Üniversitesi

Prof. Dr. Azize ERGENELİ

Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Semra GÜNEY

Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Farzand Ali JAN

Comsats University, Pakistan

Prof. Dr. Aşkın KEŞER

Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

Kültür Üniversitesi

Prof. Dr. Husna Leila YUSRAN

Trisakti Üniversitesi Endonezya



Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler
Reviewers List of This Issue

Doç. Dr. Öznur AZİZOĞLU

Hacettepe Üniversitesi

Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL

Fırat Üniversitesi

Doç. Dr. Aysun KANBUR

Kastamonu Üniversitesi

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Doç. Dr. Hasan TAĞRAF

Cumhuriyet Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Musa Said DÖVEN

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Engin KANBUR

Kastamonu Üniversitesi

Doç. Dr. Adem BALTAÇI

Medeniyet Üniversitesi

Doç. Dr. Hasan GÜL

Ondokuzmayıs Üniversitesi

Doç. Dr. Onur KÖKSAL

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi

Doç. Dr. Sema POLATCI

Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Müslüme AKYÜZ

Cumhuriyet Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Durdu BİÇKES

Nevşehir Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Esra ERENLER TEKMEİN

Çankırı Karatekin Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Mustafa KARACA

İnönü Üniversitesi



<i>İçindekiler</i> <i>Table of Contents</i>	<i>Sayfa No.</i> <i>Page</i> <i>Num.</i>
1. Stratejik Girişimcilerin Kişilik Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Neo – FFI Kişilik Envanteri Uygulaması A Research to Define the Personality Traits of Strategic Entrepreneurs': The Application With Neo – FFI Personality Inventory Mustafa KARACA.....	1 – 19
2. Hemşirelerde İş Tatmininin Motivasyon Düzeyine Etkisi The Effect of Job Satisfaction of Nurses on Motivation Türker BAŞ, Özgün ÜNAL, Mustafa AMARAT, Deniz SAĞLIK.....	20 – 39
3. Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderator Etkisi The Moderating Effect of Collective Gratitude on the Overqualification-Turnover Intention Relationship Bora YILDIZ, Fırat ÖZDEMİR, Elif HABİP, Neşe ÇAKI.....	40 – 61
4. Toksik Liderliğin Sağaltımı ve Ortaya Çıkmadan Önlenmesine Dair Bilişsel Farkındalık (Üstbiliş) Gelişimi Çerçevesinden Bir Bakış A Brief Overview of Metacognitive Improvement on the Treatment and Prevention of Toxic Leadership Onur KAZANCI.....	62 – 84
5. Banka Çalışanlarının İşyerinde Mutluluk Ve Mutsuzluk Nedenleri Üzerine Keşif Amaçlı Bir Araştırma A Research on Exploration The Reasons of Bank Employees' Happiness and Unhappiness in the Workplace Feriştah GÜNER, Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT.....	85 - 105
6. Mantar Yönetim Yaklaşımı Mushroom Management Approach Taşkın KILIÇ, Hatun OLGUN.....	106 - 113
7. Management Style and Collectivism at Turkish SMEs: An Exploratory Study Türk Kobi'lerinde Yönetim Şekli ve Kolektivizm: Keşifsel Bir Çalışma Ahmet Murat ÖZKAN, Ali Oğuz BAYRAKÇIL, Hasan TAĞRAF.....	114 - 134
8. Öğrenen Organizasyon Algısı ve İç Girişimcilik İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma The Relationship Between the Perception of Learning Organization and Internal Entrepreneurship: A Research in the Banking Sector Sedat SEYMEN, Erdoğan KAYGIN.....	135 - 151



HEMŞİRELERDE İŞ TATMİNİNİN MOTİVASYON DÜZEYİNE ETKİSİ

Prof. Dr. Türker BAŞ¹
Arş. Gör. Özgün ÜNAL²
Arş. Gör. Mustafa AMARAT³
Deniz SAĞLIK⁴

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin iş tatminlerinin motivasyon düzeylerine olan etkisini incelemektir. Araştırmaya Sakarya Yenikent devlet hastanesinde çalışan 123 hemşire katılmıştır. Katılımcılara verilen anket formu 3 bölümden oluşmaktadır; (1) ilk bölümü katılımcılara ait demografik bilgiler oluştururken (2) ikinci bölümde Weiss ve arkadaşlarının geliştirdiği Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve son olarak (3) üçüncü bölümde ise Gagne ve arkadaşları (2010) geçerlilik ve güvenilirliğini yaptığı İşte Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında tanımlayıcı istatistiksel analizlerin yanı sıra, güvenilirlik analizleri, bağımsız örneklerde t testi, tek yönlü anova analizi, post-hoc analizi, Kruskal Wallis, Mann-Whitney u testi ile korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin ile motivasyon arasında ilişki ($r=0,777$) bulunmuştur. Değişkenler arasında yapılan regresyon modeli anlamlı ($F=183,063$; $p=0,000$) ve iş tatmini motivasyonu %60.1 oranında açıklamaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre hemşirelerin iş tatminlerinin iş rotasyonu ya da ücret artışı ile değil, çalışma ortamındaki arkadaşlık ve yardımlaşmanın güçlendirilmesi ile mümkündür. Bu nedenle sağlık yöneticilerinin sorumluluklarında bulunan çalışanlar arası iletişimi güçlendirmeleri ve yardımlaşma kültürünü geliştirmeleri önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, İçsel tatmin, Dışsal tatmin, Hemşireler, Motivasyon

