



T.C.

AVRASYA ÜNİVERSİTESİ

**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ SAĞLIK KURUMLARI
İŞLETMECİLİĞİ VE YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**KAMU HASTANELERİNDE MOTİVASYONUNUN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞA ETKİSİ: MENGÜCEK GAZİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA
HASTANESİ UYGULAMASI**

Emre SERT

Yüksek Lisans Tezi

Trabzon 2020

T.C.
AVRASYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ VE YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

**KAMU HASTANELERİNDE MOTİVASYONUNUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA
ETKİSİ: MENGÜCEK GAZİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ
UYGULAMASI**

Emre SERT

**Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünde
'YÜKSEK LİSANS'**

Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih :28/02/2020

Tez Savunma Tarihi :03/02/2020

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Osman YILDIZLAR

Trabzon 2020

T.C.
AVRASYA ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitü Müdürlüğü
KABUL VE ONAY

Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans programı çerçevesinde ve Dr.Öğr.Üyesi Osman YILDIZLAR'ın danışmanlığında yüksek lisans öğrencisi Emre SERT tarafından hazırlanan "Kamu Hastanelerinde Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Uygulaması" başlıklı bu çalışma, Enstitü Yönetim Kurulunun 17.01.2020 gün ve 02 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof.Dr.Mehmet TÜFEKÇİ
Jüri Başkanı

Dr. Öğr. Uyesi Osman YILDIZLAR
Üye

Dr.Öğr.Üyesi Seda FANDAKLI
Üye

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Mehmet TÜFEKÇİ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANI

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim. 21.11.2019



Emre SERT

ÖZET

SERT, Emre. Kamu Hastanelerinde Motivasyonun, Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi, 2019.

Günümüzün çalışma hayatında çok hızlı bir şekilde farklılaşma ve ilerleme için motivasyonun ve örgütsel bağlılığın gerekli olduğu ortaya çıkmıştır. Sağlık hizmet sunumlarında motivasyon ve örgütsel bağlılığa gereksinim zaman ilerledikçe daha çok artış göstermekte olup, motivasyonun ve örgütsel bağlılığın yardımı bulunmadan fonksiyonel bir sağlık hizmet sunumunun yapılması olanaklı değildir. Sağlık hizmet sunumlarında yeri olan ve sağlık sektöründe gelişim için gerekli olduğu kabul edilen olguların en önlerinde motivasyon ve örgütsel bağlılık bulunmaktadır.

Amacı; Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi hemşirelerinde motivasyonun, örgütsel bağlılığa etkisini belirlemeye yönelik olan bu çalışma, kesitsel ve tanımlayıcı araştırma modelinde yapılmak üzere planlandı. Çalışmanın verileri, literatür taraması yapıldıktan sonra araştırmacı tarafından oluşturulan soru seti aracılığı ile toplanmıştır. Soru seti toplam 218 katılımcıya uygulama yapılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS 23.0 paket programına aktarılarak tüm değişkenlerin katılımcılar tarafından aynı düzeyde algılanıp algılanmadığını belirlemek için bağımsız örneklem T- testi ve ANOVA, değişkenlerin arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için korelasyon, motivasyonun örgütsel bağlılığa etkisini ölçmek için regresyon analizleri kullanılmıştır. Sonuçlar ortalama, standart sapma, min-max, sıklık ve yüzde olarak ifade edilerek $p < 0.0$ değeri istatistiksel olarak anlamlı olarak kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, hemşirelerin örgütsel bağlılık ve motivasyon düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka anlatımla hemşirelerin, motivasyon düzeylerinin örgütsel bağlılıklarını yordamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bağlılık, Motivasyon, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

SERT, Emre. Motivation in Public Hospitals, Impact on Organizational Commitment: Erzincan Mengücek Gazi Training and Research Hospital Application, Graduate Thesis, Eurasia University, 2019.

In today's working life, it has become clear that motivation and organizational commitment are necessary for differentiation and progress very quickly. The need for motivation and organizational commitment in health service provision increases more as time goes by and it is not possible to make functional health service provision without motivation and organizational commitment. Motivation and organizational commitment exist at the forefront of the phenomena that are considered to be necessary for development in the healthcare sector, which have a role in health care delivery.

Objectives; This study aimed to determine the effect of motivation and organizational commitment on the nurses of Erzincan Mengücek Gazi Education and Research Hospital. It is planned to be done in a cross-sectional and descriptive research model. The data of the study were collected by means of the questionnaire created by the researcher after the literature survey was made. The questionnaire was applied to a total of 218 participants.

The obtained data were transferred to the SPSS 23.0 package program and the independent sample T-test and ANOVA were used to determine whether all variables were perceived at the same level by the participants. Correlation was used to determine relationships between variables, and regression analyzes were used to measure the effect of motivation on organizational commitment. The results were expressed as mean, standard deviation, min-max, frequency and percentage, and $p < 0.0$ was accepted as statistically significant.

As a result, it was concluded that there is a positive and meaningful relationship between organizational commitment and motivation levels of nurses. In another expression, the nurses are predicting their organizational commitment to their motivation levels.

Keywords: Commitment, Motivation, Organizational Commitment

TEŞEKKÜR

Bütün yaptığım çalıőmalarda genellikle bilgi ve tecrübeleriyle yardımcı olan kıymetli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Osman YILDIZLAR'a samimi Őükranlarımı sunarım.

Gerek bu güç ve uzun zaman içinde gerekse de yaşantım süresince benimle beraber olan ve düşüncelerime gerçeklik kazandırmama yardımcı olan aileme kalpten teşekkürü bir borç bilirim.

Emre SERT



İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
KABUL VE ONAY	i
ETİK BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
TABLOLAR DİZİNİ	x
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	xiv
1.GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	2
1.2. Araştırmanın Kapsamı	2
1.3. Araştırmanın önemi	2
2.GENEL BİLGİLER	4
2.1.Motivasyon Kavramı	4
2.2. Motivasyonun Oluşum Süreci	4
2.3. Motivasyonun Amacı ve Önemi	4
2.4. Motivasyon Tipleri	5
2.4.1. Bütünleşmeci Motivasyon	5
2.4.2. Araçsal Motivasyon	5
2.4.3. İçsel Motivasyon	5
2.4.4. Dışsal Motivasyon	6
2.5.Motivasyonun Yararları	6
2.6. Motivasyonun Teorileri	6
2.6.1.İhtiyaç Yoluyla GÜdülenme	7
2.6.2. Mc Clelland'ın Başarı GÜdüsü Kuramı	8
2.6.3. Alderfer'in Erg Teorisi	9
2.6.4. Herzberg'in Çift-Faktör Teorisi	10
2.6.5. Mc. Gregor'un X ve Y Teorisi	10
2.6.6. Victor Vroom'un Bekleyiş Kuramı	11

2.6.7. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Bekleyiş Modeli	11
2.6.8. Eşitlik Teorisi	12
2.6.9. Motivasyon ve Öğrenme Teorisi	12
2.7. Motivasyon Araçları	12
2.7.1. Ekonomik Araçlar.....	13
2.7.2. Psiko-sosyal Araçlar	14
2.7.3. Örgütsel ve Yönetimsel Araçlar	16
2.8. Günü Çeşitleri.....	18
2.9. İnsanları Motive Etme Süreci	20
2.10. Örgütsel Bağlılık Kavramı	20
2.10.1. Davranışsal Bağlılık	22
2.10.2. Tutumsal Bağlılık	23
2.11. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	23
2.13. Örgütsel Bağlılığa Benzer Diğer Kavramlar	24
2.14. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Unsurlar	24
2.15. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	25
2.16. Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Yapılmış Çalışmalar.....	25
3. GEREÇ VE YÖNTEMLER	28
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	28
3.2. Araştırmanın Bağımlı ve Bağımsız Değişkenleri	28
3.3. Araştırmanın Etik Yönü	28
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	28
3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	28
3.6. Veri Toplamada Yöntemi ve Kullanılan Veri Seti	28
3.7. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi	29
4. BULGULAR	31
4.1. Araştırmaya Katılanlar İle İlgili Sosyo-Demografik Bulgular	31
4.2. Temel Boyutlar için Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	35
4.2.1. Motivasyon Ölçeği Güvenilirlik Analizi	35
4.2.2. Motivasyon Ölçeği Alt Boyutları Güvenilirlik Analizi.....	36
4.2.3. Motivasyon Ölçeği Faktör Analizi	37
4.2.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi	39
4.2.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları Güvenilirlik Analizi	39

4.2.6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi.....	40
4.3. Motivasyon Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Korelasyon Analizleri.....	41
4.4. Motivasyon Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği T Testi ve Varyans Analizi.....	42
4.5. Motivasyonun ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi	51
5. TARTIŞMA.....	54
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	82
7. KAYNAKÇA	86
ÖZGEÇMİŞ.....	87
EKLER	88



ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 3.1. Çalışma Modeli	28
Şekil 4.2. Motivasyon ölçeği grafiği	38
Şekil 4.3. Örgütsel bağlılık ölçeği grafik.....	40



TABLULAR DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 1. Hemşirelerin yaş durumlarına göre dağılımı.....	31
Tablo 2. Hemşirelerin medeni durumlarına göre dağılımı	31
Tablo 3. Hemşirelerin öğrenim durumlarına göre dağılımı.....	31
Tablo 4. Hemşirelerin çocuk durumlarına göre dağılımı	31
Tablo 5. Hemşire olarak çalıştıkları sürelere göre dağılım	31
Tablo 6. Kurumda çalıştıkları sürelere göre dağılım	31
Tablo 7. Yönetici olarak çalışma durumlarına göre dağılım	31
Tablo 8. Hemşirelerin aylık maaşlarına göre dağılım	31
Tablo 9. Hemşirelerin çalışma düzenlerine göre dağılımı.....	32
Tablo 10. Hemşirelerin bir ay içerisinde çalıştıkları gece sayısına göre dağılımı.....	32
Tablo 11. Hemşirelerin mesleklerini severek seçme durumlarına göre dağılımı	32
Tablo 12. Hemşirelerin şu an mesleklerini sevme durumlarına göre dağılımı.....	32
Tablo 13. Hemşirelerin şu anda çalışmakta olduğu kurumu seçme nedenlerine göre dağılımı	33
Tablo 14. Hemşirelerin şu anda çalıştıkları serviste çalışmalarını isteyenlere göre dağılımı	33
Tablo 15. Hemşirelerin buldukları kurumda çalışmaktan memnun olma durumlarına göre dağılımı	33
Tablo 16. Hemşirelerin meslek hayatları boyunca mesleği bırakmayı düşünme durumlarına göre dağılımı	33
Tablo 17. Hemşirelerin halen mesleği bırakmayı düşünme durumlarına göre dağılımı	34
Tablo 18. Kurumun çalışma koşullarının (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli olma durumlarına göre dağılımı	34
Tablo 19. Kurumun (Bağlı olduğunuz yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarının (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli olma durumlarına göre dağılımı	34
Tablo 20. Hemşirelerin servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun olma durumlarına göre dağılımı	34
Tablo 21. Hemşirelerin servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnun olma durumlarına göre dağılımı	35

Tablo 22. Hemşirelerin emeklilik fırsatları olsa hemen emekli olmayı isteme durumlarına göre dağılımı	35
Tablo 23. Hemşirelerin çalıştıkları kurumda işten atılma korkusu yaşama durumlarına göre dağılımı	35
Tablo 24. Motivasyon ölçeği güvenilirlik analizi.....	35
Tablo 25. Motivasyon ölçeği alt boyutları güvenilirlik analizi	36
Tablo 26. Motivasyon ölçeğine ilişkin madde toplam analizleri.....	36
Tablo 27. Motivasyon ölçeğine ilişkin madde toplam analizleri (Devam)	37
Tablo 28. Motivasyon ölçeği örneklem uygunluğu.....	37
Tablo 29. Motivasyon ölçeği faktör matrisi	38
Tablo 30. Örgütsel bağlılık ölçeği güvenilirlik analizi.....	39
Tablo 31. Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları güvenilirlik analizi	39
Tablo 32. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin madde toplam analizleri.....	39
Tablo 33. Örgütsel bağlılık ölçeği örneklem uygunluğu.....	40
Tablo 34. Örgütsel bağlılık ölçeği faktör matrisi	41
Tablo 35. Ölçeklerin boyut ortalama ve standart sapmaları	41
Tablo 36. Motivasyon ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon.....	42
Tablo 37. Motivasyon ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki korelasyon	42
Tablo 38. Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu	43
Tablo 39. Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu	43
Tablo 40. Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu	43
Tablo 41. Araştırmaya katılan hemşirelerin çocuk durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu	44
Tablo 42. Araştırmaya katılanların hemşire olarak çalıştıkları süre ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu	44
Tablo 43. Araştırmaya katılanların bu kurumda çalıştıkları süre ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu	45
Tablo 44. Araştırmaya katılanların yönetici olarak çalışma durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu	45

Tablo 45. Araştırmaya katılanların aylık maaşı ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu	46
Tablo 46. Araştırmaya katılanların çalışma düzeni ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu	46
Tablo 47. Araştırmaya katılanların bir ay içerisinde çalıştığı gece sayısı ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu.....	46
Tablo 48. Mesleğini severek seçme durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği grup analizi tablosu	47
Tablo 49. Şu anda mesleğini sevme durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği grup analizi tablosu	47
Tablo 50. Araştırmaya katılanların şu anda çalışmakta oldukları kurumu seçme nedenleri ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu	47
Tablo 51. Araştırmaya katılanların şu anda çalıştıkları serviste çalışmasını isteyen kim olduğu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu.....	48
Tablo 52. Bulunduğu kurumda çalışmaktan memnuniyet durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği grup analizi tablosu	48
Tablo 53. Araştırmaya katılanların meslek hayatları boyunca mesleklerini bırakmayı düşünme durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu	49
Tablo 54. Araştırmaya katılanların halen mesleklerini bırakmayı düşünme durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu	49
Tablo 55. Kurumun çalışma koşullarının (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterlilik durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği grup analizi tablosu.....	49
Tablo 56. Kurumun (Bağlı olduğunuz yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarının (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterlilik durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu.....	50
Tablo 57. Servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnuniyet durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu.....	50
Tablo 58. Servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnuniyet durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu	50

Tablo 59. Emeklilik fırsatı olsa hemen emekli olmak isteme durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği grup analizi tablosu	51
Tablo 60. Çalıştığı kurumda işten atılma korkusu yaşama durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği grup analizi tablosu	51
Tablo 61. Motivasyonun ve örgütsel bağlılığa etkisi model özeti tablosu	51
Tablo 62. Katsayılar tablosu	51
Tablo 63. Motivasyon alt hipotezleri.....	52
Tablo 64. Örgütsel bağlılık alt hipotezleri.....	53



SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
C	:Cilt
DSÖ	:Dünya Sağlık Örgütü
Ed.	:Editör
KMO	:Kaiser–Meyer-Olkin
S.	:Sayı
s.	:Sayfa Numarası
SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	:Statistical Package for the Social Sciences

1.GİRİŞ

Motivasyon ile örgütsel bağlılık kavramları günümüzde çalışma hayatında en çok dikkate alınan konular durumuna gelmişlerdir. Sağlıklı yaşamın önemli olduğu algısının insanlar tarafından daha çok kabullenildiği zamanımızda sağlık hizmet sunumlarında ortaya çıkan farklılaşmalar ve dünyanın global bir sağlıklı olmakla ilgili biçime erişmesi hemşirelerinde motivasyonun ve örgütsel bağlılığın önem düzeyini yükseltmiştir. Sağlıkla ilgili değişimlerin ülke çapından dünyanın bütün ülkelerinin görebileceği bir alana nakledilmesi, rekabetin bu alanda gelişim göstermesi ve teknoloji ile ilgili ilerlemelerle beraber süratli bir hasta ve çalışan hareketliliğinin artış göstermesi hemşirelerinin motivasyonlarını ve örgütsel bağlılıklarını da etkisine almıştır. Dolayısıyla motivasyonu yüksek ve örgütsel bağlılığı bulunan hemşireleri sağlık işletmeleri için önemli birer değer durumuna gelmişlerdir.

Hemşirelerinin sağlık sunum sisteminde ne derece önem sahibi bulunduğu bütün diğer sistemlerce kabullenilmektedir. Halen çalışmakta olan hemşirelerini daha dinamik duruma ulaştırma, yeni motive edilmiş ve örgütsel bağlılığı sağlanmış çalışanlar meydana getirme ve çalışma imkânlarını rahatlatma felsefesi sağlık sektöründe motivasyonun ve örgütsel bağlılığın yaşamsal bir önem göstermesini sağlamıştır. Bunun haricinde motivasyonu ve örgütsel bağlılık düzeyi düşük hemşirelerinin dinamik hale getirilmelerinde, gelişimini devam ettirmekte olan sağlık kuruluşlarının gelişimlerine hız kazandırmada, motive olmuş ve örgütsel bağlılığı sağlanmış çalışan sayısını artışında ve sağlık hizmet sunumlarının tüm hizmet sunumlarına yayılmasında temel kaynak hemşirelerdir.