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION OF NURSES ON MOTIVATION

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the impact of job satisfaction on motivation levels of nurses working in public hospitals. 123 nurses who working in Sakarya Yenikent state hospital participated in this research. The questionnaire form for participation is composed of 3 parts; (1) While the first part has demographic information on participants (2) in the second part, Minnesota Job Satisfaction Scale developed by Weiss and colleagues, and (3) in the last part, Motivation Scale at work where validity and reliability was analyzed by Gagne et al. (2010) was used. In the study, descriptive statistical analyzes, reliability analyzes, t-test in independent samples, one-way ANOVA analysis, post-hoc analysis, Kruskal Wallis, Mann-Whitney u test, correlation and regression analyzes were used. As a result of the research, the relationship between job satisfaction, internal satisfaction, external satisfaction and motivation ($r = 0,777$) was found. The regression model between the variables was significant ($F = 183,063$, $p = 0,000$) and job satisfaction explained motivation of 60.1%. According to the results of the study, job satisfaction of nurses is possible not by job rotation or wage increase but by strengthening friendship and co-operation in working environment. For this reason, it is recommended that strengthening of communication among employees and development of helping culture in the responsibilities of health administrators.

Key Words: Job Satisfaction, Intrinsic Satisfaction, Extrinsic Satisfaction, Nurses, Motivation.

¹ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, turkerbas@sakarya.edu.tr

² Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, ozgununal@sakarya.edu.tr

³ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, mustafaamarat@sakarya.edu.tr

⁴ dnz_sglk@hotmail.com

GİRİŞ

Örgütler, ortak bir amacı olan insanların bir araya geldiği, kendine özgü veya ait kaynakları ve kendine ilişkin kuralları, prosedürleri, inançları ve normları olan yapılardır. Örgütlerin başarılı olmalarında en önemli faktörün insan kaynağı olduğu söylenebilir. Söz konusu sağlık kuruluşları olduğunda ise hizmetin insanlar aracılığıyla sunulmasından dolayı insan kaynağı daha önemli hale gelmektedir. Sağlık hizmetlerinin ana aktörleri hekimler ve hemşirelerdir. Sağlık hizmetlerinin özellikleri düşünüldüğünde hasta ve yararlıların sağlıkları için ilgili personellerin motivasyonları önem arz etmektedir (Özer ve Bakır,2003:118). Sağlık hizmetleri sunumunda karar verici rolü hekimler üstlenirken, tedavi ve bakım hizmetlerinde hemşirelere önemli görevler düşmektedir. Bu nedenle hemşirelerin performansları sağlık hizmeti sunumu açısından hayati önem arz etmektedir. Hemşirelerin etkili ve verimli çalışmalarında iki önemli kavram karşımıza çıkmaktadır. Bunlar (1) İş tatmin, (2) motivasyondur. Hemşirelerin iş tatminleri ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi ve aralarındaki ilişkinin tespit edilmesi sağlık yöneticilerinin hemşirelerin motivasyon eksikliklerinin gidermesinde büyük önem taşımaktadır (Fadıloğlu, Kuzeyli ve Sevim 2004, aktaran Hakmal,Karadağ ve Demir,2012:182).

Motivasyon, işgörenlerin örgüt amaçları ve hedefleri doğrultusunda yönlendirilmesi olarak tanımlanabilir (Karaköse ve Kocabaş,2006:3). Hemşirelerin motivasyonlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlardan bazıları işgörenlerin örgüt kararlarına katılması, işgörelere önem verilmesi, adil disiplin, mesleğini severek yapma olarak sıralanabilir (Hakmal ,Karadağ ve Demir 2012:181). İnfal ve Bodur (2001:79) iş güvencesi, sosyal güvence, yöneticilerin işgörelere değer vermesi, işini severek yapma ve işin toplum tarafından saygı görmesi gibi faktörlerin çalışanın motivasyonunu etkilediğini belirtmektedir. Hanks (1999:114) ise hemşirelerin motivasyonun etkileyen faktörlerin başında işlerini çekici bulmalarının ve yaptıkları işlerin takdir edilmesinin geldiğini belirtmektedir.

İş tatmini kavramı işgörenlerin işlerine karşı duydukları duyguların ve tutumların bütünü olarak tanımlanabilir (Kaya ve Bilgin,2015:4). İş tatmini üzerine birçok teori mevcuttur. Bunlar kapsam teorileri (içsel tatmin) ve beklenti teorileri (dışsal tatmin) ana başlığında incelenebilir (Köroğlu,2011:25). İş tatmini birçok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörleri kişinin yaşam tarzı, gelir düzeyi vb. gibi içsel-kişisel nedenlerle açıklamak mümkün



olabileceği gibi çalışma arkadaşları ile olan etkileşimleri, çalışma koşulları gibi direkt dışsal faktörlerle de açıklamak mümkündür. İş tatmininin gerçekleşmemesi durumunda işe devamsızlık yapmak ve işten ayrılmak gibi olumsuz sonuçlar meydana gelebilmektedir. Bununla beraber işgörenin verimsizliğine ve işgörenlerde sinirsel ve duygusal çöküntülere sebep olduğu bilinmektedir (Akıncı,2002:3).

İşgörenlerin çalışmaları ile elde ettiği tatmini “dışsal tatmin” çalışma esnasında elde ettiğine ise “içsel tatmin” olarak adlandırılmaktadır. Tatmin olmuş bir bireyin motive edilmesi için gerekli şartların sağlandığı söylenebilir (Üçüncü, 2016:6-7).