Sağlık hizmeti sunumlarının gelişim göstermesi, teknolojik gelişmenin de uyumlu hale getirilmesi artık motivasyon ve örgütsel bağlılık faktörlerinin dinamik bir durumda bulunmasıyla olanaklı hale gelebileceği bir gerçektir. Bütün bu faktörlerin dinamikliği de hemşireleri ile mümkün olmaktadır. Bir sağlık kurumunda motive olmuş ve örgütsel bağlılığı bulunan hemşirelerinin bulunması ve kalitesi o sağlık kurumunun hemşireleri anlamında gelişim göstermesinin esaslarını meydana getiren en önem verilen etkenlerden birisidir. Çağımız sağlık sektörü şartlarında bulunan kaynak türlerinin verim getirir bir biçimde kullanımının yanında, kalitesi bulunan, yeniliklere açık, rekabet şartlarında

buldukları sağlık kurumunu destekleyen, bu tip hemşirelerinin ortaya çıkartılması nitelikli sağlık yöneticileri ile mümkün hale gelecektir. Bu nedenle motive olmuş ve örgütsel bağlılığı sağlanmış hemşirelerinin bir sağlık kurumunun en önem verilen insan kaynaklarından birisi olduğu söylenebilmektedir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile Erzincan ilinde devlet hastanesi olarak faaliyetine devam etmekte olan “Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi” hemşirelerinin motivasyonlarının, örgütsel bağlılıklarına etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda “T.C. Sağlık Bakanlığı Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi” hemşirelerinin motivasyonlarının, örgütsel bağlılıklarına etkisinin belirlenmesi ve demografik değişkenler ile ilişkisi analiz edilmiştir. Bu amacın gerçekleştirilmesi için hemşirelerinin kişisel özelliklerini ve demografik bilgilerini belirlemeye yönelik 23, motivasyon 30, örgütsel bağlılık 48 olmak üzere üç bölümden oluşan 101 soruluk Bilgi Toplama leğinden yararlanılmış ve uygulanmıştır.

1.2. Araştırmanın Kapsamı

Bu alışma kapsamını, sağlık hizmetlerinin lokomotif gücü olan hastanelerin hemşireleri oluşurmaktadır. Bu nedenle bu çalışmaya T.C. Sağlık Bakanlığı Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi hemşireleri dâhil edilmiştir. Modern donanım, etkin ve yetkin sağlık profesyonelleri ile beraber 36 hasta odası, 90 yatak yatak kapasitesiyle Eğitim ve Araştırma Hastanesi statüsünde hizmet vermektedir.

1.3. Araştırmanın nemi

Bilgi ağının zorunlu kıldığı sağlık hizmet sunumlarındaki amaç, hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının özellikle hemşirelerin en modern ortamlarda çalışmalarını sağlamaktır. Bu ortamın oluşturulması sırasında önemli iki olgununda hemşirelerde oluşumu gerekmektedir. Motivasyon ve örgütsel bağlılık bilgi çağının hemşirelerinin sağlık hizmet sunumlarında doğruluk ve kaliteyi olumlu yönde etkilemesinden kilit role sahip olmasından dolayı motivasyon ve örgütsel bağlılık önemli olarak değerlendirilmektedir. Bu alışma ile hemşirelerin motivasyonlarının örgütsel

bağlılıklarına etki yapıp yapmadığının belirlenmesinin sağlık hizmetlerine kattığı değeri saptamada ve motivasyon ve örgütsel bağlılığa dikkat çekmek açısından önemli olarak değerlendirilmektedir.

Araştırma birinci bölümde motivasyon kavramına ait kavramsal çerçeve araştırılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde örgütsel bağlılığa teorik yaklaşımla ilgili yapılmış araştırmalar ve literatür taraması yapılmış, bilimsel verilere ulaşılmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde çalışmanın yöntemi ele alınmıştır. Çalışmanın dördüncü bölümünde Erzincan ilinde faaliyetine devam etmekte olan ve devlet hastanesi özelliği taşıyan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi hemşirelerinin Bilgi Toplama Ölçeği ile durum değerlendirmesi yapılmıştır. Hemşirelerin demografik göstergeleri, kişilik özellikleri, motivasyon ve örgütsel bağlılık araştırılarak analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarından elde ettiğimiz bulgular yorumlanarak sonuçlara ulaşılmıştır. Bulgu ve yorumlardan yararlanılarak öneriler sunulmuştur.

2.GENEL BİLGİLER

Bu bölümde motivasyon kavramı ile olarak motivasyonun; oluşum süreci, amacı, nitelikleri, yararları, araçları ve teorileri incelenecektir.

2.1.Motivasyon Kavramı

Kavram olarak motivasyon, İngiliz ve Fransız lisanlarında motive kelimesi üzerinden türetilerek Türkçeye geçmiştir. Motive kelimesinin Türkçesi: güdü, saik ya da harekete geçirici kavramlardır. Bu anlamda güdüleme; kişiyi belirli bir amaç doğrultusunda davranış gösterici, davranışı sürdürücü ve pozitif olarak taraf verici 3 asıl niteliği elinde bulunduran bir kuvvettir [1].

Diğer tanıma göre ise motive durumu, “ferdin dahili ve harici uyarıcıların tesiriyle harekete hazır bir duruma gelerek, bir tutumda bulunmasıdır [2].

Senemoglu ise motive olma ve eğitim hususuna temas ederken “psikologlara göre motivasyon; davranışa güç sağlayan ve hedefi bulmasına yardımcı olan bir gereksinim veya talepte olma halidir” tanımlamasını yerinde görmüştür [3].

Yukarıda aktarılanlara göre motivasyon hem çalışanlar hem de işverenler açısından çok önemli bir olgudur. Motivasyon artık bir lüks olmaktan çıkmış bir gereklilik haline gelmiştir. Günümüzde birçok başarılı işletmenin temelinde güdülenme yer almaktadır.

2.2. Motivasyonun Oluşum Süreci

Motivasyon, kişilerde spesifik şeylere karşı hissedilen ihtiyaç nedeniyle başlar. Bir diğer deyişle motivasyonun temelinde ihtiyaçlar bulunmaktadır. Bir ihtiyaç belirdiğinde kişide o ihtiyacı giderme gereksinimi ortaya çıkar. Böylelikle birey ilk olarak teşvik edici bir güç ile uyarılmaya başlanmış olur [4].

2.3. Motivasyonun Amacı ve Önemi

Motivasyon işlevleri çok farklı şekillerde yaşamın her sahasında ve nerdeyse bütün insanlar tarafından uygulanmaktadır. Toplumun en ufak toplumsal grubu özelliği taşıyan aile içinde ebeveynler, çocuklarını sınıflarını geçmeleri takdirde bisiklet alacaklarına

yönelik bir vaad ile, okula giden çocuğun davranışlarını yönlendirirler. Devletler yurttaşlarını, muasır medeniyet seviyesine yetiştirmek amacı ile çok çalışmaya özendirirler [5].

Motivasyon örgüt yönetimi açısından çok büyük önem taşımaktadır. Başarılı bir örgüt yönetiminin motivasyon olmadan ortaya konması olanaksızdır. Örgüt daha önceden belirlenen hedeflere ulaşılması için bir araya gelen kişilerden oluşmaktadır. Örgütte bulunan kişilerin belirlenen hedeflere varma amacıyla davranış geliştirmeleri ise ancak etkili bir motivasyon sistemini hayata geçirmekle mümkündür [6].

2.4. Motivasyon Tipleri

2.4.1. Bütünleşmeci Motivasyon

Bütünleşmeci motivasyon, Gardner tarafından “öğrenilecek dili konuşan topluma yönelik olumlu düşüncelerden kaynaklanan yabancı dil öğrenme motivasyonu” olarak tanımlanmıştır [7].

Bu tanım zaman içinde hem Gardner hem de diğer dilbilimciler tarafından genişletilmiştir. Örneğin, Dörnyei’ye göre bütünleşmeci motivasyon, “ikinci lisann konuşmasını yapabilecek durumda bulunan insanlara yönelik pozitif bir durum ve o insanların birbirleri ile etkileşim içinde olmaları dahası o kişiler gibi olma isteğini ifade eder” [8].

2.4.2. Araçsal Motivasyon

McDonough ise araçsal motivasyonu “iş, terfi yada prestijli bir nitelik kazanmak için öğrencinin öğrendiği dili kendi toplumu içerisinde kullanma isteği” olarak tanımlamaktadır [9].

2.4.3. İçsel Motivasyon

Bireyin içten duyduğu gereksinimler ve istekler onu içten güdülemektedir. İçten güdülenme konusunda bilinmesi gereken en önemli nokta, bir bireyin gereksinimlerinin ve isteklerinin kendine özgü olduğudur. Bireyin ihtiyaç ve arzuları kendi karakterini oluşturan

fiziksel ve ruhsal yapısı ile öğrenme deneyimlerine tesir eden etkenler tarafından belirlenir [10].

2.4.4. Dışsal Motivasyon

“Bir aktivitede bulunmanın tek nedeni aktivitenin dışında, sınav geçme, maddi karşılık alma gibi bir kazanım elde etmek ise motivasyonun dışsal olduğu söylenebilir” [11].

2.5. Motivasyonun Yararları

Akılcı bir motivasyon (güdüleme) modeli psikoloji ve sosyoloji prensiplerine istinat etmelidir. Sözkonusu noktada motive olma, hem işgörenler hem de işyerleri açısından aşağıdaki yararları ortaya koyabilir [12];

- Çalışanların ana ekonomik gereksinimlerini gidermeye olanak sağlayacaktır.
- Çalışanların toplumsal gereksinimlerini gidermeye olanak sunacaktır.
- Çalışanların benliğinin tatminine yönelecektir.
- Çalışanların kabiliyet seviyelerini arttıracak önlemlerin bulunmasına imkan hazırlayacaktır.
- Örgütlerin, çalışanların verimliliğini arttırıcı ve sosyo-ekonomik refah şartlarını geliştirici bir rekabet içerisine girmelerine olanak sağlayacaktır.
- Kişilerin kreatif ve liderlik özelliklerinin kendisini göstermesine taban oluşturacaktır.
- İşgörenleri, oluşturulan motive olma imkânlarından çok fazla faydalanmaya yön göstererek aralarında pozitif rekabeti arttıracaktır.

2.6. Motivasyonun Teorileri

Motivasyon teorilerine geçmeden evvel bu teorilerin ortaya çıkmalarına neden olan çalışma isteksizliği kavramına değinmek gerekir. Sanayi Devrimi ile birlikte makineleşmenin başlaması üretimdeki güç insandan makineye geçmiştir. Makineleşme ve teknolojinin devamlı gelişimi ile insanlar işlerini kaybetme riski ile karşılaşmış ve bu durum toplumdaki güven dengesinin sarsılmasına sebep olmuştur. Üretim üzerindeki temel unsurun insandan makineye geçmesi ile insanlar işsiz kalma tehlikesinin yanı sıra amaçsız

kalma hissini de ciddi oranda hisseder hale gelmişlerdir. Bu durum genel olarak insanlarda çalışmaya yönelik bir isteksizlik yaratmıştır. 1950'lerden sonraki süreçte de özellikle otomasyona geçişle düşünsel güce geçişle çalışmaya yönelik isteksizlik daha da artış göstermiştir [13].

2.6.1.İhtiyaç Yoluyla Güdülenme

Günümüzde güncelliğini en çok koruyan motivasyon teorisi Maslow'un İhtiyaçlar Teorisi'dir. Bu teoriye göre insanlar gereksinimlerini belirli bir hiyerarşi içerisinde giderirler.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi şu şekilde ortaya çıkar [6]:

1. Fizyolojik ihtiyaçlar: Bu ihtiyaçlar bütün ihtiyaçların en alt seviyesindeki ihtiyaçları kapsar. İnsanlar için en önemli ve ilk güdülenme fizyolojik ihtiyaçlara yönelik olacaktır. Yemek-içmek, güvenlik, sevgi ve saygıdan yoksun bir insan ilk olarak yemek ihtiyacını duyacaktır. Sözkonusu gereksinimler "açlık, susuzluk" şeklinde bireylerin esas gereksinimleri içerir.
2. Güvenlik ihtiyaçları: Fizyolojik ihtiyaçlar nispeten sağlandığı zaman güvenlik ihtiyaçları ortaya çıkar.
3. Ait olma ihtiyacı: İnsanlar aç olduklarında sevgiyi ya da bir guruba ait olmayı küçümserler ancak fiziki ve güvende olma gereksinimlerini gideren bir kişi kendisine toplum içinde bir yer bulmaya çalışmaktadır. Bir eş, sevgili bulmaya ya da bir gurubun üyesi olmaya çalışır.
4. Saygı (özdeğerlilik) gereksinimleri: Toplum içinde bütün insanların kendisine saygı-kendine itimat gereksinimlerini duyumsar. Kendisine kıymet verme olan kapasite durumunun kullanım yapılması, başarı ve diğerlerinin saygı durumunu elde etmek şeklinde anlaşılabilir.
5. Kendini gerçekleştirme: İnsanın kendisini ve kapasitesini tanıması ve daha fazla kendisi olması olarak tanımlanabilir

Maslow, ihtiyaçları öncelik sırasına koymuş ve bir ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidi oluşturmuştur. Aşağıdaki piramitte üst aşamalara çıktıkça ihtiyaçların miktarı ve şiddetin seviyesi düşen bir yön gösterir. Maslow'a göre her ihtiyacın kategorisi kendinden önceki

ile ilişkilidir. Ona göre bir ihtiyaç kademesinden bir üstündekine geçebilmek için o gereksinimin tamamen doyurulması gerekmez [14].

2.6.2. Mc Clelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı

Bu kuram literatürde “kazanılmış ihtiyaçlar kuramı” olarak da geçmektedir. Bu kurama göre birey hayatı boyunca belli tip gereksinimleri kazanır. McClelland, Maslow'dan farklı olarak insanların temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına değinmemiş, bunun yerine bu gereksinimlerinde yer alan üç çeşit gereksinimi incelemiştir. Mc Clelland daha çok insanların başarı ihtiyacı üzerinde durmuştur. Mc Clelland'ın başarı gereksinimi teorisine göre, başarı gereksiniminde bulunan çalışanlar bu şekilde bir gereksinimi yaşamayanlara göre, daha çok miktarda uğraş verirler. Bu duruma nazaran, ihtiyaçlar, öğrenilenler ve kişiden kişiye değişen bir şekil içinde bulunurlar [15].

Başarıya yönelen insanların özellikleri şöyledir:

- Kişiyi yönlendiren öge, mükafat değil başarılı olmanın getirdiği kişisel doyumdur.
- Başarıyı hedefleyen kişi sorumluluk almaktan çekinmez.
- Başarılı olmak isteyen kişi gerçekçi gayelere yönelir.
- Başarılı olmak isteyen kişi yönlendirilmek için değilse bile başarısını değerli kılabacak mükafatlara ihtiyaç duyar.
- Başarının sağlanabilmesi için başarısızlığa sebep olacak unsurlarında ortadan kaldırılması da gerekir.
- Gerçekçi ve ayakları yere basan hedefler belirlenmelidir.
- Başarısızlığa sebep olabilecek belirsizlikler yok edilmelidir. Bu anlamda görev tanımları, yetki ve sorumluluk sınırlarını belirleyecek kişiler özendirilmelidir.
- Performans değerlendirmeyeyle ilişkili olarak ödül ve terfi sistemi oluşturmaktır.

Başarı ihtiyacı ile insan kendisini harekete geçmekten alıkoyan korkularını def edebilir ve bunun sonunda kendine gelen güven duygusu ile başarıya ulaşır. İnsanın harekete geçebilmesi için öncelikle başarısızlık korkusunu yenmesi gerekir. Hareket daha sonra gelir [16].

Mc Clelland insanların kusursuz olana ulaşabilmek için gayret sarf ettiklerini ve bunu dış çevreden gelecek ödülleri elde etmek için yaptıklarını iddia eder. Başarma ihtiyacının sınıf öğretiminde uygulanan şu yönleri bulunmaktadır.

1. Zihinsel yönden belirsizlik; insanları bu hallerden kurtarmaya sevk eder. Bu anlamda insanlar bilme ve idrak etme gereksinimlerini giderirler.
2. Kendini gerçekleştirme ve tanıtma; bu gereksinim insana başarılı olmanın bir getirisi olarak artan bir saygınlık ve sosyal statü kazandırır.
3. Başkaları tarafından kabul edilme; başarılı olma, kişinin diğer insanlar tarafından değerli bir insan olarak kabul edilmesini de beraberinde getirir [17].

2.6.3. Alderfer'in Erg Teorisi

Erg kavramı psikolojik olarak bireyin yapısı, ruhsal değişimi, bireyin toplumla olan bilinçli ya da bilinçsiz etkileşimi, başarının bireye ve topluma olan etkileri şeklinde ele alınmıştır. Bu teorinin ihtiyaçlar hiyerarşisini genişlettiği ve sadeleştirdiği söylenebilir. E, R ve G'nin açılımı var olma ihtiyaçları (existence), ilişki (relatedness) ihtiyacı ve gelişim (growth) ihtiyaçları şeklindedir [18].

Alderfer'in kuramına adını veren, üç temel ihtiyaç şu şekilde ifade edilebilir [19]:

1. Varolma İhtiyacı: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Pramidi'ndeki fiziki ve güven içinde olma alt seviye ihtiyaçlarına denk gelir. Bireylerin manevi olmayan ve fiziki gereksinimlerini açıklar.
2. Bağlantı kurma gereksinimi: Kişiler arası bağlantılardan ortaya çıkan Maslow gereksinimler basamağında güven içinde bulunma aşamasına rast gelen gereksinimdir. İnsanların birbirleri ile ilişkileri bir grubun üyesi olmasının sonucu olarak geliştiğinden bu ihtiyaçlar Maslow'un güvenlik ihtiyaçlarıyla ilişkilidir. Sevgi ihtiyacı ve sosyal ilişkiler kurma da bu ihtiyaç grubunda sayılabilir.
3. Gelişim gereksinimi: Maslow gereksinimler basamağında saygı ve kendisini ispatlama gereksinimlerini kapsamaktadır

2.6.4. Herzberg'in Çift-Faktör Teorisi

Herzberg'in motivatörler olarak adlandırdığı, iş tatminini ve iş motivasyonunu sağlayan faktörlerdir. Bu unsurların bulunması halinde kişilerin iş yapma istekleri artmaktadır. Bu unsurların olmaması durumunda ise kişilerin iş görme arzuları aksayabilir. Motive edici faktörlerin iş ortamında varlığı bireyi güdülemekte ve iş doyumunu sağlamasına neden olmaktadır [20].

2.6.5. Mc. Gregor'un X ve Y Teorisi

McGregor 1960 yılında, Maslow gereksinimler basamağı teorisini temel alarak klasik idarecilik ve kontrol yaklaşımını açıklayan X teorisi ile kişisel ve organizasyonel amaçların kaynaşmasını sağlayan Y teorisini iddia etmiştir. McGregor Y kuramına göre bireyler; bir örgütte çalışarak alt seviyedeki gereksinimlerini giderdikten sonra başarılı bulunmaya uğraşır [21].

McGregor'a göre X kuramının varsayımları şu şekildedir [22];

- İnsan genelde iş yapmaktan haz almaz ve kaçar,
- İnsan sorumluluk almaktan imtina eder, yönetmeyi değil yönetilmeyi seçer, hırslı değildir ve güvenliğini ön planda tutar,
- İnsan bencildir, kendi istek ve hedeflerini örgüt amaçlarının üzerinde tutar,
- İnsanlar örgüt amaçları doğrultusunda gayrette bulunmaları için zorlanmalı, denetim altında tutulmalı, idare edilmeli ve ceza ile çekince oluşturulmalıdır,
- İnsanlar iktisadi saiklere daha fazla ilgi ortaya koyarlar,
- İnsanlar değişikliklerden pek hoşlanmazlar ve örgütsel problem çözümünde yaratıcı değillerdir,

McGregor'a göre Y kuramının varsayımları ise şu şekildedir [22];

- Çalışmak insan için çok normal bir davranıştır ve birey çalışma nefreti göstermez,
- Uyumlu ortam dahilinde insan yükümlülük almayı talep eder,
- Birey çalışkandır. Ortamın uyumlu hale getirilmesiyle çalışma zevkli hale gelebilir,

- Motivasyon, en az fiziki ve güvende bulunma seviyelerindeki kadar, sevgi, saygı ve kendini ifade etme seviyelerinde de meydana gelir
- Yeterli seviyede motivasyon sağlanırsa insanlar kendilerini idare edebilir ve irade gösterme hissi artabilir,
- İnsanların organizasyonel problemlerin ortadan kaldırılmasında zorunlu bulunan yeni bir şeyler ortaya koyma kabiliyetlerinin tamamından faydalanılamamakta, insan gücü potansiyelinden optimum faydalanılamamaktadır.

2.6.6. Victor Vroom'un Bekleyiş Kuramı

Vroom Beklenti Teorisi; çalışma konusu ve misyonun başarı ortaya koyması çok fazla mükafatlandırılmış bir tutumun işlevidir. Vroom bu kuramla ilişkili şekilde organizasyonel davranış sebepleri ile ilgili bir dizi varsayım geliştirmiştir. Bunlar şunlardır [23]:

- Davranışı yaratan etmenler kişinin hem içsel özellikleri hem de çevresel koşullar ile beraber tespit edilir ve yön verilir.
- Bireyler değişik istek, hedef ve gereksinimleri elinde bulundururlar. Bundan dolayı arzulanan ödüller de farklılık gösterebilir.
- Bireyler istedikleri hedefe ulaşmak için farklı davranış tiplerinden kendi algılarına göre seçim gerçekleştirirler.

2.6.7. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Bekleyiş Modeli

Lyman Porter ve Edward Lawler; bireyin üst düzey bir çaba sarf etmesi kendi kendisine üst seviye bir başatım ile neticelenmez. Araya yeni iki parametre dahil olmaktadır. Bu parametrelerden birincisi bireyin ihtiyacı olan bilgiyi ve kabiliyeti elinde bulundurmasıdır. Tersine durumunda ne derece çaba harcarsa harcasın etkin bir başarıyı sağlayamayacaktır. İkinci parametre ise çalışanın sınırları belirlenmiş ve tanımlanmış görevidir [52].

2.6.8. Eşitlik Teorisi

Bu kuramın dayanağı; çalışanların çalışma ortamında, aynı şekilde davranılması istekleri ve sözkonusu isteklerinde motivasyon durumunu belirlemesidir.

Kuramın dayandığı kavramlar dört tanedir. Bunlar;

1. Kişi: Eşitliğe veya eşitsizliğe maruz kalan birey,
2. Oranlama: Gerçekleştirilen işlerle yapılan mükafatlandırılmada kişinin diğer kişi ve gruplarla yaptığı karşılaştırmadır.
3. Girdiler: Yaş, cinsiyet, tecrübe v.b. kişinin işine taşıdığı kişisel veriler.
4. Çıktılar: Ücret ve tanınma gibi kişinin işten elde ettiği çıktılardır.

Eşitlikle ilgili teoride oranlamayı sağlayan ölçüt elde edilen girdinin ve çıktının oranlaması kişinin üyesi olduğu iş ekibine katılan diğer bir bireyin girdi-çıkıtı oranı ile karşılaştırılabileceği gibi algılanan yâda izlenen diğer bir ekibin ortalama puanları ile oranlanabilir. Söz konusu oranlamalar neticesinde tarafların girdi-çıkıtı oranlarının birbirlerine eşit veya eşite yakın bulunması durumunda adalet veya denkliğin sağlandığı sonucuna varılır [16].

2.6.9. Motivasyon ve Öğrenme Teorisi

Çalışandan beklenen tutumları geliştirmek, örgütte verimliliği optimal kılmak amacıyla kullanılan güdülenme tedbirleri ile öğrenme süreci birbirine koşut olmalıdır. Tutumlar öğrenme süreci ile değişebilirken bu değişimin hızı ödüllendirici ya da cezalandırıcı motivasyon araçları ile artırılabilir. Bunların yanı sıra farklı bölge ve ülkelerde, kültürel değerlerdeki farklılıklardan dolayı pozitif ve negatif güdüleme araçlarının çalışanlar üzerindeki etkileri de farklı olabilmektedir [24].

2.7. Motivasyon Araçları

İş görenleri daha verimli olmaya ve yüksek bir nitelikle üretmeye doğru motive etmek çoğu zaman, yönetsel personel tarafından tahmin edilebilecek biçimde değişen düzeyde bir seri teşvik aracının kullanımını gerektirir [25].

Psikoloji ile bozuklukları inceleyenler işgörenleri 6 temel grupta toplamaktadırlar. Bu gruplar;

1. Güven içinde olma
2. Her şeyin en iyisinin olması
3. Kendisinin değerli görülmesi
4. Sorumluluğun verilmesinden haz duyma
5. Prestij arayışı
6. Diğer insanlardan tarafından kabullenilme [26].

2.7.1. Ekonomik Araçlar

Ekonomik özendirme araçlarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

Ücret Artışı: İktisadi yönden özendirme vasıtaları arasında en klasik ve en çok kullanımı gerçekleşen araç ücrette artış olmasıdır. Genel kanı olarak öteden beri ücret artışı ile verimlilik arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı kabul edilir [27].

Üst düzey gelir sağlamak: Belli başlı organizasyonlarda işgören uğraşlarının artmasına bağlı olarak arttırılır. Söz konusu durumda gelirinde artış olacağını bilen iş gören yaptığı işinde daha fazla motive olmaktadır [16].

Elde edilen kardan pay alma: Söz konusu sistem içinde sağlanan kâr'ın bir bölümünü dönemin bitiminde çalışanlara pay etme durumudur. Burada hedef; üretim yapılmasının gerçekleşmesinde anamal kadar emek unsurunun da ehemmiyet taşıdığıının bilinmesidir [28].

Ödül Verme Sistem Çeşitleri: İş görenleri imrendirmek ve işlerine bağlanmalarını sağlamak hedefiyle başarı gösterenlere çeşitli ödül türleri verilmiştir. Söz konusu ödüller uygulamaya konulmadan önce bazı olasılıklar üzerinde kafa yorulması, hazırlık çalışmalarının yapılması gerekir. Ödüller iki temel kategoride ele alınabilir. Birinci kategoride; kişisel veya profesyonel olan kabul görme, takdir edilme, otonomi, kişisel saygınlık ve statü, ikinci kategoride de ekonomik olan tazminat paraları, ödeme çekleri sayılabilir [16].

2.7.2. Psiko-sosyal Araçlar

Bu gün dünya üzerindeki en değerli varlık insandır ve tüm faaliyetler insanı daha iyi yaşatmayı amaçlamaktadır. Bu nedenle insan bir amaç halinde iken, işletmeler birer araç konumundadırlar. Bunlardan dolayı işletmeler kendi kurum kültürlerini oluştururken, iş görenlerin sosyo-kültürel ve psikolojik özelliklerine göre motivasyon araçları kullanmalıdır [29].

Bağımsız Çalışabilme: Çalışan kişilerin çoğunluğu benlikleriyle ilgili hislerini doyuma ulaştırmak için hiçbir yere bağımlı olmadan çalışmayı ve kendi kendine karar verebilmeyi seçerler, zorlama görmek ve emredilmesi işinden uzaklaşmasına neden olabilir [29].

Kişisel Güç ve Yetki Sahibi Olma: Kendisine sorumluluk verilen kişi, söz konusu rolün gerektirdiği mesuliyetle, üst durumunda bulunan çalışanlarla beraber çalışmada vazifelerini etkili biçimde gerçekleştirmeye uğraşacaktır [1].

Kıymet verilme ve pozisyonu: İdarecilerin astlarının fikir, idea ve umduklarına karşılık ortaya koydukları kıymet ve ehemmiyet çalışanların motive edilmeleri yönünden olumlu sayılmaktadır. Çalışanlar işletmede bir konumu ve kıymet verilmesini arzu eder. Bireylerin toplum içindeki statüleri o toplum ile ilgili gereksinim ve kıymetli olarak değerlendirdikleri çerçevesinde tespit edilir. Herhangi bir yerde bulunulan pozisyon ya da statü, bir kişiye toplum tarafından atfedilen değerleri ifade eden bir kavramdır ve aynı zamanda kişinin işyeri içinde bulunduğu yeri de ifade eder [1].

Gelişme ve Başarı Olanakları: Çalışan hem kendisinde bulundurduğu bilgiler ve deneyimlerini kendilerinin olanaklarıyla gelişim sağlamaya uğraşırken hem de organizasyonda ve organizasyon dışında eğitimle ilgili program araçları sayesinde daha önceden belirlenmiş konumlara terfi etmeye çalışır. Bu nedenle kişinin bireysel başarısını arttırıcı çalışmaları desteklenmelidir [28].

Kişisel ve Kişisel Hayata Saygı Duyulması: Çalışandan verimin sağlanabilmesi açısından işi dışındaki problemlerinin çözümlenmesi ve kişisel hayatına saygı duyulması zorunludur. Kişilerin çalışma ortamları dışında özel ilgi duydukları ailede bulunan

bağlantıları, toplumsal aktiviteler, tutku duyulan şeyler ve keyif almaya yönelik uğraşlar, inanç, sağlıkla ilgili durum gibi birçok farklı konu vardır [1].

Çekici İş: İşin sıradan, basit, sıkıntı verici duruma gelmesi işgörenlerde çalışmada doyumsuzluk, psikolojik ve fiziki yorgun olma, ruhsal gerilim, işe ve içinde buldukları ortama yabancı hale gelme gibi problemler ortaya çıkarmıştır. Kişilerin iş gördükleri yerlerde gerçekleştirdikleri iş ve işe karşılık ortaya koydukları davranışlar önem taşımaktadır [1].

Yapılmaya Değer Bir İş vermek: Birçok birey gerçekleştirilmesi kıymet taşıyan işte çalışıyor olduklarında veya bu biçimde daha çok çalışırlar. Bu durumda bu kişiler sadece kendi çıkarları için ve patronları için çalışmış olmazlar. Aynı zamanda toplumun geneli için değerli bir hizmeti başarmanın gurur ve mutluluğunu yaşarlar [1].

İş Güvenliği: İş yaşamında sosyal ve ekonomik güvence çalışanların istikbali açısından çok önemlidir. Özellikle ülkede mevcut iş kanunları çalışma teminatını bütünüyle sağlayamıyorsa tam bu noktada işletmelerin çalışanlarına gerçekleştirecekleri devamlı bir çalışma teminatı işgörenler açısından önem verilen bir unsur haline gelir. Çünkü kişi her an işten atılma korkusu yaşar. Ayrıca çalışma yerinde iş güvenliğinin sağlanmamış olması, personelin çalışma şevkini ve azmini kırar. Bununla birlikte işgörelere verilecek sosyal güvenlik önlemleri de bir başka önem verilen unsurdur. Sosyal güvenlik, kişileri gelirlerine bakmaksızın belirli risk faktörlerine karşı koruma görevini üstlenen bir kurumdur. Emekli olma, yaşlanma, hasta olma, kazaya uğrama, vefat etme, iş bulamama şeklinde sigortacılık çeşitleri kişisel güvende olmayı riske edecek durumları engellemek bu kurumun temel amaçları arasındadır [1].

Psikolojik Güvence: Psikolojik güvence çalışma atmosferine bağlıdır. Çalışma havasını aksatan negatif özellikli ve zarar verici ruhsal unsurların yok edilmesi ve pozitif nitelikli iş yapma şartlarının gerçekleştirilmesi önerilir [28].

Öneri Sistemi: Öneri sistemi, kuruluşun tüm çalışanlarının, kuruluş amaç ve hedefleriyle ilgili her konuda, verimliliğin artırılmasında, kalitenin iyileştirilmesinde, tasarruf sağlanmasında, çalışma ortamının iyileştirilmesine yönelik önerilerin toplanmasını

bu önerilerin nesnel ölçülere göre değerlendirilmelerini, etkinlik ve süreklilikle sağlayacak bir sistemdir [30].

Sosyal Uğraşlar: Çalışanların boş vakitlerini değerli kılmak için işletmeler, spor ile ilgili faaliyetler, gezi türleri, kütüphane, kişisel gün ve eğlence şekilleri şeklinde farklı özellik ve içerikli sosyal çalışmaları ortaya koyabilirler [28].

Sosyal Katılım: Kişiler toplumsal bir özellik göstermeleri sebebiyle hem çalışma hayatında, hem de sosyal hayatta belli bir grup içine girme ve bu grup ile devamlı şekilde iletişimde bulunma hedefindedirler [28].

Ortama uyma: Çalışanın işini yaptığı ortamın fiziki koşullarının normal şekilde düzene alınması, çalışanın işyerine bağlanmasını sağlayan faktörlerdendir. Ayrıca iş gören fiziksel koşullara olduğu kadar sosyo psikolojik koşullara da uymak zorundadır [28].

2.7.3. Örgütsel ve Yönetmel Araçlar

İktisadi ve ruhsal toplumsal teşvik araçların haricinde iş göreni işletmeye ve işe bağlamak için kullanılan ve iş göreni motive etmeyi amaçlayan diğer teşvik araçları da örgütsel ve yönetmel araçlardır.

Amaç Birliği: İşgören ve organizasyonun karşılıklı olarak birinin diğerinden beklentisi bulunmaktadır. İşgörenler organizasyonun beklenti içinde olduklarını yanıtladıkları takdirde gereksinimler de organizasyon yönünden ortadan kaldırılacak ve bu şekilde her iki tarafta karşı karşıya hedeflerine erişebileceklerdir. Firma idaresinin en önem verilen fonksiyonu, organizasyon yönünden firmanın hedefler ile çalışanların hedefleri arasında bir denge oluşturmaktır [13].

Eğitim ve Yükselme: İşletmelerin kullanacakları eğitim programları ile çalışanlar yeni bilgilere ulaşabilecekler ve yeni teknolojiye yabancılaşmamış olacaklardır. Terfi iş görene, kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme imkânı verir. Ayrıca kişinin kendine güvenini artırır [27].

Yetki ve Sorumluluk Denklığı: Bir işletme de birkaç kişinin işletmenin tüm işlerini üstlenmesi ve yürütmesi düşünülemez. İdareciler çeşitli otorite ve yükümlülüklerini alt basamaklara devrini yapmalıdırlar [31].

İşe Bağlılık ve Kararlara Katılma: Karar çeşitlerine katılım gösterme en son senelerde idare bilimcileri tarafından araştırılan hususlardandır. Çalışanların karar verme, problem çözme süreçlerine katılımları kritik ve önemle yer verilmesi gereken bir yaklaşımdır [32].

Etkin Bir İletişim Sisteminin Kurulması: Örgütü ilgilendiren konulardan haberdar olmak, kolayca sözkonusu hususlarla ilgili tartışma yapabilmek kuvvetli bir haberleşme ağı aracılığıyla gerçekleşir. Bu sayede iş görenler de kendilerine değer verildiği inancını taşıyor ve işlerine daha çok bağlanabilirler [27].

İş Genişletme: İşin genişletilmesi ile çalışanın birden fazla iş yapmasına olanak sağlanmış olur. Bu nedenle de işten sıkılma oranı azalır ve motivasyon da bir artış yaşanır. İş genişletmede çalışanların işe uyumlu hale getirilmesi gereklidir. Bu oryantasyon sağlanarak çalışanların yetenek, bilgi ve deneyimlerinin geliştirmeleri sağlanmış olur [27].

İş Zenginleştirme: Bu işlemden aynı kişi birbirinden farklı özelliklere sahip işleri dikey düzeyde yapar. Bununla birlikte bu kişi yeni yetki ve mesuliyetlerde almış olur. Bundan dolayı iş zenginleştirmede kişinin iş akışı üzerinde denetim ve söz sahibi olma derecesi artacağı için, kişi de çalışma isteği yükselecektir [13].