Örgütün verimliliğini ve etkinliğini artırabilmek için yöneticilerin iş görenleri olumlu yönde motive etmeleri ve iş tatminlerini artırmak için çalışmalar yapmaları önemlidir (Kundak ve diğ.2015:2). Çalışmada sağlık hizmeti sunumunda önemli bir rol üstlenen hemşirelerin iş tatminlerinin motivasyon düzeylerine etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

2.Yöntem

2.1. Araştırma Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Sakarya İli Yenikent Hastanesi’nde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Sakarya İli Yenikent Hastanesi’nde yaklaşık 167 hemşire görev yapmaktadır. Araştırmada örneklem belirlemeksizin bütün hemşirelere ulaşılması amaçlanmış olup nöbet giriş çıkışları, izinli hemşireler, çalışmaya katılmak istenilmemesi gibi nedenler ile 123 (%73) hemşirenin katılımı sağlanabilmiştir. Sakarya İli Yenikent Devlet Hastanesi’nde çalışan 123 hemşire araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Hemşirelerin iş tatmini algıları ve bu algının motivasyon düzeylerine etkisini ölçmek amacıyla, 3 bölümden oluşan soru formu kullanılmıştır. (1) ilk bölümü katılımcılara ait demografik bilgiler oluştururken (2) ikinci bölümde Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve son olarak (3) üçüncü bölümde Gagne ve arkadaşları (2010) tarafından İngilizce ve Fransızca yapılarının geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan, dört boyut ve 12 ifadeden oluşan İşte Motivasyon Ölçeği (The Motivation at Work Scale-MAWS) kullanılmıştır. İşte motivasyon ölçeği 4 faktör olarak dizayn edilmiştir ancak bu çalışmada ölçek genel motivasyon düzeyinin incelenebilmesi açısından tek boyut olarak ele alınmıştır. Toplanan



verilere normallik testleri uygulanmıştır (Kolmogorov-Smirnov). Normal dağılım sergileyen verilere parametrik testler, sergilemeyenlere ise non-parametrik testler uygulanmıştır.

2.3. Etik Uygunluk ve Gerekli İzinler

Araştırmada veri toplanması için kullanılan ölçeklere ilişkin Sakarya Üniversitesi Etik Kurulundan 07.12.2016 tarihli 63 sayılı toplantıda alınan 03 nolu kararla etik uygunluk raporu ve Sakarya İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğinden 09.12.2016 tarihinde 23916764-702,99-1355 sayılı anket uygulama izni alınmıştır.

2.4. Hipotezler

Çalışmada literatür verilerinin de ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

H1^A: Hemşirelerin İş Tatminleri Motivasyon Düzeylerini Etkilemektedir.

H1^B: Hemşirelerin İş Tatminleri ile Motivasyon Düzeyleri arasında İlişki vardır.

H2^A: Hemşirelerin İçsel Tatminleri Motivasyon Düzeylerini Etkilemektedir.

H2^B: Hemşirelerin İçsel Tatminleri ile Motivasyon Düzeyleri Arasında ilişki vardır.

H3^A: Çalışanların Dışsal Tatminleri Motivasyon Düzeylerini Etkilemektedir.

H3^B: Çalışanların Dışsal Tatminleri ile Motivasyon Düzeyleri Arasında İlişki vardır.

3. Bulgular

Çalışmada kullanılan ölçeklerden işte motivasyon ölçeğinin Türkçe geçerlilik analizi Akbolat ve Işık (2012) tarafından, iş tatmini ölçeğinin ise Türkçe geçerlilik analizi Baycan (1985) tarafından yapıldığından bu çalışmada tekrardan geçerlilik analizleri yapılmayıp yalnızca güvenilirlik analizleri yapılmıştır. İş tatmininin ölçeğinin cronbach alpha değeri 0,870, motivasyon ölçeğinin cronbach alpha değeri 0,933, motivasyon ölçeğinin alt boyutları olan içsel tatmin boyutunun cronbach alpha değeri 0,910 dışsal tatmin boyutunun cronbach alpha değeri ise 0,840 olarak hesaplanmıştır (Tablo 1). Cronbach alfa değerlerinin 0,700 ve üzeri olması arzu edilmektedir (Coşkun vd.2015:126). Çalışma kapsamında elde değerler arzu edilen değerlerin oldukça üzerindedir ve bu sonuçlar ölçeklerin güvenilir olduğu göstermektedir.



Tablo 1: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Ölçekler	Cronbach alfa
Minnesota İş Tatmini	,870
Motivasyon Ölçeği	,933
İçsel Tatmin Boyutu	,910
Dışsal Tatmin Boyutu	,840

Katılımcıların Minnesota İş Tatmini anket sorularına verdikleri cevapların ortalamaları Tablo-2 'de görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre içsel tatmin boyutu soruları arasında, 3,50 ortalama ile en yüksek ortalamayı “Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı” sorusu almıştır. Bu sonuç doğrultusunda çalışanların içsel tatminlerinin kaynağının başkalarına yardım etme isteği olduğu söylenebilir. En düşük ortalama ise 2,59 ile “Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı” sorusuna aittir. Dışsal tatmin boyutu için ise en yüksek ortalama 3,47 ile “Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması” sorusuna aittir en düşük ortalama 2,40 ile “Bu işte ilerleme imkânım” sorusuna aittir. Bu doğrultuda bireylerin dışsal tatminlerinin çalışma arkadaşları ile ilişkilerinden beslendiğini söylemek yanlış olmayacaktır. İş tatmini ölçeğinin genel ortalaması ise orta düzey olan 2,93 olarak bulunmuştur.