Müzik Eşliğinde Çalışma: Sıradanlığın neden olduğu stresi azaltmak ve çalışma yapmayı fazla eğlenceli bir duruma ulaştırmak açısından müzikle birlikte çalışma yapılabilir. Müziğin çalışmanın verimine pozitif katkı yaptığı, bilhassa sözlü olmayan ve hafiften çalan müzik çeşidinin rahatlatıcı ve dinlemeyi sağlayıcı bir etkiyi oluşturduğu ve buna bağlı olarak işgörenin monotonluktan uzaklaştığı yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır [13].

Azaltılmış İşgünü Sayısı: Sistemin yapısında içindeki çalışan bireylerin normal günlük çalışmalarını değişik biçimlerde düzenlemektedir. Bu şekilde, ailesi, eğitimi ya da sağlığı şeklinde sebeplerle rutin olarak yapılan çalışma günü ve zamanlarında uyumda

güçlük görenler bu sorunlarını çözümlerler. Sözkonusu durum bireylerin motivasyon düzeylerini ve iş performansı seviyelerini üst seviyelere çıkartır [27].

Bu sistem çalışanların olağan sekiz saatlik çalışma gününü farklı şekillerde düzenler. Böylece; aile eğitim ya da sağlık gibi nedenlerle alışılmış iş gün ve saatlerine uyum sağlamakta zorluk yaşayanlar bu sorunlarını çözmüş olurlar. Bu onların motivasyonlarını ve iş performanslarını yükseltir [33].

Esnek Zaman Uygulaması: Klasik çalışma sistemi 9:00 ile 17:00 saatleri arasında kapsamaktadır. Esnek zaman uygulaması iş görenlerin daha verimli çalışabilecekleri saatlerde çalışmalarına olanak oluşturabilmek amacı ile meydana konulmuştur. Sözkonusu sistem çerçevesinde iş görenler gün içindeki belirli zamanlarda çalışma alanında olmak mecburiyetindedir. Örneğin 12:00 ile 15:00 saatleri arasında. Bu saatlerin haricindeki saatleri ayarlamak iş görenin yetkisi dahilindedir [34].

İş Paylaşımı: Bu uygulama benzer çalışma stillerine ve benzer kişilik özelliklerine sahip iki çalışanın, tam zamanlı bir işin sorumluluklarını birlikte yerine getirdikleri bir uygulamadır. Bu iki kişi yaptıkları işin ücretini eşit olarak paylaşırlar [35].

Yarım gün çalışma: Yarım gün çalışma biçiminde işgören 40 saat olan bir zaman süresince standart olan bir çalışma haftası içindekinden daha az çalışmaktadır. Devamlı yarım gün çalışma biçiminde işletmeler gereksinim hissettiklerinde bireyleri çalıştırmakta, gereksinim durumu yok olduğunda işi bıraktırmaktadırlar. Devamlı yarım gün çalışma biçiminde ise bireyler, bütün gün çalışan bireylerin haklarını ellerinde bulundururlar [36].

Telecommuting: Bilginin ve iletişimin teknolojik gelişiminin olduğu ilerlemeler, toplum hayatında yarattığı etki derecesinde, çalışma hayatında da bir dizi mühim ilerlemelere yol açmıştır. Söz konusu gelişmelerin sonucunda ortaya çıkan iş yapma yöntemlerinden biri de telecommuting olarak bilinmektedir [53].

2.8. GÜDÜ ÇEŞİTLERİ

İç GÜDÜLER: İçgüdü, insanları tamamen doğal nitelik taşıyan ihtiyaçlara yönlendiren farkında olmaksızın ve öğrenilmeden yapılan davranışlardır. Dürtü; besin, içecek, hava, acıma hissettiren vb. tembih sözlerinden çekinme şeklinde dokunsal durumlarının ortaya

çıkardığı, esasında özelliği bulunan bir eğitim durumunu zorunlu kılmayan besin alma, içecek kullanma, varlığını yokluğunu araştırma, eşini buldurma, bulunduğu yerden uzaklaşma şeklinde davranış sürekliliğini gerçekleştirme eğilimine işaret eder [48].

İş görenin sonuçtan bilgi edinmesine yol açan boyut, iş görenin işi yaparken ve işin bitiminde ne denli etkili, başarılı olduğunu işinin ne değerinde olduğunu bilmesi içsel güdülenmesini olumlu yönde etkilemektedir. İşinden ve işinin sonucundan sağlanan dönüt bilgi, iş görene bu olanağı vermektedir. Böylece dönüt, işin beşinci ana boyutunu oluşturmaktadır. Dönüt ne denli güvenilir, nesnel, geçerli bilgi taşıyor ise, işgörenin içsel güdülenmesine o denli yardımcı olabilmektedir.

- a) İçsel güdülenmeyi gerçekleştiren işgörenlerin iş edimleri, işten doyumları, işinde gelişme gereksinimleri yükselmekte, iş devamsızlıkları, işten çıkma istekleri düşmektedir [50].
- b) Fizyolojik Güdüler: İnsanın hayatını devam ettirilmesi açısından zorunlu bulunan esas veya öncül ihtiyaçların sağlanmasına yönelik güdü türleridir. Yarı bilinçli yarı bilinç olmayan güdülerdir. Bu güdü çeşitleri tüm hastalarda var olmakla birlikte kişiden kişiye değişirler [13].
- c) Toplumsal Güdü Türleri: İnsanoğlunu hayvan türünden farklılaştıran en fazla önem verilen nitelik bilinç bulunan bağlantıların meydana getirdiği toplum içinde bulunma isteğidir. Ancak içgüdü bağlantılı itilme durumuyla toplanma dürtü hali bilinç bulunmayan; bireyleri toplayan ve sosyal hayata itekleyen kuvvet ise bilinç halidir. Sosyal yaşantının beğenisini gösterdiği hareketler, kişinin erişmeyi arzuladığı hareket şekilleri açısından birer güdü görevi görmektedir. Bu durumlar, sosyal hayatta eğitimin, öğrenmenin ve alışkanlıkların neticesi oluşan iç itilme durumlarını etkisine alan kuvvetlerdir [4].
- d) Psikolojik Güdüler: Bu güdü türleri fikirsel ve psikolojik gereksinimlerden ortaya çıkabilir. Örn; işinde başarılı olma düşüncesi, bazı şeylerle ilgilenme, sevdiği bir kişinin olma hali hissi bir gereksinimdir. Kişinin doğduğu andan itibaren bulunan veya daha sonra kazanılan güdüleridir [4].

2.9. İnsanları Motive Etme Süreci

İnsanların güdülenmesi birdenbire ve kendiliğinden olmaz. İnsanların motivasyonu için öncelikle onların bazı niteliklerinin bilinmesi gerekir. Daha sonra adım adım hareket edilmelidir. Özetle insanları motive etme uzunca bir aşamaları içerir. Bu aşamalar altı basamaktan oluşur [37].

1. (Tatmin edilmemiş ihtiyaçlar): Bütün insanlar, biyolojik dengesini ve çevreyle ahengini sağlayan unsurlardan birisinin yok olmasıyla bozulan dengesini bulmaya çalışır. Gereksinim duyulan biyolojik, ruhsal ve sosyal etmenler sağlanmadıkça, kişinin “dengeye ulaşma” durumundan durağan yapıya geçmesi olanaksızlaşır. Bundan dolayı her insan dengeye ulaşılmasına olanak yaratacak faktörü ya da faktörleri tedarik etmeye gereksinim duyar.
2. Gereksinimlerin giderilmesi için müsait bir ortamın olması gerekir.
3. Bireylerin gereksinimleri uygun ortam dahilinde isteğe evrilir.
4. Birey gereksinimini idrak edebilirse bunları gidermek için alternatifler yaratmaya başlar. Gereksinimlerin bireyde oluşturduğu gerilim yüksek ise, bireyin alternatifleri veya uygun seçeneği görme kabiliyeti azalır. Bu nedenle birey doğruluğunu düşünmeden ilk gördüğü seçeneğe atlayabilir. Bireyin gerilimi azalma gösterdikçe, yargılama gücü artar ve doğru alternatifi bulma olasılığı yükselir.
5. Beşinci aşamada kişinin isteğine cevap vermek için tercih edilen veya kabul edilen hareket tarzı denenir.
6. Güdülenmenin son evresi tatmin olmadır. Bu evredeki kişi yeterli seviyede tatmin olduğunda gerilimden çıkarak ferahlar. Şayet kişi istenilen seviyede tatmin olamamışsa tatmin olamama oranında hayal kırıklığına uğrar.

2.10. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık genel anlamda aslında bir örgüte duyulan aidiyetlik hissidir. Herhangi bir örgüte üye olan bireyler o örgüt için güçlü bir arzu, örgüt adına görev yapma isteği duymaktadır. Bu durum inanç ve kabulü de beraberinde getirmektedir. Bağlılık duygusal bağla gerçekleşmektedir. Diğer bir anlatımla organizasyonel bağlı olma

durumunun organizasyonun gerçekleştirdiği faaliyetleri, menfaati ve başarı göstermesiyle kimlik kazanmasıdır [38].

Her kurum, şirket, örgüt mutlaka devamlılığı sürdürmek isteyecektir. Bu nedenle planladığı hedefler yönünde davranış gösterebilmek açısından organizasyona bağlılık gösterme ve sahibi olduğu duygularında artış yapmak durumundadırlar. Bu şekilde, uzun süreli plan türleri ve bu plan türleri yönünde çalışanların vazife, yetki ve yükümlülüklerini tespit edebilmektedir. Organizasyonel yapılar arasında en değerli kaynak insan kaynağı olmaktadır. İnsan kaynağının sürekli olabilmesi için örgütsel bağlılık kavramının iyi oluşturulması gerekmektedir. Sürekliliğin aynı zamanda verimi de etkilemesi beklenmektedir. Örgüte bağlı olmak verimi de artıracak olan yapılardan bir tanesidir. Buradan çıkacak olan sonuçla örgütsel bağlılık kavramı örgütler açısından oldukça hayati bir rol oynayan kavramdır. Örgütsel bağlılık, kişinin içinde bulunduğu örgütle farklı yönlerden özdeşleşme derecesini yansıtmaktadır. Organizasyonel bağlı olma durumu, dört sebep nedeniyle organizasyonlar açısından hayati bir husus durumuna ulaşmıştır. Bu kavram; ilkönce çalışmayı terk etme, devam etmeme, arkaya düşme ve iş arayış işlevleriyle bağlantılıdır. İkincisi iş tatmini, işine sıkı sıkıya sarılma, moral ve çalışma gücü gibi tutumlarla ilgili, hissi ve bilişsel biçimler ile, üçüncüsü özerk olma, sorumlu olma, katılma, vazife algısı şeklinde çalışan kişinin çalışma konusu ve vazifesine ait niteliklerle; 4.ncü olarak yaşı, cinsiyeti, hizmetinin toplam yılı ve mezun olduğu okullar biçiminde çalışan kişilerin bireysel niteliklerle ilişkilidir [39].

Güçlü bir örgütsel bağlı olma durumu, organizasyon kültürünün önem verilir bir unsuru bulunan müşterek kıymetlerin farkına ulaşmayı zorunlu hale getirir. Müşterek kıymetlerin paylaşımının yapıldığı organizasyonlarda, kişisel ve organizasyonel tüm hale gelme daha kuvvetli ve organizasyonel bağlı olma durumu seviyesi daha üst düzeydedir. Eğitim kurumunun sağlığı olan bir organizasyon durumunda bulunması ve eğitim kurumunun kuvvetli olması da organizasyonel bağlı olma durumu ile bağlantılıdır. Organizasyonel bağlı olma seviyesi üst düzey çalışanlar, organizasyonda kendi taraflarından beklenti içinde olunanın ilerisinde organizasyon amaç çeşitlerinin gerçek hale getirilmesi yönlü fazladan güç harcarlar. Bağlı olma seviyesi üst düzey çalışanlar, organizasyonun amaç türlerini gerçek hale getirmeye katkı yapmaları açısından,

organizasyonda hissi bağı olma durumu ve üst seviyede çalışma gücü izlenir. Öğretmenlerin mesleki bağıllığı konusunda yapılan araştırmalar, kişisel ve kolektif yeterli olma anlayışının eğitim verenlerin meslekleri ile bağı olmalarının manalı eleştiricisi bulunduğu sonucu doğurmuştur [40].

Celep ve Mete, organizasyonel sağlıklı olma haliyle, eğitici bağı olma durumu arasında bulunan bağlantıyı inceledikleri çalışma içinde, eğitimcilerin hissi ve zorunlu bağı olma çeşitleriyle eğitim kurumunun organizasyonel sağlık durumu arasında olumlu bağlantı tespit ederken, devamlı bağı olma ile anlamlı bağlantı ortaya koyamamışlardır. Eğitimcilerin organizasyonel bağı olma durumu incelenen bu araştırma içinde organizasyonel bağı olma durumunun organizasyonel vatandaş olma hali ile olumlu, meslek ile ilgili tükenme durumu ile de olumsuz bağlantılı bulunduğu neticesine ulaşmışlardır [41].

Kısaca özetleyecek olursak bir örgütün sürekliliğinin ve verimliliğinin olabilmesi için kişinin örgüte karşı bağıllık hissetmesi gerekmektedir. Güçlü bağıllık aynı doğrultuda güçlü verimlilik de getirecektir. Örgütsel bağıllık adına yapılan tüm tanımlamalarda bu kavramlar üzerine durulmaktadır [51].

2.10.1. Davranışsal Bağıllık

Davranışlara bağı olma durumu olarak ifade edilen kavram kişilerin geçmiş zamandaki nedeniyle organizasyonda bulunma talebi ile bağlantılıdır. Davranışlar ile ilgili bağı olma durumu; kişinin uzun zaman organizasyonda bulunması neticesinde, organizasyonun kendisi içinden daha fazlası gerçekleştirdiği tespit edilmiş işlemlere bağlanma durumu biçiminde tanım yapılmaktadır. Aynı zamanda davranışlarla ilgili bağı olma durumu, organizasyondan daha fazla kişinin hareketleri taraflı şekilde ilerlemektedir. Kişi bu hareketi yaptıktan sonra, belli başlı etmen çeşitleri sebebiyle hareketi devam ettirmekte ve bir zaman sonrasında devam ettirdiği bu harekete bağlanma yapılmaktadır. Zaman ilerledikçe bahse konu harekete uyumlu ya da onun haklılığını ortaya koyan tutum çeşitlerinin gelişimini yapmakta, bu hareketin tekrar edilme ihtimalini yüksek hale gelmektedir [27].

2.10.2. Tutumsal Bağlılık

Tutumlarla ilgili bağlı olma durumu, kişinin organizasyonla özdeş hale gelmesiyle başlangıç gösterip, kişisel ve organizasyonel amaç türlerinin tüm hale ulaşması durumu olarak tanımlanabilir. Kişinin organizasyon ile arasında bulunan bağlantıya karşı meydana gelen tutum türleri, bireyin belli hareketler göstermesini veya bu hareketleri göstermeye eğilim gösterir bulunmasını gerçekleştirmektedir [42]. Bahse konu hareketler organizasyonu bırakma veya bırakmama, devam etmeme veya devam etme, organizasyon faydasına çaba gösterme ya da göstermeme gibi davranışlardır. Tutumlarla ilgili bağlı olma durumu kişinin tespit edilmiş bir organizasyonda ve o organizasyonun hedef, kıymet ve amaçları ile kendi kıymet ve amaç türlerini özdeş hale getirip, bu hedefleri gerçek hale getirmek amacı ile organizasyonda üye olmayı devam ettirmeyi talep etmesi halinde meydana gelmektedir [43].

2.11. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Organizasyonel bağlı olma durumu taraftar bulunanları noktasında her çeşit örgütün hedefi, farklılaşan çalışma konusu ve içinde bulunulan koşullarda organizasyonel bağlılık durumunu meydana getirebilmektedir. Günümüzde örgüt iklimini en çok etkileyen unsurların basında duygusal faktörler gelmektedir. Organizasyonel bağlı olma durumunun, devam etmeme, çalışma gücü, çalışmada başarı gösterme ve liderlik yapan ve çalışan bağlantısı gibi çok nem verilir çalışma bağlantılı yapılar ile ilişkisi araştırma yapıldıkça organizasyonlar açısından çok önem verilir bir husus bulunduğu daha iyi anlaşılmaktadır [44].

İşgörenlerin bağlı olma durumları organizasyonel başarı seviyesine ulaşım sağlamada en hassas etkili olduğu izlenmektedir. Her organizasyon işgörenlerinin organizasyonel bağlı olma durumlarında artış sağlamayı arzu etmektedir. Zira organizasyonel bağlı olma durumu, işgörenleri sorun ortaya çıkaran görmeyip, sorun çözümü yapan bireyler durumuna dönüşümlerini sağlar. Organizasyonlar mutlu bulunmak ya da devamlılıklarını sürdürmeyi arzu ediyorlarsa mutlak bir şekilde üyesi durumunda olanların bağlılık durumlarını gerçekleştirmelidir [45].

2.12. Örgütsel Bağlılığa Benzer Diğer Kavramlar

Bu bölüm içinde organizasyonel bağlı olma durumu ile aynı nitelikler ortaya koyan kavramlar irdelenmektedir. Zira bu kavram türleri ile organizasyonel bağlı olma durumu arasında genellikle mana karışıklığı oluşmakta, dahası biri diğeri yerinde kullanımı yapılmaktadır. Bu kavram türlerinden belli başlıları meslek ile ilgili bağlı olma, çalışma arkadaşları ile olan bağlı olma durumu, sadık olma ve itaat etmektir [46]. Buna göre;

- Mesleki Bağlılık
- İş Arkadaşlarına Bağlılık
- Sadakat
- İtaat
- Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

2.13. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Unsurlar

Organizasyona sadakati meydana getiren faktörleri, hissi sadakat, sürekli sadakat (sürekli olma talebi) ve zorunluluktan kaynaklanan sadakat olarak üç farklı biçimde açıklamaktadır [54]. Bu durumla beraber, organizasyonel sadakati meydana getiren faktörler aşağıda görüleceği üzere ifade edilecektir [55].

- Duygusal Bağlılık
- Devamlı Bağlılık
- Normatif Bağlılık
- Kişisel Faktörler
- Örgütsel Faktörler
- Örgüt Dışı Faktörler [56].

Araştırmanın bu bölümü içinde organizasyonel sadakate etki yapan unsurlardan organizasyon harici unsurlar olarak ifade edilen seçenekli çalışma olanakları ve profesyonel olma incelenmiştir.

Alternatif İş İmkânları: Organizasyonel sadakat literatüründe, yeni çalışma imkanı elde etme imkanlarının az bulunmasının organizasyonel sadakati fazlalaştırdığı hususunda fikir beraberliği mevcuttur [47].

Profesyonellik: Profesyonel olma meslek sadakati ile bağlantılı bir kavram türüdür ve kişinin işi ile özdeş hale gelmesini, meslek ile ilgili kıymetlerin kabulünü içsel hale getirilmesini açıklamaktadır [49].

2.14. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları aşağıda maddeler halinde gösterilmiştir. Buna göre;

- Düşük Örgütsel Bağlılık
- İlimli Örgütsel Bağlılık
- Yüksek Örgütsel Bağlılık
- Bağlılık ve Performans
- Bağlılık ve Devamsızlık
- Bağlılık ve İşe Geç Kalma
- Bağlılık – İş gücü Devir Oranı ve İşten Ayrılma Niyeti

2.15. Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Yapılmış Çalışmalar

Çalışanların örgütsel bağlılık türlerinin ve düzeyinin, örgüte ya da işe yönelik bir takım olumlu/olumsuz tutum ve davranışlara yol açabildiğini Synder & Spreitzer, Moon, Kuruüzüm ve ark., ve Kaş tarafından yapılan araştırmalarda belirtmişlerdir [69], [70], [71], [72].

İşe ilişkin memnuniyet ve güdülenimlerin, iş süreçlerine katılımın, işe devam etme gibi hususlarla pozitif ilişkisi olan örgütsel bağlılığın, görece düşük olması halinde çalışanlarda işten ayrılma, verilen görevleri ihmal etme, yabancılaşma gibi olumsuz sonuçlara da yol açabildiğini Yağcı ifade etmiştir [73].

İşgörenlerin performanslarıyla maddi kazanımları arasında bir ilişki olduğu belirlenirken, her iki değişkenin bireyler açısından umulan düzeyde olması, örgütsel bağlılığı güçlendirmekte ve sonuçta örgütsel etkinlik ve iş doyumunu yükselttiğini Moon belirtmiştir [70].

Hizmet sektöründe gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, içsel motivasyonun örgütsel bağlılığın türü ve seviyesinde belirleyici olduğunu Kuruüzüm ve arkadaşları saptamışlardır [71].

Motivasyonun örgütsel bağlılığa olan etkisinin temel kuramsal varsayımı; mevcut içsel motivasyon araçlarının, elde edilen örgütsel kazanımların, bireysel beklentilere uyumlu olacağına dair inancı pekiştirmesi ve bu sonucun, bireyleri örgütsel amaç, karar, politika ve uygulamalara yönelik katkı sağlamaya ve çaba göstermeye teşvik etmesi olarak Ağca ve Ertan açıklamışlardır [74].

İçsel motivasyon araçlarına ilişkin çalışan algılamalarının, duygusal bağlılık üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu Synder ve Spreitzer vurgulamışlardır [69].

İş motivasyonu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemeye yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada içsel ve dışsal motivasyon faktörlerinin; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğu saptanmış ve en yüksek ilişkinin içsel motivasyon ile duygusal bağlılık arasında olduğu Kaş tarafından yapılan çalışmada da saptanmıştır [72].

3. GEREÇ VE YÖNTEMLER

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışma: T.C. Sağlık Bakanlığı Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi hemşirelerinin motivasyonlarının, örgütsel bağlılıklarına etkisini belirlemeye yönelik kesitsel ve tanımlayıcı araştırma modelinde yapılmak üzere planlandı.

Şekil 3.1. Çalışma Modeli



Bu çalışma için oluşturulan bu modele göre kurulan hipotezler şu şekildedir;

Temel hipotez: T.C. Sağlık Bakanlığı Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi hemşirelerinin motivasyonlarının, örgütsel bağlılıklarına etkisi vardır.

H1: T.C. Sağlık Bakanlığı Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi hemşirelerinin motivasyonları artarsa, örgütsel bağlılıkları da artmaktadır.

H2: T.C. Sağlık Bakanlığı Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi hemşirelerinin motivasyonları azalırsa, örgütsel bağlılıkları da azalmaktadır.

Ayrıca hipotezi güçlendirme adına h_1 , h_2 , h_3 ... h_{46} 'ya kadar 46 adet alt hipotezde mevcuttur.

3.2. Araştırmanın Bağımlı ve Bağımsız Değişkenleri

Çalışmanın bağımsız değişkenini motivasyon oluşturmaktadır. Çalışmanın bağımlı değişkenini örgütsel bağlılıkları oluşturmaktadır. Moderatör olarak hemşirelerin sosyo-demografik bilgileri alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Etik Yönü

Çalışmaya başlamadan önce T.C. Sağlık Bakanlığı Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimliği'nden ilgili izinler alınmıştır. Hemşirelere anket, anketin içeriği ve bu çalışmanın amacı konusunda bilgilendirilme yapıldıktan sonra araştırmacı tarafından hemşirelere yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulanmıştır.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma, T.C. Sağlık Bakanlığı Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi hemşirelerinde yapıldığından, çalışmanın sonuçları ülke genelindeki hemşirelerin motivasyonlarının örgütsel bağlılıklarına etkisi hakkındaki düşünce ve görüşlerini yansıtmamaktadır.

3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmada evren T.C. Sağlık Bakanlığı Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi hemşireleri oluşturmaktadır. 2017 -2018 döneminde toplam hemşire sayısı 218 olarak belirlenmiş olup, evrenin tümü örneklem olarak alınmıştır.

3.6. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Veri Seti

Çalışmanın verileri, literatür taraması yapıldıktan sonra araştırmacı tarafından oluşturulan (Ek 1), ilk bölümde sosyo-demografik (Yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çocuk sayısı, kaç yıldır hemşire olarak çalıştıkları, kaç yıldır bu kurumda çalıştıkları, hiç yönetici olarak çalışıp çalışmadıkları, aylık maaş, hangi çalışma düzenine göre çalıştıkları, bir ay içerisinde genellikle kaç gece çalıştıkları, mesleğini severek mi seçtikleri, şu an da mesleklerini sevip sevmedikleri, şu anda çalışmakta olduğu kurumu seçme nedeni, şu anda çalıştığı serviste çalışmasını kimin istediği, bulunduğu kurumda çalışmaktan memnun olup olmadıkları, meslek hayatı boyunca hiç mesleği bırakmayı düşünüp düşünmediği, halen mesleği bırakmayı düşünüp düşünmediği, kurumun çalışma koşullarının (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli olup olmadığı, kurumun (Bağlı olduğu yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarının (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli olup olmadığı, servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun olup olmadıkları, servis

içindeki diğer ekip üyeleri ile doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnun olup olmadıkları, emeklilik fırsatı olsa hemen emekli olmak isteyip istemedikleri, çalıştığı kurumda işten atılma korkusu yaşayıp yaşamadıkları) bilgilerin toplanması yönlü toplam 23 değişkeni ihtiva eden bilgilendirme formatı ve ikinci bölümde hemşirelerin motivasyonlarını belirlemeye yönelik toplam 30 soru içeren, üçüncü bölümde örgütsel bağlılığı belirlemeye yönelik 18 soru olmak üzere toplam 71 soru içeren ve beşli Likert (Tamamen Katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4 ve Tamamen Katılıyorum=5), ölçeğine göre hazırlanmış soru seti kullanılmıştır.

3.7. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Toplanan datalar SPSS 23.0 programı içeriğine aktarılarak tüm değişkenlerin katılımcılar tarafından aynı düzeyde algılanıp algılanmadığını belirlemek için bağımsız örneklem T- testi ve ANOVA, değişkenlerin arasında bulunan bağlantıları belirlenmesi için korelasyon, motivasyonun örgütsel bağlılığa etkisini ölçmek için regresyon analizleri kullanılmıştır. Sonuçlar ortalama, standart sapma, min-max, sıklık ve yüzde olarak ifade edilerek $p < 0.05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı olarak kabul edilmiştir.

4.BULGULAR

4.1. Araştırmaya Katılanlar İle İlgili Sosyo-Demografik Bulgular

Bu bölümde hemşirelerin demografik özellikleri ve hemşirelerin motivasyonlarının örgütsel bağlılıklarına ait bilgi ve görüşleri hakkında elde edilen veriler tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 1’de hemşirelerin yaş durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 1. Hemşirelerin yaş durumlarına göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Yaş	18-25	39	17.9
	26-35	90	41.3
	36-45	67	30.7
	45 ve üzeri	22	10.1
	Toplam	218	100.0

Tablo 2’de hemşirelerin medeni durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 2. Hemşirelerin medeni durumlarına göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Medeni durumu	Evli	141	64.7
	Bekâr	64	29.4
	Dul/ Boşanmış	13	6.0
	Toplam	218	100.0

Tablo 3’de hemşirelerin öğrenim durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 3. Hemşirelerin öğrenim durumlarına göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Öğrenim durumu	SML	19	8.7
	Önlisans	66	30.3
	Lisansüstü	133	61.0
	Toplam	218	100.0

Tablo 4’de hemşirelerin çocuk durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 4. Hemşirelerin çocuk durumlarına göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Çocuk durumu	Çocuksuz	82	37.6
	1-2	110	50.5
	3-4	22	10.1
	5-6	3	1.4
	7 ve üzeri	1	.5
	Toplam	218	100.0

Tablo 5’de hemşire olarak çalışılan sürelerle göre dağılımlar verilmiştir.

Tablo 5. Hemşire olarak çalıştıkları sürelerle göre dağılım

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Hemşire olarak çalıştığı süre	1-5	74	33.9
	6-10	65	29.8
	11-15	30	13.8
	16-20	21	9.6
	21 ve üzeri	28	12.8
	Toplam	218	100.0

Tablo 6’da hemşirelerin kurumda çalıştıkları sürelerle göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 6. Kurumda çalıştıkları sürelerle göre dağılım

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Kurumda çalıştıkları süre	1-5	119	54.6
	6-10	61	28.0
	11-15	18	8.3
	16-20	10	4.6
	21 ve üzeri	10	4.6
	Toplam	218	100.0

Tablo 7’de hemşirelerin yönetici olarak çalışma durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 7. Yönetici olarak çalışma durumlarına göre dağılım

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Yönetici olarak çalışma durumu	1-5	21	9.6
	6-10	13	5.9
	11-15	3	1.4
	14 ve üzeri	2	.9
	Yönetici olarak çalışmadı	179	82.1
	Toplam	218	100.0

Tablo 8’de hemşirelerin aylık maaşlarına durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 8. Hemşirelerin aylık maaşlarına göre dağılım

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Aylık maaş durumu	3000-3500	168	77.1
	3500-4500	41	18.8
	4500-5500	9	4.1
	Toplam	218	100.0

Tablo 9’da hemşirelerin çalışma düzenlerine göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 9. Hemşirelerin çalışma düzenlerine göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Çalışma düzeni	Vardiya usulü (kaç vardiya)	28	12.8
	Nöbet usulü	133	61.0
	Yalnızca gündüz mesaisi	38	17.4
	Diğer	19	8.7
	Toplam	218	100.0

Tablo 10’da hemşirelerin bir ay içerisinde çalıştıkları gece sayısına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 10. Hemşirelerin bir ay içerisinde çalıştıkları gece sayısına göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Bir ay içerisinde çalıştıkları gece sayısı (Gün)	Gece çalışması yok	50	22.9
	1-3 gün	38	17.4
	4-6 gün	64	29.4
	7-10 gün	51	23.4
	11-15 gün	13	6.0
	16 gün ve üzeri	2	.9
	Toplam	218	100.0

Tablo 11’de hemşirelerin mesleklerini severek seçme durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 11. Hemşirelerin mesleklerini severek seçme durumlarına göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Mesleğini severek seçme durumu	Evet	182	83.5
	Hayır	36	16.5
	Toplam	218	100.0

Tablo 12’de hemşirelerin mesleklerini şu an sevme durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 12. Hemşirelerin şu an mesleklerini sevme durumlarına göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Şu an mesleğini sevme durumu	Evet	150	68.8
	Hayır	68	31.2
	Toplam	218	100.0

Tablo 13’de hemşirelerin şu anda çalışmakta olduğu kurumu seçme nedenlerine göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 13. Hemşirelerin şu anda çalışmakta olduğu kurumu seçme nedenlerine göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Şu anda çalışmakta olduğu kurumu seçme nedeni	Yapmak istediklerime fırsat tanınması	11	5.0
	Gelişme ve ilerleme imkânları sağlanması	18	8.3
	İnançlarıma ve değerlerimi savunması	7	3.2
	Ücretlerin iyi olması	13	6.0
	Atama ile gelme	141	64.7
	Diğer	28	12.8
	Toplam	218	100.0

Tablo 14’de hemşirelerin şu anda çalıştıkları serviste çalışmayı isteyenlere göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 14. Hemşirelerin şu anda çalıştıkları serviste çalışmalarını isteyenlere göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Şu anda çalıştıkları serviste çalışmalarını isteyenler	Kendim	66	30.3
	Hemşirelik hizmetleri yönetimi	110	50.5
	Başhekim	26	11.9
	Klinik şefi veya diğer hekimler	12	5.5
	Diğer	4	1.8
	Toplam	218	100.0

Tablo 15’de hemşirelerin buldukları kurumda çalışmaktan memnun olma durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 15. Hemşirelerin buldukları kurumda çalışmaktan memnun olma durumlarına göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Buldukları kurumda çalışmaktan memnun olma durumu	Evet	141	64.7
	Hayır	77	35.3
	Toplam	218	100.0

Tablo 16’da hemşirelerin meslek hayatları boyunca mesleği bırakmayı düşünme durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 16. Hemşirelerin meslek hayatları boyunca mesleği bırakmayı düşünme durumlarına göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Meslek hayatları boyunca mesleği bırakmayı düşünme durumu	Evet	115	52.8
	Hayır	103	47.2
	Toplam	218	100.0

Tablo 17’de hemşirelerin halen mesleği bırakmayı düşünme durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 17. Hemşirelerin halen mesleği bırakmayı düşünme durumlarına göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Halen mesleği bırakmayı düşünme durumu	Evet	168	77.1
	Hayır	50	22.9
	Toplam	218	100.0

Tablo 18’de kurumun çalışma koşullarının (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli olma durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 18. Kurumun çalışma koşullarının (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli olma durumlarına göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Kurumun çalışma koşullarının (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli olma durumu	Evet	80	36.7
	Hayır	138	63.3
	Toplam	218	100.0

Tablo 19’da kurumun (Bağlı olduğunuz yasa / yönetmelik) sunduğu özlük haklarının (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli olma durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 19. Kurumun (Bağlı olduğunuz yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarının (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli olma durumlarına göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Kurumun (Bağlı olduğunuz yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarının (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli olma durumu	Evet	99	42.7
	Hayır	125	57.3
	Toplam	218	100.0

Tablo 20’de hemşirelerin servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun olma durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 20. Hemşirelerin servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun olma durumlarına göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Hemşirelerin servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun olma durumu	Evet	154	70.6
	Hayır	25	11.5
	Bazen	39	17.9
	Toplam	218	100.0

Tablo 21’de hemşirelerin servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnun olma durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 21. Hemşirelerin servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnun olma durumlarına göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Hemşirelerin servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnun olma durumu	Evet	135	61.9
	Hayır	31	14.2
	Bazen	52	23.9
	Toplam	218	100.0

Tablo 22’de hemşirelerin emeklilik fırsatları olsa hemen emekli olmayı isteme durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 22. Hemşirelerin emeklilik fırsatları olsa hemen emekli olmayı isteme durumlarına göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Hemşirelerin emeklilik fırsatları olsa hemen emekli olmayı isteme durumu	Evet	137	62.8
	Hayır	81	37.2
	Bazen	218	100.0

Tablo 23’de hemşirelerin çalıştıkları kurumda işten atılma korkusu yaşama durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 23. Hemşirelerin çalıştıkları kurumda işten atılma korkusu yaşama durumlarına göre dağılımı

		Sıklık (N=218)	Yüzde(%)
Hemşirelerin çalıştıkları kurumda işten atılma korkusu yaşama durumu	Evet	13	6.0
	Hayır	179	82.1
	Bazen	26	11.9
	Toplam	218	100.0

4.2. Temel Boyutlar için Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İncelemede kullanımı gerçekleştirilen anketin soruları açısından güvenilir olma testi gerçekleştirilmiştir. Anketin soru türlerinin güvenilir olması Cronbach’s Alpha testi yapılmıştır. Cronbach’s Alfa katsayısı değerlendirilmesinde ölçü; $0.00 \leq \alpha < 0.40$ olduğunda ölçeğin güvenilir olmadığı, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ olduğunda düşük seviyede güvenilirlikte olduğu, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ olduğu anda ise ölçeğin oldukça güvenilir bulunduğu, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçeğin yüksek seviyede güvenilir olduğudur.