Tablo 2 : Katılımcıların İş Tatmini Ölçeğine Verdikleri Cevapların Ortalamaları

İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ	Ortalama	S.S
Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı	2,81	1,036
Tek başına çalışma imkânı	2,75	1,144
Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı	2,59	1,081
Toplumda bir yer edinme imkânı	3,19	1,161
Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı	2,96	1,310
Sürekli bir işe sahip olma imkânı	3,47	1,069
Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı	3,50	1,085
Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı	2,95	,986
Yeteneklerimi kullanabilme imkânı	2,88	1,122
Kendi kararımı verme özgürlüğü	2,78	1,165
İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı	2,80	1,103
İşimden elde ettiğim başarı duygusu	3,27	1,107
İçsel Tatmin Boyutunun Ortalaması	3,00	,791
Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı	2,90	1,268
Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği	2,97	1,259
Firma politikasını uygulama imkânı	2,56	,987
Aldığım ücret	2,73	,977
Bu işte ilerleme imkânım	2,41	1,140
Çalışma koşulları	2,77	1,002
Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması	3,48	1,005
Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü	2,79	1,165
Dışsal Tatmin Boyutunun Ortalaması	2,82	,760
İş Tatmini Genel	2,93	,737



Katılımcıların motivasyon ölçeğinde yer alan ifadelerle göre en yüksek ortalama 4,80 ile “İşim benim hayatımdır ve başarısız olmak istemiyorum” sorusuna aittir. En düşük ortalama ise 3,08 ortalama ile “Çok para kazanmamı sağlamaktadır” sorusuna aittir. Çalışanların motivasyonları başarı isteklerinden kaynaklanırken, paranın motive edici bir araç olarak görülmediği söylenebilir. Bu sonuçlarla beraber çalışanların motivasyonlarının yüksek düzeyde olduğu (3,96) görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3: Katılımcıların Motivasyon Ölçeğine Verdikleri Cevapların Ortalamaları

Motivasyon Ölçeği	Ortalama	S.S.
Bu işi çok seviyorum.	4,60	1,513
Yaptığım işi eğlenceli buluyorum.	3,52	1,711
Bu işin her dakikası bana zevk veriyor.	3,42	1,620
Bu iş amaçlarıma ulaşmamı sağlamaktadır.	3,60	1,577
Bu iş kariyer planlarımı karşılamaktadır.	3,18	1,631
Bu iş kişisel değerlerime uygundur.	4,08	1,364
İşimde en iyisi ve kazanan olmak zorundayım.	4,59	1,670
İşim benim hayatımdır ve başarısız olmak istemiyorum	4,80	1,684
Bu iş bana saygınlık sağlamaktadır.	4,37	1,478
Bu iş bana belirli bir yaşam standardı sağlamaktadır.	4,49	1,173
<i>Çok para kazanmamı sağlamaktadır.</i>	<i>3,08</i>	<i>1,376</i>
Bu işi maaş için yapmaktayım	3,81	1,651
Motivasyon Genel	3,96	,992

Katılımcıların sosyo demografik özelliklerine ilişkin bulgular doğrultusunda %57,4'ünü kadınların, % 42,6'sını erkeklerin oluşturduğu; 122 katılımcının 72'sini (%59) lisans mezunları oluşturmaktadır. Bununla beraber %34,4'ü katılımcı 23-27 yaş aralığında bulunmaktadır. Katılımcıların 'si 62 bekar 60'ı evlidir. Sağlık sektöründe toplam çalışma süresine bakıldığında çalışanların 58'i sağlık sektöründe 5 yıldan az süredir çalışırken, 68'i 5 yıldan az süredir mevcut hastanelerinde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Çalışanlardan

60'ının geliri 3001-4000 lira arasındır. Genel olarak çalışanların çoğunluğunun kadın olması hastanelerin organizasyon açısından özelliklerinden çalışanların çoğunluğu kadınlardan oluşur özelliğine uymaktadır (Tengilimoğlu, Akbolat ve Işık, 2015:191). Sağlık sektörü uzmanlık gerektiren ve belirli bir eğitim seviyesi gerektiren kuruluşlar oldukları için çalışanların çok büyük kısmı ön lisans seviyesinde ve daha yüksek eğitim seviyesindedirler.

Tablo 4 : Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri

Demografik Değişken	Grup	Sayı	%
Cinsiyet	Kadın	70	57,4
	Erkek	52	42,6
Eğitim Durumu	Lise	10	8,2
	Ön Lisans	30	24,6
	Lisans	72	59,0
	Lisansüstü	10	8,2
Yaş	18-22 yaş	14	11,5
	23-27 yaş	42	34,4
	28-32 yaş	28	23,0
	33-37 yaş	18	14,8
	≥ 38 yaş	20	16,4
Medeni Durum	Evli	62	50,8
	Bekâr	60	49,2
Sağlık Sektöründe Toplam Çalışma Süresi	0-5 yıl	58	47,5
	6-10 yıl	24	19,7
	11-15 yıl	16	13,1
	16-20 yıl	16	13,1
	≥ 21 yıl	8	6,6
Hanenizin Aylık Geliri	2000-3000	34	27,9
	3001-4000	60	49,2
	4001-5000	8	6,6
	5001-6000	8	6,6
	≥ 6001	12	9,8

İş tatmini ve alt boyutları ile motivasyon arasındaki ilişki incelemek adına korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre iş tatmini ve motivasyon arasında pozitif yönlü güçlü ilişki (0,777) (H1b kabul), iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmini ile motivasyon arasında pozitif yönlü güçlü ilişki (0,966)(H2b kabul) ve dışsal tatmin ile motivasyon arasında pozitif yönlü güçlü ilişki bulunmaktadır (0,915) (H3^b kabul).



Tablo 5 :Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3
İş Tatmini (1)	1		
İçsel Tatmin Boyutu (2)	,966**	1	
Dışsal Tatmin Boyutu (3)	,915**	,779**	1
Motivasyon (4)	,777**	,749**	,713**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regresyon analizi sonuçlarına göre kurulan model istatistiksel olarak anlamlı ve kullanılabilir (F=183,063; p=0,000). Modelin ilişki katsayısı 0,604'dür ve iş tatmini motivasyondaki toplam varyansın %60,1'ini açıklamaktadır. Regresyon modeline göre iş tatmini motivasyonu pozitif yönde etkilemektedir (H1^a kabul).

Tablo 6: İş Tatminin Motivasyona Etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış Değerler		Standartlaştırılmış Değerler	t	p	
		B	S.H.	Beta			
Motivasyon	(Sabit)	0,899	,234		3,850	0,000	
	İş Tatmini	1,046	,077	0,777	13,530	0,000	
F	183,063	P	0,000	R	0,604	R ²	0,601

İş tatminin alt boyutlarından içsel tatminin motivasyona etkisini analiz etmek için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre model anlamlı ve kullanılabilir (F=153,596; p=0,000). Modelin ilişki katsayısı 0,561'dir ve içsel tatmin boyutu çalışanın motivasyonundaki toplam varyansın %55,8'ini açıklamaktadır. Regresyon modeline göre içsel tatmin boyutu motivasyonu pozitif yönde etkilemektedir (H2^a kabul).

Tablo 7: İçsel Tatmin Boyutunun Motivasyona Etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış Değerler		Standartlaştırılmış Değerler	t	p	
		B	S.H.	Beta			
Motivasyon	(Sabit)	1,147	0,235		4,879	0,000	
	İçsel Tatmin	0,939	0,076	0,749	12,393	0,000	
F	153,596	P	0,000	R	0,561	R²	0,558

İş tatmininin alt boyutlarından dışsal tatminin motivasyona etkisini analiz etmek için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre model anlamlı ve kullanılabilir (F=124,284; p=0,000). Modelin ilişki katsayısı 0,509'dur ve dışsal tatmin boyutu çalışanın motivasyonundaki toplam varyansın %50,5'ini açıklamaktadır. Regresyon modeline göre dışsal tatmin motivasyonu pozitif yönde etkilemektedir (H3^a kabul).

Tablo 8: Dışsal Tatmin Boyutunun Motivasyona Etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış Değerler		Standartlaştırılmış Değerler	t	p	
		B	S.H.	Beta			
Motivasyon	(Sabit)	1,337	0,244		5,473	0,000	
	Dışsal Tatmin	0,930	0,083	0,713	11,148	0,000	
F	124,284	P	0,000	R	0,509	R²	0,505

Katılımcıların cinsiyetlerinin çalışanların motivasyonlarında, iş tatmininde ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını analiz etmek için bağımsız örneklerde t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde cinsiyetin iş tatmininin alt boyutu olan içsel tatmin boyutunda erkekler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir.



Tablo 9: Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Yapılan Fark Analizi

Cinsiyet		Ortalama	Standart Sapma	t	p
İş Tatmini	Kadın	2,829	0,666	-1,748	0,084
	Erkek	3,069	0,810		
İçsel Tatmin Boyutu	Kadın	2,867	0,714	-2,156	0,034
	Erkek	3,183	0,859		
Dışsal Tatmin Boyutu	Kadın	2,771	0,683	-0,886	0,378
	Erkek	2,899	0,856		
Motivasyon	Kadın	3,929	0,869	-0,461	0,646
	Erkek	4,016	1,145		

Katılımcıların medeni durumlarına göre yapılan fark analizine göre medeni durum iş tatmini, içsel tatmin, dışsal tatmin boyutu ve motivasyonun her birinde bekârlar lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Bekâr katılımcıların iş tatmini ve motivasyonu evli katılımcılara oranla daha olumludur.

Tablo 10: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Yapılan Fark Analizi

Medeni Durum		Ortalama	Standart Sapma	t	p
İş Tatmini	Evli	2,647	0,620	-4,679	0,000
	Bekâr	3,225	0,738		
İçsel Tatmin Boyutu	Evli	2,737	0,716	-3,979	0,000
	Bekâr	3,275	0,778		
Dışsal Tatmin Boyutu	Evli	2,512	0,612	-5,065	0,000
	Bekâr	3,150	0,768		
Motivasyon	Evli	3,605	0,847	-4,381	0,000
	Bekâr	4,339	1,000		

Katılımcıların yaşlarına göre yapılan fark analizi sonuçlarında ise katılımcıların yaşları iş tatmini, içsel tatmin, dışsal tatmin boyutlarında anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Bu işlemin ardından Kruskal Wallis sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan



kaynaklandığını belirlemek üzere ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları neticesinde İş tatminini boyutunda farklılıkların 18-22 ile 38 yaş ve üzerinden, 23-27 ile 28-32 ve 33-37 yaş gruplarından kaynaklanmaktadır.