4.2.1. Motivasyon Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Tablo 24’de motivasyon ölçeği güvenilirlik analizi verilmiştir.

Tablo 24. Motivasyon ölçeği güvenilirlik analizi

Cronbach's Alpha	Bileşen Sayısı
.8	30

4.2.2. Motivasyon Ölçeği Alt Boyutları Güvenilirlik Analizi

Tablo 25’de motivasyon ölçeği alt boyutları güvenilirlik analizi verilmiştir.

Tablo 25. Motivasyon ölçeği alt boyutları güvenilirlik analizi

Motivasyon Ölçeği Alt Boyutları	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İçgüdüsel süreç	0.7	6
Araçsal	0.6	6
Dışsal benlik kavramı	0.8	6
İçsel benlik kavramı	0.8	6
Hedef içselleştirme	0.7	6

Tablo 26’da motivasyon ölçeğine ilişkin madde toplam analizleri verilmiştir.

Tablo 26. Motivasyon ölçeğine ilişkin madde toplam analizleri

	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha değeri
Sadece eğlenceli şeyleri yapmaktan hoşlanırım	0.2	0.8
Çalıştığım yerde yaptığım işten hoşlanmazsam ayrılırım	0.2	0.8
Daha eğlenceli başka bir şey yapabilmek için sık sık elimdeki işi ertelerim	0.3	0.8
İş seçiminde genellikle en eğlenceli görünen işi seçerim	0.4	0.8
Zamanımı birlikte geçirmeyi seçtiğim kişi birlikte olmaktan en çok keyif aldığım kişidir	0.4	0.8
İki iş arasında tercih yapıldığında en önemli kriter hangisinin daha eğlenceli olduğudur	0.4	0.8
İş esnasında ne kadar gayret sarf edeceğimi iş gereksinimleri belirler	0.2	0.8
Bir günlük ücret için bir günlük iş	0.4	0.8
Göstereceğim gayretin bana yüksek ücret olarak döneceğini bilirimsem daha fazla çalışabilirim	0.3	0.8
İş seçiminde genellikle en fazla ücret ödenen işi seçerim	0.3	0.8
İşte haftanın en sevdiğim günü ücret ödeme günüdür	0.3	0.8
İnsanlar daha iyi iş fırsatları için gözlerini ve kulaklarını daima açık tutmalıdırlar	0.5	0.8
Benim için davranışlarımı diğer insanların onaylaması önemlidir	0.3	0.8
Kararlarımı sık sık diğer insanların ne düşüneceğine dayanak alırım	0.3	0.8
Eğer bir projenin sonunda halkın takdiri var ise o projede daha fazla çalışırım	0.4	0.8
İş seçerken başarılarımla tanınmamı sağlayacak olan işi tercih ederim	0.5	0.8
Çok arkadaşı olanlar hayatlarını dolu dolu yaşarlar	0.4	0.8

Tablo 27’de motivasyon ölçeğine ilişkin madde toplam analizleri verilmiştir.

Tablo 27. Motivasyon ölçeğine ilişkin madde toplam analizleri (Devam)

	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha değeri
Çabamın kurumdaki en etkili kişilerce görüleceğini bilirse var gücümle çalışırım	0.5	0.8
Aldığım kararlar kendim için koyduğum yüksek standartları yansıtır	0.4	0.8
Yetenek ve becerilerimi kullanmama izin verecek bir şirkette çalışmak benim için önemlidir	0.6	0.8
Kişisel davranış standartlarımla tutarlılık gösteren kararlar almaya çalışırım	0.4	0.8
Kendi kendini motive edebilen bir insan olduğumu düşünüyorum	0.4	0.8
Bana kişisel başarı duygusu veren şeyleri yapmaktan hoşlanırım	0.4	0.8
Benim beceri ve değerlerimin kurum başarısını etkilediğini bilmeye gereksinim duyarım	0.3	0.8
Misyonunu onaylamadığım bir kurumda çalışmam	0.3	0.8
Kurumun hedefine ulaşmasında sıkı çalışacaksam önce bir nedene inanmam gerekir	0.5	0.8
Bu nedene inanmıyorsam çok çalışmam	0.5	0.8
Çalışacağım kurumu seçerken inanç ve değerlerimi savunamı ararım	0.5	0.8
Çok çalışmam için bir organizasyonun misyonunu benim değerlerimle uyumlu olması gerekir	0.5	0.8
Eğer bir kurum onayladığım hedefler doğrultusunda çalışıyorsa böyle bir kurumun başarısındaki payımın ön plana çıkıp çıkmaması önemli değildir	0.0	0.8

4.2.3. Motivasyon Ölçeği Faktör Analizi

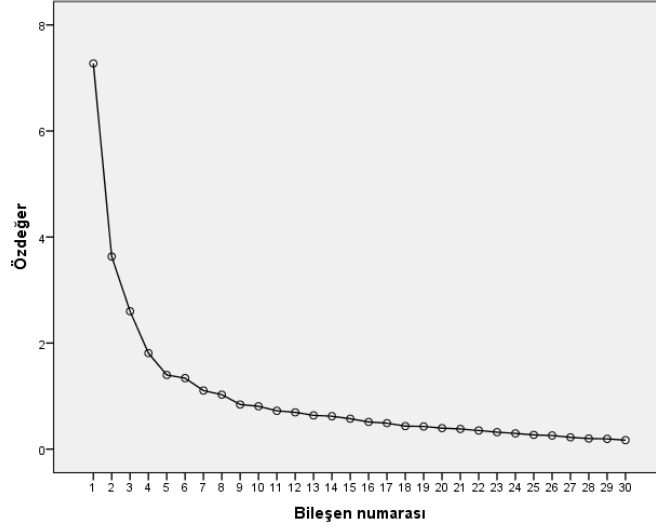
Tablo 28’de motivasyon ölçeğine ilişkin örneklem uygunluğu verilmiştir.

Tablo 28. Motivasyon ölçeği örneklem uygunluğu

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin değeri		0.8
Bartlett Değeri	Ki-kare	2985.6
	df	435
	Sig.	0.0

Şekil 4.2’de motivasyon ölçeğine ilişkin grafik verilmiştir.

Şekil 4.2. Motivasyon ölçeği grafiği



Tablo 29'd motivasyon ölçeğine ilişkin faktör matrisi verilmiştir.

Tablo 29. Motivasyon ölçeği faktör matrisi

Bileşen	Açıklanan Toplam Varyans								
	İlk Özdeğerler			Kare Yüklerin Ekstraksiyon Toplamları			Kare Yüklerin Dönme Toplamları		
	Toplam	Varyansın Yüzdəsi	Kümülatif %	Toplam	Varyansın Yüzdəsi	Kümülatif %	Toplam	Varyansın Yüzdəsi	Kümülatif %
1	7.2	24.2	24.2	7.2	24.2	24.2	5.1	17.3	17.3
2	3.6	12.1	36.3	3.6	12.1	36.3	3.6	12.0	29.3
3	2.6	8.6	45.0	2.6	8.6	45.0	3.5	11.9	41.3
4	1.8	6.0	51.0	1.8	6.0	51.0	2.2	7.5	48.8
5	1.3	4.6	55.7	1.3	4.6	55.7	2.0	6.8	55.7
6	1.3	4.4	60.1						
7	1.1	3.6	63.8						
8	1.0	3.4	67.2						
9	0.8	2.8	70.0						
10	0.8	2.6	72.7						
11	0.7	2.4	75.1						
12	0.6	2.3	77.5						
13	0.6	2.1	79.6						
14	0.6	2.0	81.6						
15	0.5	1.9	83.6						
16	0.5	1.7	85.3						
17	0.4	1.6	86.9						
18	0.4	1.4	88.3						
19	0.4	1.4	89.8						
20	0.3	1.3	91.1						
21	0.3	1.2	92.4						
22	0.3	1.1	93.5						
23	0.3	1.0	94.6						
24	0.2	0.9	95.6						
25	0.2	0.8	96.5						
26	0.2	0.8	97.3						
27	0.2	0.7	98.1						
28	0.1	0.6	98.7						
29	0.1	0.6	99.4						
30	0.1	0.5	100.0						

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi.

4.2.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Tablo 30’da örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi verilmiştir.

Tablo 30. Örgütsel bağlılık ölçeği güvenilirlik analizi

Cronbach’s Alpha	Bileşen sayısı
0.9	18

4.2.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları Güvenilirlik Analizi

Tablo 31’de örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi verilmiştir.

Tablo 31. Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları güvenilirlik analizi

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları	Cronbach’s Alpha	Madde Sayısı
Duygusal bağlılık	0.7	6
Devam bağlılığı	0.8	6
Normatif bağlılık	0.7	6

Tablo 32’de örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin madde toplam analizleri verilmiştir.

Tablo 32. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin madde toplam analizleri

	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha değeri
Kariyerimin geri kalan bölümünü bu kurumda geçirirsem çok mutlu olurum	0.7	0.8
Bu kurumum sorunları bana gerçekten kendi sorunlarıymış gibi gelir	0.6	0.8
Kurumuma güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum	0.7	0.8
Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlanmış hissediyorum	0.7	0.8
Kurumumda kendimi ailenin bir parçası olarak hissediyorum	0.6	0.8
Bu kurum benim için büyük anlam taşır	0.7	0.8
Su anda kurumumda çalışmak benim için bir istek olduğu kadar aynı zamanda bir zorunluluktur	0.3	0.9
Su anda bu kurumdan ayrılısam hayatım önemli ölçüde altüst olur	0.5	0.9
Su anda bu kurumdan ayrılısam hayatım önemli ölçüde altüst olur	0.4	0.9
Su anda bu kurumdan ayrılamayacak kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum	0.2	0.9
Eğer bu kuruma kendimden bu kadar şey katmamış olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim	0.4	0.9
Bu kurumdan ayrılamamamın nedenlerinden biri de mevcut alternatiflerin azlığıdır	0.1	0.9
Su andaki işverenimle çalışmaya devam etmek için hiçbir yükümlülük hissediyorum	0.3	0.9
Benim yararına bile olsa şu anda bu kurumdan ayrılmanın doğru olacağını düşünmüyorum	0.6	0.8
Su an kurumumdan ayrılısam kendimi suçlu hissederim	0.6	0.8
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor	0.7	0.8
Kurumumdaki insanlara olan yükümlülük hissimden dolayı bu kurumdan ayrılmam	0.6	0.8
Kurumuma çok şey borçlu olduğumu düşünüyorum	0.7	0.8

4.2.6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi

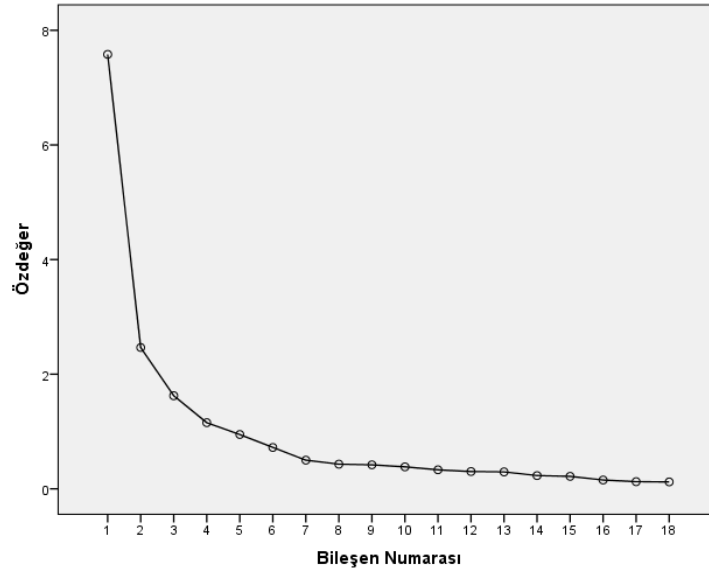
Tablo 33’de örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin örneklem uygunluğu verilmiştir.

Tablo 33. Örgütsel bağlılık ölçeği örneklem uygunluğu

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin değeri		0.8
Bartlett Değeri	Ki-kare	2685.4
	df	153
	Sig.	0.0

Şekil 4.3’de örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin grafik verilmiştir.

Şekil 4.3. Örgütsel bağlılık ölçeği grafik



Tablo 34’de örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin faktör matrisi verilmiştir.

Tablo 34. Örgütsel bağlılık ölçeği faktör matrisi

Bileşen	Açıklanan Toplam Varyans								
	İlk Özdeğerler			Kare Yüklerin Ekstraksiyon Toplamları			Kare Yüklerin Dönme Toplamları		
	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif %	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif %	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif %
1	75.7	42.1	42.1	7.5	42.1	42.1	4.7	26.2	26.2
2	24.6	13.6	55.8	2.4	13.6	55.8	4.1	23.2	49.5
3	16.2	9.0	64.8	1.6	9.0	64.8	2.7	15.2	64.8
4	11.5	6.4	71.2						
5	0.9	5.2	76.4						
6	0.7	4.0	80.5						
7	0.5	2.7	83.2						
8	0.4	2.3	85.6						
9	0.4	2.3	88.0						
10	0.3	2.1	90.1						
11	0.3	1.8	91.9						
12	0.3	1.6	93.6						
13	0.2	1.6	95.2						
14	0.2	1.2	96.5						
15	0.2	1.2	97.7						
16	0.1	0.8	98.6						
17	0.1	0.6	99.3						
18	0.1	0.6	100.0						

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi.

4.3. Motivasyon Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Korelasyon Analizleri

Bu bölümde çalışmada kullanılan ölçeklerin ortalama ve standart sapmaları ile beraber korelasyon analizleri de sunulmuştur.

Tablo 35’de ölçeklerin boyut ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 35. Ölçeklerin boyut ortalama ve standart sapmaları

	Ortalama	Standart sapma
Motivasyon	3.2	0.5
– İçgüdüsel süreç	2.8	0.7
– Araçsal	3.0	0.7
– Dışsal benlik kavramı	3.0	0.8
– İçsel benlik kavramı	3.8	0.7
– Hedef içselleştirme	3.3	0.7
Örgütsel bağlılık	2.8	0.7
– Duygusal bağlılık	2.8	0.8
– Devam bağlılığı	2.7	0.8
– Normatif bağlılık	2.8	0.7

Tablo 36’da motivasyon ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon verilmiştir.

Tablo 36. Motivasyon ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon

Korelasyon			
		Bağımlılık profili indeksi	Beş faktör kişilik envanteri
Motivasyon	r	1	0.3**
	p		0.0
Örgütsel bağlılık	r	0.3**	1
	p	0.0	

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-üçlü).

Tablo 37’de motivasyon ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki korelasyon verilmiştir.

Tablo 37. Motivasyon ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki korelasyon

Korelasyon									
		İçgüdüsel süreç	Araçsal	Dışsal benlik kavramı	İçsel benlik kavramı	Hedef içselleştirme	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılığı
İçgüdüsel süreç	r	1							
	p								
Araçsal	r	0.5**	1						
	p	0.0							
Dışsal benlik kavramı	r	0.2**	0.3**	1					
	p	0.0	0.0						
İçsel benlik kavramı	r	0.2**	0.2**	0.3**	1				
	p	0.0	0.0	0.0					
Hedef içselleştirme	r	0.2**	0.3**	0.3**	0.5**	1			
	p	0.0	0.0	0.0	0.0				
Duygusal bağlılık	r	0.0	0.1*	0.3**	0.1*	0.4**	1		
	p	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0			
Devam bağlılığı	r	0.0	0.1*	0.4**	0.1	0.3**	0.8**	1	
	p	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0		
Normatif bağlılığı	r	0.0	0.0	0.2**	0.0	0.3**	0.6**	0.6**	1
	p	0.4	0.1	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-üçlü).

* . Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2-üçlü).

4.4. Motivasyon Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği T Testi ve Varyans Analizi

Ankete katılan Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde çalışmakta olan 218 hemşirenin sosyo-demografik bilgileri ile motivasyon ölçeği ve örgütsel bağlılığı ölçeği t-testi ve varyans analizi bu kısımda yer verilmiştir.