Tablo 11: Katılımcıların Yaşlarına Göre Yapılan Fark Analizi

Yaş Grubu		N	Sıra Ortalama	X ²	p	Mann-Whitney- U Testi
İş Tatmini	18-22 ¹	14	70,93	13,445	0,009	1-5 p:0,140 2-4 p:0,036 2-5 p:0,000
	23-27 ²	42	68,40			
	28-32 ³	28	57,93			
	33-37 ⁴	18	48,61			
	≥ 38 ⁵	20	57			
İçsel Tatmin Boyutu	18-22 ¹	14	65,50	15,107	0,004	1-5 p:0,200 2-5 p:0,005
	23-27 ²	42	70,55			
	28-32 ³	28	64,93			
	33-37 ⁴	18	51,39			
	≥ 38 ⁵	20	44			
Dışsal Tatmin Boyutu	18-22 ¹	14	74,07	24,392	0,000	1-5 p:0,014 2-3 p:0,022 2-4 p:0,035 2-5 p:0,001
	23-27 ²	42	74,45			
	28-32 ³	28	55,36			
	33-37 ⁴	18	54,50			
	≥ 38 ⁵	20	40,40 4			
Motivasyon	18-22 ¹	14	69,21	7,836	0,098	
	23-27 ²	42	73,36			
	28-32 ³	28	61,64			
	33-37 ⁴	18	51,17			
	≥ 38 ⁵	20	40,30			

Katılımcıların sağlık sektöründe çalıştıkları yıla göre yapılan Kruskal Wallis analizine göre sektörde bulunma süreleri iş tatmininde, alt boyutlarında ve motivasyon seviyelerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu öğrenmek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Analiz bulgularına göre çalışma süreleri ile iş tatmininde 0-5 yıl olanlar ile 6-10 yıl, 11-15 yıl çalışanlardan kaynaklandığını tespit edilmiştir. Motivasyon boyutunda ise 0-5 yıl ile 11-15 ve 20 yıl ve daha fazla çalışanlardan kaynaklandığı görülmektedir.



Tablo 12 :Katılımcıların Sektörde Bulunma Sürelerine Göre Yapılan Fark Analizi

Sektördeki Süre	N	Sıra Ortalaması	X ²	p	Mann-Whitney-U Testi	
İş Tatmini	0-5 yıl ¹	58	74,78	28,438	0,000	1-5 p:0,000 1-4 p:0,033 1-3 p:0,001
	6-10 yıl ²	24	59,83			
	11-15 yıl ³	16	39,88			
	16-20 yıl ⁴	16	53,75			
	≥20 ⁵	8	23,00			
İçsel Tatmin Boyutu	0-5 yıl ¹	58	72,33	24,015	0,000	1-5 p:0,004 1-3 p:0,002
	6-10 yıl ²	24	61,08			
	11-15 yıl ³	16	39,13			
	16-20 yıl ⁴	16	57,88			
	≥20 ⁵	8	36,25			
Dışsal Tatmin Boyutu	0-5 yıl ¹	58	76,05	16,134	0,003	1-5p:0,000 1-4p:0,013 1-3p:0,001 1-2p:0,023 2-5p:0,000
	6-10 yıl ²	24	57,58			
	11-15 yıl ³	16	42,38			
	16-20 yıl ⁴	16	56,38			
	≥20 ⁵	8	16,25			
Motivasyon	0-5 yıl ¹	58	70,60	13,128	0,011	1-5 p:0,008 1-3 p:0,031 4-5 p:0,000
	6-10 yıl ²	24	51,33			
	11-15 yıl ³	16	47,13			
	16-20 yıl ⁴	16	70,13			
	≥20 ⁵	8	37,50			

Tablo 14’te bireylerin aylık ortalama gelirlerine göre yapılan fark analizi sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre aylık gelir iş tatmini ve alt boyutları ile motivasyonda anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Farklılıkların hangi gruplarından kaynaklandığını tespit etmek için Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Analiz bulgularına göre iş tatmininde 2000 – 3000 ile 5000-6000 ve 6001 ve üzeri grup arasında farklılıklar ile beraber 3000-4000 ile

6001 ve üzeri gruplar ve 4001-5000 ile 6001 ve üzeri gelire sahip bireyler arasında farklılık mevcuttur. Motivasyon boyutunda ise 4001-5000 ile 2000-3000, 5001-6000 ve 6001 ve üzeri gelir gurubuna sahip bireyler ile arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 13: Katılımcıların Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Yapılan Fark Analizi

Aylık Ortalama Gelir		N	Sıralama Ortalaması	χ^2	p	Mann-Whitney- U Testi
İş Tatmini	2000-3000 ¹	34	76,26	37,532	0,000	1-2 p:0,033
	3001-4000 ²	60	59,60			1-4 p:0,013
	4001-5000 ³	8	93,50			1-5 p:0,004
	5001-6000 ⁴	8	42,25			2-5 p:0,000
	≥ 6001 ⁵	12	20,67			3-4 p:0,000
						3-5 p:0,000
İçsel Tatmin Boyutu	2000-3000 ¹	34	71,03	31,064	0,000	1-5 p:0,000
	3001-4000 ²	60	61,80			1-4 p:0,014
	4001-5000 ³	8	94,50			2-5 p:0,000
	5001-6000 ⁴	8	37,00			3-4 p:0,000
	≥ 6001 ⁵	12	27,33			3-5 p:0,000
Dışsal Tatmin Boyutu	2000-3000 ¹	34	81,26	24,544	0,000	1-5 p:0,000
	3001-4000 ²	60	57,37			1-4 p:0,011
	4001-5000 ³	8	89,50			2-5 p:0,000
	5001-6000 ⁴	8	48,50			3-4 p:0,000
	≥ 6001 ⁵	12	16,17			3-5 p:0,000
						4-5 p:0,040
Motivasyon	2000-3000 ¹	34	64,32	15,576	0,004	1-3 p:0,005
	3001-4000 ²	60	59,17			3-4 p:0,000
	4001-5000 ³	8	103,25			3-5 p:0,000
	5001-6000 ⁴	8	54,25			
	≥ 6001 ⁵	12	42,17			



4. Sonuç ve Öneriler

Sağlık hizmeti sunumunda hemşirelerin oldukça önemli bir yeri bulunmaktadır. Sağlık hizmetlerinin kalitesinde ve hasta memnuniyetinin sağlanmasında hemşirelerin iş tatminleri ve motivasyonları önem arz etmektedir. Hemşirelerin içsel tatmini ölçeğindeki ifadelerden en düşük ortalama sahip olan ifade “zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı” “olurken en yüksek ifade ise “ Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı ” ifadesi oluşturmuştur. Bu sonuçlar hemşirelerin içsel tatminlerinde iş rotasyonlarının etkili olmadığını ve kurum içerisinde çalışma arkadaşlarına yardım edebilme imkânlarının içsel tatminlerinde arttırdığını göstermektedir. Hemşirelerin dışsal tatmin algılarına ilişkin en düşük ortalama sahip ifadeyi “ bu işte ilerleme imkânı” oluştururken en yüksek ortalama sahip “ çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşması ” ifadesidir. Bu sonuçlarda devlet hastanesinde çalışmakta olan hemşirelerin kurum içerisinde yükselmeyi bir tatmin kaynağı olarak görmediklerini, çalışma ortamındaki arkadaşlığın hemşirelerin iş tatmininde daha önemli yere sahip olduğunu göstermektedir. Bununla beraber içsel tatmin ifadelerinde karşımıza çıkan ve kurum içerisinde diğer işgörenler yardımlaşarak çalışması ve işgörenlerin birbiri ile anlaşması hemşirelerin iş tatminlerini pozitif yönde etkilediği söylenebilir.

Motivasyon ölçeğine göre en yüksek ortalama “ işim benim hayatımdır ve başarısız olmak istemiyorum ” ve en düşük ortalama ise “ çok para kazanmamı sağlamaktadır” ifadesidir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında hemşireler için mesleki başarıları onları motive ederken maddiyat boyutu yani paranın hemşirelerin motivasyonuna etki etmediği görülmektedir.

Çalışma kapsamında kullanılan tüm ölçekler ve alt boyutları arasında pozitif ve güçlü ilişki bulunmuştur. İş tatmini ile motivasyon arasındaki ilişkiyi destekler nitelikte literatür sonuçlarına rastlamak mümkündür (Çolak Alsat, 2016: 92; Köroğlu,2011:328; Mushtag,Ahmed ve Warraich,2014:7; Yüksel ve Adıgüzel,2015:1024).

Bu çalışmanın da ana amacını oluşturan iş tatmininin motivasyona etkisine ait regresyon modeli anlamlıdır. Modele ait ilişki katsayısı, 604 olarak bulunmuş ve iş tatmininin motivasyonun %60'ını açıkladığı görülmüştür. Bu sonuçlar neticesinde hemşirelerin iş tatminlerinin artmasının motivasyonlarını etkilediği söylenebilir. Bununla beraber içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarının motivasyonu etkilediği ve kurulan her iki modelinde anlamlı olduğu görülmüştür. Literatürde bu sonuçları destekler nitelikte çalışmalar



mevcuttur (Köroğlu,2011: 329;Lambrou, Kontodimopoulos ve Niakas 2010:7; Smith ve Shildes, 2012:194).

Çalışma kapsamında yapılan farklılık analizlerine göre hemşirelerin içsel tatminlerinde cinsiyete göre anlamlı fark bulunmuştur. Erkek hemşireler kadın hemşirelere göre içsel tatmininde daha yüksek ortalamaya sahiptir. Tilev ve Beydağ (2014:144) ise hemşirelerin cinsiyetlerinin iş tatminlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığını belirtmiştir. Tüm ölçeklerde ve alt boyutlarında katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı fark bulunmuştur. Evli bireylerin bekâr bireylere göre hem motivasyonları hem de iş tatminleri daha düşüktür. Derin (2007:69) ise devlet hastanlerinde çalışan sağlık personellerinde evli olanların bekar olanlara göre daha yüksek iş tatminlerine sahip olduğunu bulmuştur fakat bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ifade etmiştir.