Tablo 38’de hemşirelerin yaşları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 38. Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu

Ölçekler	Yaş	N	\bar{x}	ss	Min.	Max.	F	p
Motivasyon	18-25	39	3.2	0.6	1	4	0.5	0.6
	26-35	90	3.1	0.4	2	4		
	36-45	67	3.2	0.6	1	5		
	45 ve üzeri	22	3.3	0.4	2	4		
Örgütsel bağlılık	18-25	39	2.9	0.7	1	5	2.2	0.08
	26-35	90	2.6	0.7	1	4		
	36-45	67	2.9	0.6	1	5		
	45 ve üzeri	22	2.9	0.5	1	3		

Tablo 39’da hemşirelerin medeni durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 39. Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu

Ölçekler	Medeni durum	N	\bar{x}	ss	Min.	Max.	F	p
Motivasyon	Evli	141	3.2	0.5	1	5	0.1	0.8
	Bekâr	64	3.1	0.5	1	4		
	Dul/ Boşanmış	13	3.2	0.5	2	4		
Örgütsel bağlılık	Evli	141	2.7	0.7	1	5	1.0	0.3
	Bekâr	64	2.9	0.7	1	5		
	Dul/ Boşanmış	13	2.8	0.8	1	3		

Tablo 40’da hemşirelerin eğitim durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 40. Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu

Ölçekler	Eğitim	N	\bar{x}	ss	Min.	Max.	F	p
Motivasyon	SML	19	3.2	0.4	2	4	0.3	0.7
	Ön lisans	66	3.2	0.5	1	4		
	Lisansüstü	133	3.1	0.5	1	5		
Örgütsel bağlılık	SML	19	3.0	0.5	2	4	0.8	0.4
	Ön lisans	66	2.8	0.7	1	4		
	Lisansüstü	133	2.8	0.7	1	5		

Tablo 41’de hemşirelerin çocuk durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 41. Araştırmaya katılan hemşirelerin çocuk durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu

Ölçekler	Çocuk	N	\bar{x}	ss	Min.	Max.	F	p
Motivasyon	Çocuksuz	82	3.1	0.5	1	4	0.4	0.7
	1-2	110	3.2	0.5	1	5		
	3-4	22	3.2	0.4	2	4		
	5-6	3	3.2	0.4	2	3		
	7 ve üzeri	1	3.1	0.0	3	3		
Örgütsel bağlılık	Çocuksuz	82	2.8	0.7	1	5	0.3	0.8
	1-2	110	2.8	0.7	1	5		
	3-4	22	2.7	0.7	1	3		
	5-6	3	2.9	0.5	2	3		
	7 ve üzeri	1	3.3	0.0	3	3		

Tablo 42’de hemşirelerin hemşire olarak çalıştıkları süre ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 42. Araştırmaya katılanların hemşire olarak çalıştıkları süre ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu

Ölçekler	Hemşire olarak	N	\bar{x}	ss	Min.	Max.	F	p	Fark
Motivasyon	1-5	74	3.2	0.5	1	4	0.4	0.7	
	6-10	65	3.1	0.4	2	5			
	11-15	30	3.1	0.6	1	4			
	16-20	21	3.3	0.5	1	4			
	21 ve üzeri	28	3.2	0.4	2	4			
Örgütsel bağlılık	1-5	74	2.9	0.8	1	5	2.5	0.0*	1-2, 3-4
	6-10	65	2.6	0.7	1	5			
	11-15	30	2.8	0.5	1	4			
	16-20	21	3.1	0.5	1	4			
	21 ve üzeri	28	2.9	0.7	1	4			

*p<0.0

Tablo 43’de hemşirelerin bu kurumda çalıştıkları süre ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 43. Araştırmaya katılanların bu kurumda çalıştıkları süre ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu

Ölçekler	Bu kurumda çalıştıkları süre	N	\bar{x}	ss	Min.	Max.	F	p
Motivasyon	1-5	119	3.1	0.5	1	4	2.2	0.06
	6-10	61	3.2	0.4	2	5		
	11-15	18	3.2	0.5	2	4		
	16-20	10	3.5	0.3	2	4		
	21 ve üzeri	10	3.2	0.3	2	3		
Örgütsel bağlılık	1-5	119	2.7	0.7	1	5	0.9	0.4
	6-10	61	2.8	0.7	1	5		
	11-15	18	2.8	0.5	1	3		
	16-20	10	3.0	0.6	2	3		
	21 ve üzeri	10	3.1	0.6	1	4		

Tablo 44’de hemşirelerin yönetici olarak çalışma durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 44. Araştırmaya katılanların yönetici olarak çalışma durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu

Ölçekler	Yönetici olarak çalışma	N	\bar{x}	ss	Min.	Max.	F	p
Motivasyon	Yönetici olarak çalışmadı	179	3.2	0.5	1	4	0.4	0.8
	0-3	21	3.1	0.7	1	5		
	4-6	9	3.3	0.3	2	3		
	7-9	4	3.3	0.5	2	4		
	10-13	3	3.0	0.2	2	3		
	14 ve üzeri	2	3.5	0.4	3	3		
Örgütsel bağlılık	Yönetici olarak çalışmadı	179	2.8	0.7	1	5	1.2	0.2
	0-3	21	2.5	1.0	1	5		
	4-6	9	2.8	0.6	2	4		
	7-9	4	3.1	0.7	2	3		
	10-13	3	3.1	0.0	3	3		
	14 ve üzeri	2	3.5	0.0	3	3		

Tablo 45’de hemşirelerin aylık maaşı ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 45. Araştırmaya katılanların aylık maaşı ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu

Ölçekler	Aylık maaş	N	\bar{x}	ss	Min.	Max.	F	p	Fark
Motivasyon	3000-3500	168	3.2	0.4	1	4	0.2	0.9	
	3500-4500	41	3.2	0.6	1	5			
	4500-5500	9	3.2	0.5	2	4			
Örgütsel bağlılık	3000-3500	168	2.6	0.7	1	4	2.3	0.0*	1-4
	3500-4500	41	3.0	0.7	1	5			
	4500-5500	9	3.0	0.7	1	4			

*p<0.0

Tablo 46’da hemşirelerin aylık maaşı ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 46. Araştırmaya katılanların çalışma düzeni ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu

Ölçekler	Çalışma düzeni	N	\bar{x}	ss	Min.	Max.	F	p	Fark
Motivasyon	Vardiya usulü (kaç	28	3.2	0.4	2	4	1.2	0.2	
	Nöbet usulü	133	3.2	0.5	1	5			
	Yalnızca gündüz	38	3.2	0.3	2	3			
	Diğer	19	3.0	0.5	2	4			
Örgütsel bağlılık	Vardiya usulü (kaç	28	2.7	0.7	1	4	3.7	0.0	1-3
	Nöbet usulü	133	2.7	0.7	1	5			
	Yalnızca gündüz	38	3.1	0.5	2	5			
	Diğer	19	3.1	0.7	2	4			

Tablo 47’de hemşirelerin bir ay içerisinde çalıştığı gece sayısı ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 47. Araştırmaya katılanların bir ay içerisinde çalıştığı gece sayısı ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu

Ölçekler	Bir ay içerisinde çalıştığı gece	N	\bar{x}	ss	Min.	Max.	F	p
Motivasyon	Yok	50	3.1	0.5	2	4	0.1	0.9
	1-3	38	3.2	0.4	2	4		
	4-6	64	3.2	0.6	1	5		
	7-10	51	3.1	0.5	1	4		
	11-15	13	3.2	0.2	2	3		
	16 ve üzeri	2	3.2	0.0	3	3		
Örgütsel bağlılık	Yok	50	2.9	0.6	1	4	0.7	0.5
	1-3	38	2.8	0.7	1	4		
	4-6	64	2.7	0.8	1	5		
	7-10	51	2.8	0.7	1	4		
	11-15	13	2.8	0.4	1	3		
	16 ve üzeri	2	3.2	0.0	3	3		

Tablo 48’de hemşirelerin mesleğini severek seçme durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 48. Mesleğini severek seçme durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği grup analizi tablosu

Ölçekler	Mesleğini severek seçme durumu	N	\bar{x}	ss	t	p
Motivasyon	Evet	182	3.2	0.4	3.9	0.0
	Hayır	36	2.9	0.5		
Örgütsel bağlılık	Evet	182	2.9	0.7	3.3	0.0
	Hayır	36	2.4	0.6		

Tablo 49’de hemşirelerin şu anda mesleklerini sevmeye durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 49. Şu anda mesleğini sevmeye durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği grup analizi tablosu

Ölçekler	Şu anda mesleğini sevmeye durumu	N	\bar{x}	ss	t	p
Motivasyon	Evet	150	3.2	0.5	2.4	0.0
	Hayır	68	3.0	0.5		
Örgütsel bağlılık	Evet	150	2.9	0.7	3.0	0.0
	Hayır	68	2.6	0.7		

Tablo 50’de hemşirelerin şu anda çalışmakta oldukları kurumu seçme nedenleri ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 50. Araştırmaya katılanların şu anda çalışmakta oldukları kurumu seçme nedenleri ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu

Ölçekler	Şu anda çalışmakta oldukları kurumu seçme nedenleri	N	\bar{x}	ss	Min.	Max.	F	p
Motivasyon	Yapmak istediklerime fırsat tanınması	11	3.4	0.3	2	3	1.2	0.2
	Gelişme ve ilerleme imkânları sağlaması	18	3.3	0.4	2	4		
	İnançlarıma ve değerlerimi savunması	7	3.5	0.4	2	4		
	Ücretlerin iyi olması	13	3.2	0.6	2	4		
	Atama ile gelme	141	3.1	0.5	1	5		
	Diğer	28	3.1	0.4	1	3		
Örgütsel bağlılık	Yapmak istediklerime fırsat tanınması	11	2.9	0.7	1	4	0.6	0.6
	Gelişme ve ilerleme imkânları sağlaması	18	2.9	0.8	1	4		
	İnançlarıma ve değerlerimi savunması	7	3.2	0.9	2	5		
	Ücretlerin iyi olması	13	2.9	0.8	1	4		
	Atama ile gelme	141	2.7	0.7	1	5		
	Diğer	28	2.8	0.7	1	4		

Tablo 51’de hemşirelerin şu anda çalıştıkları serviste çalışmasını isteyenlerin kimler olduğu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 51. Araştırmaya katılanların şu anda çalıştıkları serviste çalışmasını isteyen kim olduğu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu

Ölçekler	Şu anda çalıştıkları serviste çalışmayı isteyen kim olduğu	N	\bar{x}	ss	Min.	Max.	F	p	Fark
Motivasyon	Kendim	66	3.3	0.4	1	4	1.6	0.1	
	Hemşirelik hizmetleri yönetimi	110	3.1	0.5	1	4			
	Başhekim	26	3.3	0.5	2	5			
	Klinik şefi veya diğer hekimler	12	3.2	0.4	2	3			
	Diğer	4	2.8	0.3	2	3			
Örgütsel bağlılık	Kendim	66	2.9	0.7	1	4	6.0	0.0	1-2
	Hemşirelik hizmetleri yönetimi	110	2.6	0.7	1	5			
	Başhekim	26	3.2	0.5	2	5			
	Klinik şefi veya diğer hekimler	12	3.0	0.4	2	3			
	Diğer	4	2.4	0.8	1	3			

Tablo 52’de kurumda çalışmaktan memnuniyet durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 52. Bulunduğu kurumda çalışmaktan memnuniyet durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği grup analizi tablosu

Ölçekler	Bulunduğu kurumda çalışmaktan memnuniyet durumu	N	\bar{x}	ss	t	p
Motivasyon	Evet	141	3.2	0.5	1.5	0.1
	Hayır	77	3.1	0.5		
Örgütsel bağlılık	Evet	141	3.0	0.6	5.6	0.0
	Hayır	77	2.4	0.7		

Tablo 53’de meslek hayatları boyunca mesleklerini bırakmayı düşünme durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 53. Araştırmaya katılanların meslek hayatları boyunca mesleklerini bırakmayı düşünme durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu

Ölçekler	Meslek hayatları boyunca mesleklerini bırakmayı	N	\bar{x}	ss	Min.	Max.	F	p	Fark
Motivasyon	Hayır	103	3.1	0.5	1	5	1.4	0.2	
	Evet	115	3.2	0.5	1	4			
Örgütsel bağlılık	Hayır	103	2.9	0.7	1	5	4.0	0.0	1-2
	Evet	115	2.6	0.7	1	4			

Tablo 54’de halen mesleklerini bırakmayı düşünme durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 54. Araştırmaya katılanların halen mesleklerini bırakmayı düşünme durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu

Ölçekler	Halen mesleklerini bırakmayı düşünme durumları	N	\bar{x}	ss	Min.	Max.	F	p	Fark
Motivasyon	Evet	77	3.1	0.6	1	4	0.3	0.6	
	Hayır	141	3.2	0.4	1	5			
Örgütsel bağlılık	Evet	77	2.6	0.7	1	4	3.5	0.0	1-2
	Hayır	141	2.9	0.7	1	5			

Tablo 55’de kurumun çalışma koşullarının (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterlilik durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 55. Kurumun çalışma koşullarının (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterlilik durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği grup analizi tablosu

Ölçekler	Kurumun çalışma koşullarının (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterlilik	N	\bar{x}	ss	t	p
Motivasyon	Evet	80	3.2	0.4	1.5	0.1
	Hayır	138	3.1	0.5		
Örgütsel bağlılık	Evet	80	3.2	0.6	6.0	0.0
	Hayır	138	2.6	0.7		

Tablo 56’da (Bağlı olduğunuz yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarının (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterlilik durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 56. Kurumun (Bağlı olduğunuz yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarının (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterlilik durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu

Ölçekler	Kurumun (Bağlı olduğunuz yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarının (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterlilik durumu	N	\bar{x}	ss	Min.	Max.	F	p	Fark
Motivasyon	Evet	93	3.2	0.5	1	5	0.7	0.4	
	Hayır	125	3.1	0.5	1	4			
Örgütsel bağlılık	Evet	93	3.0	0.7	1	5	9.5	0.0	1-2
	Hayır	125	2.6	0.7	1	4			

Tablo 57’de hemşirelerin servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnuniyet durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 57. Servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnuniyet durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu

Ölçekler	Servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnuniyet durumu	N	\bar{x}	ss	Min.	Max.	F	p
Motivasyon	Evet	154	3.2	0.5	1	5	0.2	0.7
	Hayır	64	3.1	0.4	1	4		
Örgütsel bağlılık	Evet	154	2.8	0.7	1	5	0.3	0.7
	Hayır	64	2.7	0.6	1	4		

Tablo 58’de hemşirelerin servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnuniyet durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 58. Servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnuniyet durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu

Ölçekler	Servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnuniyet durumu	N	\bar{x}	ss	Min.	Max.	F	p
Motivasyon	Evet	135	3.2	0.5	1	5	0.2	0.8
	Hayır	83	3.1	0.4	1	4		
Örgütsel bağlılık	Evet	135	2.8	0.7	1	5	1.1	0.3
	Hayır	83	2.7	0.6	1	4		

Tablo 59’da emeklilik fırsatı olsa hemen emekli olmak isteme durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 59. Emeklilik fırsatı olsa hemen emekli olmak isteme durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği grup analizi tablosu

Ölçekler	Emeklilik fırsatı olsa hemen emekli olmak isteme durumu	N	\bar{x}	ss	t	p
Motivasyon	Evet	137	3.2	0.5	0.4	0.6
	Hayır	81	3.1	0.5		
Örgütsel bağlılık	Evet	137	2.7	0.7	-1.8	0.6
	Hayır	81	2.9	0.6		

Tablo 60’da çalıştığı kurumda işten atılma korkusu yaşama durumları ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği tanımlayıcı istatistik tablosu verilmiştir.

Tablo 60. Çalıştığı kurumda işten atılma korkusu yaşama durumu ve motivasyon ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği grup analizi tablosu

Ölçekler	Çalıştığı kurumda işten atılma korkusu yaşama durumu	N	\bar{x}	ss	t	p
Motivasyon	Evet	13	3.0	0.8	-0.9	0.3
	Hayır	179	3.2	0.5		
Örgütsel bağlılık	Evet	13	2.9	0.8	0.5	0.5
	Hayır	179	2.8	0.7		

4.5. Motivasyonun ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Tablo 61’de motivasyonun ve örgütsel bağlılığa etkisi model özeti tablosu verilmiştir.

Tablo 61. Motivasyonun ve örgütsel bağlılığa etkisi model özeti tablosu

Model Özeti				
Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Tahmin Hatası
1	0.3 ^a	0.1	0.1	0.6

a. Bağımsız: (Sabit), Motivasyon

Tablo 62’de motivasyonun ve örgütsel bağlılığa etkisi katsayılar tablosu verilmiştir.

Tablo 62. Katsayılar tablosu

Katsayılar ^a						
Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hata			
1	(Sabit)	1.3	0.2		4.5	0.0
	Motivasyon	0.4	0.0	0.3	5.2	0.0

a. Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık

Tablo 63’de motivasyonun alt hipotezleri verilmiştir.

Tablo 63. Motivasyon alt hipotezleri

No	Hipotez	Kabul/Red
1	Hemşirelerinin motivasyonları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
3	Hemşirelerinin motivasyonları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
5	Hemşirelerinin motivasyonları öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
7	Hemşirelerinin motivasyonları çocuklarının bulunup bulunmadığına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
9	Hemşirelerinin motivasyonları kaç yıldır hemşire olarak çalıştıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
11	Hemşirelerinin motivasyonları kaç yıldır bu kurumda çalıştıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
13	Hemşirelerinin motivasyonları yönetici olarak çalışıp çalışmadıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
15	Hemşirelerinin motivasyonları aylık maaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
17	Hemşirelerinin motivasyonları hangi çalışma düzeni çerçevesinde çalıştıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
19	Hemşirelerinin motivasyonları bir ay içerisinde genellikle kaç gece çalıştıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
21	Hemşirelerinin motivasyonları mesleklerini severek seçip seçmediklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
23	Hemşirelerinin motivasyonları şu an mesleklerini sevip sevmediklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
25	Hemşirelerinin motivasyonları şu anda çalışmakta oldukları kurumu seçme nedenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
27	Hemşirelerinin motivasyonları şu anda çalışmakta oldukları serviste çalışmasını kimin istediğine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
29	Hemşirelerinin motivasyonları buldukları kurumda çalışmaktan memnun olup olmadıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
31	Hemşirelerinin motivasyonları meslek hayatları boyunca hiç mesleği bırakmayı düşünüp düşünmediklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
33	Hemşirelerinin motivasyonları halen mesleği bırakmayı düşünüp düşünmediklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
35	Hemşirelerinin motivasyonları kurumun çalışma koşullarının (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli olup olmadığına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
37	Hemşirelerinin motivasyonları kurumun (bağlı olduğu yasa / yönetmelik) sunduğu özlük haklarının (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli olup olmadığına göre	RED
39	Hemşirelerinin motivasyonları servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun olup olmadığına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
41	Hemşirelerinin motivasyonları servis içindeki (diğer ekip üyeleri ile doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnun olup olmadığına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
43	Hemşirelerinin motivasyonları emeklilik fırsatları olsa hemen emekli olmayı isteyip istemeyeceklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
45	Hemşirelerinin motivasyonları çalıştıkları kurumda işten atılma korkusu yaşayıp yaşamadıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED

Tablo 64’de örgütsel bağlılık alt hipotezleri verilmiştir.