İşgörenlerin yaşlarına göre ise 23-27 yaş arası ile 38 ve üzeri yaş grubu arasında anlamlı farklılıklar mevcuttur. Daha genç işgörenlerin iş tatminleri daha yaşlı olanlara göre yüksektir. Çalışmanın bir diğer bulgusu olan; hemşirelerin iş tatmini ve alt boyutlarında işe yeni başlayanlar ile 10 yılı aşkın çalışanlar arasında farklılık olduğu sonucu da yaşa göre oluşan farklılık sonuçlarını destekler niteliktedir. Bu sonuçlar meslekte geçen sürenin çalışanların motivasyonlarını ve iş tatminlerini düşürdüğünü göstermektedir. Bu sonuçlarla literatürde ki çalışmaların sonuçları birbirine ters düşmektedir (Tilev ve Beydağ:2014:144; Derin,2007:66). Hemşirelik mesleğinin getirdiği yoğun stres ve baskı göz önüne alındığında, meslekte daha uzun çalışanların motivasyonlarının ve iş tatminlerinin düşmesi olağan bir sonuç olarak görülmektedir.

Çalıştıkları birime göre yapılan farklılık analizi bulgularına göre idari işlerde görev yapmakta olan hemşirelerin acil servistekilere göre motivasyonları oldukça yüksektir. Bunun sebebinin acil hizmetlerdeki yoğunluk, stresli çalışma ortamı, karşılaşılan vakaların yarattığı duygusal çöküntüler ve çalışma saatlerindeki farklılıklar olabilir.

Sağlık yöneticilerinin insan kaynaklarının önemli bir kısmını oluşturan hemşireleri daha etkili ve verimli kullanabilmeleri, verilen sağlık hizmeti kalitesini ve hasta memnuniyetini artırabilmeleri için motive olmuş hemşirelere ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre hemşirelerin iş tatminlerinin iş rotasyonu ya da ücret artışı ile değil, çalışma ortamındaki arkadaşlık ve yardımlaşmanın güçlendirilmesi ile mümkündür. Bu nedenle sağlık yöneticilerinin sorumluluklarında bulunan çalışanlar arası iletişimi güçlendirmeleri



ve yardımlaşma kültürünü geliştirmeleri önerilmektedir. Çeşitli yemek, parti, aktivite gibi organizasyonlar ile çalışanlar arası bağın güçlendirilmesinin çalışanların iş tatminlerini artıracacı, bu yolla motivasyonlarının yükseltilebileceği düşünölmektedir.



Kaynakça

- Akbolat, M., ve Işık, O. (2015). Sağlık Çalışanlarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Motivasyonlarına Etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(32).
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4).
- Baycan, A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi, İstanbul.
- Coşkun, R , Altunişik, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yildirim, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Çolak Alsat, O. (2016). *Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Derin, N. (2007). Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Fadıloğlu C, Kuzeyli Yıldırım Y ve Sevim B. (2004) Diyaliz Ünitesinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi. *Hemşirelik Formu Dergisi*, 7(3):32-6.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., ve Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and psychological measurement*, 70(4), 628-646.
- Hakmal, H., Karadağ, M., ve Demir, C. (2012). Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerine Etki Eden Faktörler: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Uygulama. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 15(3).
- Hanks, K. (1994), İnsanları Motive Etme Sanatı, Çev: Can İkizler, Alfa Yayınlar, I. Baskı
- İnfal, S., ve Bodur, S. (2011). Hemşirelerin önem verdikleri motivasyon araçları. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 19(2), 77-82.



- Karaköse, T., ve Kocabaş, İ. (2006). Özel Ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu Ve Motivasyon Üzerine Etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Kaya, N. T., ve Bilgin, S. (2015). Çankırı İl Merkezinde Birinci Basamak Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu Düzeyi Ve Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 1.
- Köroğlu, Ö. (2011). İş doyumu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi.
- Kundak, Z., Üzel.H., Keleş, A., ve Eğicioğlu, H. (2015). Bir Üniversite Hastanesinde Hemşirelik Mesleğinde İş Tatmini ve Motivasyon. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 16(1).
- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N., ve Niakas, D. (2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human resources for health*, 8(1), 26.
- Mushtaq, K., Ahmed, M. A., ve Warraich, S. U. (2014). A study on job satisfaction, motivation and organizational citizenship behavior. *Journal of Management Sciences and Business Research*, 2014 ISSN (2226-8235) Vol-3, Issue 11
- Özer M, Bakır B. (2003). Sağlık Personelinin Motivasyonu İlgili Etmenlerin Belirlenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*. 45(2):11.
- Smith, D. B., ve Shields, J. (2013). Factors related to social service workers' job satisfaction: Revisiting Herzberg's motivation to work. *Administration in Social Work*, 37(2), 189-198.
- Tengilimoğlu,D, Akbolat, M ve Işık, O. (2015) Sağlık İşletmeleri Yönetimi. Ankara. Nobel Yayıncılık.
- Tilev, S., ve Beydağ, K. D. (2014). Hemşirelerin iş doyum düzeyi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 3(1), 140-147.
- Üçüncü,K. (2016). İş Tatmini ve Motivasyon Ders Notları
- Yüksel, O., ve Adıgüzel, O. (2015). Kamu Hastaneleri Birliği Kapsamında Yer Alan Sağlık Kurumlarında Çalışanlar Açısından Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve İş



Motivasyonu Üzerine Etkilerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi.
Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(39), 1019-1027.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., ve England, G. W. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota studies in vocational rehabilitation*, Vol. 22 120.,http://vpr.psych.umn.edu/sites/g/files/pua2236/f/monograph_xxii_manual_for_the_mn_satisfaction_questionnaire.pdf (Erişim Tarihi:08.12.2016)