Tablo 64. Örgütsel bağlılık alt hipotezleri

Hipotez no	Hipotez	Kabul/Red
2	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık	RED
4	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
6	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
8	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları çocuklarının bulunup bulunmadığına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
10	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları kaç yıldır hemşire olarak çalıştıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
12	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları kaç yıldır bu kurumda çalıştıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
14	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları yönetici olarak çalışıp çalışmadıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
16	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları aylık maaşlarına göre anlamlı bir farklılık	RED
18	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları hangi çalışma düzeni çerçevesinde çalıştıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
20	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları bir ay içerisinde genellikle kaç gece çalıştıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
22	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları mesleklerini severek seçip seçmediklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
24	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları şu an mesleklerini sevip sevmediklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
26	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları şu anda çalışmakta oldukları kurumu seçme nedenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
28	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları şu anda çalışmakta oldukları serviste çalışmasını kimin istediğine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
30	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları buldukları kurumda çalışmaktan memnun olup olmadıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
32	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları meslek hayatları boyunca hiç mesleği bırakmayı düşünüp düşünmediklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
34	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları halen mesleği bırakmayı düşünüp düşünmediklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
36	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları kurumun çalışma koşullarının (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli olup olmadığına göre anlamlı bir farklılık	KABUL
38	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları kurumun (bağlı olduğu yasa / yönetmelik) sunduğu özlük haklarının (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli olup olmadığına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
40	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun olup olmadığına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
42	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları servis içindeki (diğer ekip üyeleri ile doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnun olup olmadığına göre anlamlı bir farklılık	RED
44	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları emeklilik fırsatları olsa hemen emekli olmayı isteyip istemeyeceklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
46	Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları çalıştıkları kurumda işten atılma korkusu yaşayıp yaşamadıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED

5. TARTIŞMA

Bu araştırma, hemşirelerin motivasyonlarının örgütsel bağlılıklarına etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Bulgular ışığında elde edilen bulgular literatüre dayalı olarak tartışılmıştır.

Çalışmamızda hemşirelerin yaşları %17.9'u 18-25, %41.3'ü 26-35, %30.7'si 36-45, %10.1'i 45 ve üzeri olarak belirlenmiştir (Tablo 1). Karakuzu (2013) çalışmasında ise araştırmaya katılanların %2.7'si 20 yaş ve altında iken %10.1'i 21-25 yaş arasında, %19.0'u 26-30 yaş arasında, %20.4'ü 31-35 yaş arasında, %21.9'u 36-40 yaş arasında, %15.4'ü 41-45 yaş arasında, %7.2'si 46-50 yaş arasında ve %3.4'ü ise 51 yaş ve üzerindedir. Bulunan sonuç araştırmamızla uyumluluk göstermektedir [75].

Çalışmamızda hemşirelerin medeni durumları %64.7'si evli, %29.4'ü bekâr, %6.0'sı dul / boşanmış olarak belirlenmiştir (Tablo 2). Ermiş (2010) çalışmasında ise araştırmaya katılanların %54.2'si evli, %45.0'i bekârlardan ve sadece %0.8'i diğer durumlara sahip bireylerden oluşmaktadır. Bulunan sonuç araştırmamızla uyumluluk göstermektedir [76].

Hemşirelerin %8.7'si SML, %30.3'ü önlisans, %61.0'i lisansüstü olarak belirlenmiştir (Tablo 3). Görüleceği üzere özellikle lisansüstü eğitim durumlarının yüksek olması katılımcıların genel olarak eğitim düzeylerinin yüksek olduğunu gösterir niteliktedir. Asan (2010) araştırmasında ise katılımcıların eğitim durumu %58.2'si (164 kişi) Yüksek Okul veya Fakülte mezunlarından, %32.3'ü (91 kişi) Lise ve dengi okullardan, %4.3'ü (12 kişi) Yüksek lisans mezunlarından, %3.2'si (9 kişi) Doktora mezunlarından ve %2.1'i (6 kişi) İlköğrenimden mezun kişilerden oluşmaktadır. Bulunan sonuç araştırmamızla uyumluluk göstermektedir [77].

Hemşirelerin %37.6'sı çocuksuz, %50.5'i 1-2 çocuk, %10.1'i 3-4 çocuk, %1.4'ü 5-6 çocuk, %0.5'i 7 ve üzeri çocuk olarak belirlenmiştir (Tablo 4). Ermiş (2010) çalışmasında ise araştırmaya katılanların %54.2'si çocuksuz, %25.8'i bir çocuk sahibi, %19.2'si iki çocuk sahibi ve sadece %0.8'i üç ve daha fazla çocuk sahibidir. Bulunan sonuç araştırmamızla uyumluluk göstermemektedir. Bu durumun nedeni örneklem farklılığından kaynaklanmaktadır [76].

Hemşirelerin, hemşire olarak çalıştıkları süreler göre %33.9'u 1-5 yıl arası, %29.8'i 6-10 yıl arası, %13.8'i 11-15 yıl arası, %9.6'sı 16-20 yıl arası, %12.8'i 21 yıl ve üzeri olarak belirlenmiştir (Tablo 5). Karakaş (2014) çalışmasında işyerindeki hizmet sürelerine göre %69.1'i 0-5 yıl arası, %13.4'ü 6-10 yıl arası, %6.3'ü 11-15 yıl arası, %11.1'i 16 yıl ve üzeridir. Bulunan sonuç araştırmamızla uyumluluk göstermemektedir. Bu durumun nedeni örneklem farklılığından kaynaklanmaktadır [76].

Hemşirelerin kurumda çalıştıkları süreler göre %54.6'sı 1-5 yıl arası, %28.0'i 6-10 yıl arası, %8.3'ü 11-15 yıl arası, %4.6'sı 16-20 yıl arası, %4.3'sü 21 yıl ve üzeri olarak belirlenmiştir (Tablo 6). Karakuzu (2013) çalışmasında ise araştırmaya katılanların %5.4'ünün sağlık sektöründeki hizmet süresi 1 yıldan az iken %17.7'sinin 1-5 yıl arası, %19.9'unun 6-10 yıl arası, %14.5'inin 11-15 yıl arası, %23.9'unun 16-20 yıl arası ve %18.6'sının sağlık sektöründeki hizmet süresi ise 21 yıldan fazladır. Bulunan sonuç araştırmamızla uyumluluk göstermemektedir. Bu durumun nedeni örneklem farklılığından kaynaklanmaktadır [75].

Hemşirelerin yönetici olarak çalışma sürelerine göre %9.6'sı 1-5 yıl arası, %5.9'u 6-10 yıl arası, %1.4'ü 11-15 yıl arası, %0.9'u 14 yıl ve üzeri %82.1'i 1-5 yönetici olarak çalışmadı, olarak belirlenmiştir (Tablo 7). Karakuzu (2013) çalışmasında bulunan sonuç araştırmamızla uyumluluk göstermemektedir. Bu durumun nedeni örneklem farklılığından kaynaklanmaktadır [75].

Hemşirelerin aylık maaşlarına göre %77.1'i 3000 TL – 3500 TL arası, %18.8'i 3500 TL – 4500 TL arası, %4.1'i 4500 TL – 5500 TL arası olarak belirlenmiştir (Tablo 8). Asan (2010) araştırmasında ise katılımcıların aylık gelir durumlarına göre %48.9'u (138 kişi) 1200 ile 1399 TL arasında aylık gelir elde etmekte, %11.7'si (33 kişi) 1000 ile 1199 TL arasında aylık gelir elde etmekte, %1.8'i (5 kişi) 800 ile 999 TL arasında aylık gelir elde etmekte ve sadece %1.1'i (3 kişi) 600 ile 799 TL arasında aylık gelir etmektedir. Bulunan sonuç araştırmamızla uyumluluk göstermemektedir. Bu durumun araştırmanın yapıldığı yıllardaki ücret politikalarından kaynaklanmaktadır [77].

Hemşirelerin çalışma düzenlerine göre %12.8'i vardiya usulü (kaç vardiya), %61.0'i nöbet usulü, %17.4'ü yalnızca gündüz mesaisi, %8.7'si diğer çalışma şekilleri olarak

belirlenmiştir (Tablo 9). Hemşirelerin bir ay içerisinde çalıştıkları gece sayısına göre %22.9'nun gece çalışması yok, %17.4'ü 1-3 gece arası, %29.4'ü 4-6 gece arası, %23.4'ü 7-10 gece arası, %6.0'sı 11-15 gece arası, %0.9'u 16 gece ve üzeri olarak belirlenmiştir (Tablo 10). Karakuzu (2013) çalışmasında katılımcıların %55.0'inin çalışma şekli sürekli gündüz mesai şeklinde iken %6.7'sinin çalışma şekli vardiya usulü dönüşümlü, %2.0'sinin çalışma şekli sürekli gece vardiyası ya da gece nöbeti, %13.0'ünün çalışma şekli gündüz mesai ve ara sıra nöbet (ayda 1-3) ve %17.9'unun çalışma şekli ise gündüz mesai ve sık sık nöbet (ayda 4 veya daha fazla) şeklinde bulunmuştur. Bulunan sonuç araştırmamızla uyumluluk göstermemektedir. Bu durumun nedeni örneklem farklılığından kaynaklanmaktadır. Karakuzu çalışmasında sağlık çalışanlarını genel olarak almıştır [75].

Hemşirelerin %83.5'nin mesleklerini severek seçtikleri, %16.5'nin ise mesleklerini sevmeyen seçtikleri belirlenmiştir (Tablo 11). %68.8'nin şu an mesleklerini sevdiğini, %31.2'nin ise şu an mesleklerini sevmeyen seçtikleri belirlenmiştir (Tablo 12). Öztürk Kır (2018) çalışmasında katılımcıların çalışılan birimden memnuniyetlerine bakıldığında 325'i (%61.9) memnun olduğu, 58'i (%11.0) memnun olmadığını, 124'ü (%27.0) kararsız cevabını verdiği görülmektedir [83]. Kanat (2019) çalışmasında katılımcıların %52.5'inin mesleği sürdürme nedenlerinin mesleğini severek yapmaları olduğunu bulmuştur [84]. Bulunan sonuç lar araştırmamızla uyumluluk göstermektedir

Hemşirelerin şu anda çalışmakta oldukları kurumu seçme nedenine göre; %5.0'nin yapmak istediklerine fırsat tanınması, %8.3'nün gelişme ve ilerleme imkânları sağlaması, %3.2'nin inançlarını ve değerlerini savunması, %6.0'nın ücretlerin iyi olması, %64.7'nin atama ile gelme, %12.8'nin diğer olarak belirlenmiştir (Tablo 13). Hemşirelerin şu anda çalıştıkları serviste çalışmalarını isteyenlere göre; %30.3'ü kendisi, %50.5'i hemşirelik hizmetleri yönetimi, %11.9'u başhekim, %5.5'i klinik şefi veya diğer hekimler, %1.8'i diğer olarak belirlenmiştir (Tablo 14). Hemşirelerin %64.7'nin buldukları kurumda çalışmaktan memnun oldukları, %35.3'nün ise buldukları kurumda çalışmaktan memnun olmadıkları belirlenmiştir (Tablo 15). Öztürk Kır (2018) çalışmasında katılımcıların kurumdan memnuniyetlerine bakıldığında 335'i (%63.8) memnunun, 78'i (%14.9) memnun değilim, 112'si (%21.3) kararsızım cevaplarını verdikleri görülmektedir [83]. Bulunan sonuç araştırmamızla uyumluluk göstermektedir.

Hemşirelerin meslek hayatları boyunca mesleği bırakmayı düşünme durumlarına göre; %52.8'nin evet, %47.2'nin hayır olduğu belirlenmiştir (Tablo 16). Hemşirelerin halen mesleği bırakmayı düşünme durumlarına göre; %77.1'nin evet, %22.9'nun hayır olduğu belirlenmiştir (Tablo 17). Hemşirelerin çalıştıkları kurumun çalışma koşullarının (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli olma durumlarına göre; %36.7'nin evet, %63.3'nün hayır olduğu belirlenmiştir (Tablo 18). Hemşirelerin çalıştıkları kurumun (Bağlı olduğunuz yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarının (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli olma durumlarına göre; %27.5'nin evet, %57.3'nün hayır, %15.1'nin bazen olduğu belirlenmiştir (Tablo 19). Hemşirelerin servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun olma durumlarına göre; %70.6'nın evet, %11.5'nin hayır, %17.9'nun bazen olduğu belirlenmiştir (Tablo 20). Hemşirelerin servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnun olma durumlarına göre; %61.9'nun evet, %14.2'nin hayır, %23.9'nun bazen olduğu belirlenmiştir (Tablo 21). Hemşirelerin emeklilik fırsatları olsa hemen emekli olmayı isteme durumlarına göre; %62.8'nin evet, %37.2'nin hayır olduğu belirlenmiştir (Tablo 22). Hemşirelerin çalıştıkları kurumda işten atılma korkusu yaşama durumlarına göre; %6.0'nın evet, %82.1'nin hayır, %11.9'nun bazen olduğu belirlenmiştir (Tablo 23). Öztürk Kır (2018) çalışması ile uyumluluk göstermektedir [83].

Motivasyon ölçeği iç tutarlılık katsayısının hesabı yapılmıştır. Yapılmış olan analiz neticesinde Cronbach's Alpha değeri 0.8 olarak tespit edilmiştir. Motivasyon ölçeği alt ölçeklerinin içlerinde tutarlı olduklarına dair katsayı hesaplaması gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen test sonunda Cronbach's Alpha puanları; İçgüdüsel süreç 0.7, Araçsal 0.6, Dışsal benlik kavramı 0.8, İçsel benlik kavramı 0.8, Hedef içselleştirme 0.7 tespit edilmiştir. 24-25-26 ve 27.nci tablolar analiz edildiğinde; anket içinde bulunan motivasyon ölçeği puanlandırılmış ifadelerinin Cronbach's Alpha (α) değeri oldukça güvenilirdir. 30 ifadeden meydana gelen ölçeğin (alt ölçeklerinin ifadeleri de dahil olarak) içindeki tutarlılık testleri yapılmıştır. Gerçekleştirilen test neticesinde ölçek Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı. 0.8'dir. Bu duruma ilaveten bütün ifadelerin toplam değer bulunan korelasyon değerleri tespit edilmiştir. 26.nci ve 27.nci tablolardan da görüldüğü gibi, ifade-toplam korelasyon değerleri 0.0 ve 0.6 aralığında değişim göstermektedir. Bunun haricinde bazı ifadelerin ölçekten alınmasının iç tutarlılık değerine katkı sağlayacağı, bundan dolayı

ifadelerin bütününün güvenilir olmasına katkı yapan göstergeler olmadığı görülmüştür. Karakuzu (2013) çalışmasında ise Kırklareli’nde sağlık çalışanlarında yapılan araştırmanın güvenilirliği ekonomik alt boyutu açısından %69.5, Psiko-Sosyal alt boyutu açısından %83.2 ve Örgütsel-Yönetmel alt boyut açısından ise %87.2 bulunmuştur. Motivasyonun alt boyutlarından ekonomik alt boyutlar açısından orta düzeyde çıkmış olmasına rağmen genel güvenilirliği %90.3 çıkmış olup, yüksek güvenilirlikte olduğu belirlenmiştir [75]. Bulunan sonuç araştırmamızla uyumluluk göstermektedir

KMO and Bartlett's Testi verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığını test için gerçekleştirilmiştir. KMO and Bartlett's küresellik testi neticesinde ($p < 0.05$) olarak bulunduğundan faktör analizi yapılmasına uyumlu bulunduğu belirlenmiştir [87]. Şekil 2’de plato değerinin düzelerek sürdüğü ve 5 alt ölçek olduğu görülmektedir. Eğri 5. nci alt boyuttan sonra doğrusal duruma gelmiştir. Araştırma için kullanımı ölçeğe faktör testi gerçekleştirilmiştir. Analizin neticesinde başlama puanı (eigenvalue puanı) 1 üstünde bulunan 8 bileşke bulunduğu belirlenmiştir. Kare yükleri ekstraksiyon toplamları 5 faktörü göstermektedir. 1.nci alt ölçek ölçüm yapılmaya çalışılan niteliği %24.2 açıklama yaparken 2.nci unsur %12.1, 3.ncü unsur %8.6, 4.ncü unsur %6.0, 5.nci unsur %4.6 açıklama yapmaktadır. Toplam olarak kullanılan ölçek, ölçüm gerçekleştirilen özelliği %55.7 açıklamaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeği iç tutarlılık katsayısının hesabı yapılmıştır. Yapılmış olan analiz neticesinde Cronbach’s Alpha değeri 0.9 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği boyutlarının iç tutarlılık katsayılarının hesabı yapılmıştır. Yapılmış olan analiz neticesinde Cronbach’s Alpha değerleri; Duygusal bağlılık 0.7, Devam bağlılığı 0.8, Normatif bağlılık 0.7 tespit edilmiştir. Tablo 32 incelendiğinde; ankette yer alan örgütsel bağlılık ölçeğinin ölçeklendirilmiş maddelerin Cronbach Alpha (α) test istatistiği değerlerinin oldukça güvenilir sınır değerleri arasında yer aldığı görülmektedir. Ölçeği oluşturan 18 maddenin (alt boyutları ile) iç tutarlılık analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısının. 0.9 olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak tüm maddelerin toplam puanla olan korelasyonları belirlenmiştir. Tablo 32’den de anlaşılacağı üzere, madde-toplam korelasyonları 0.1 ile 0.7 arasında değişmektedir. Ayrıca maddelerden bazılarının çıkarılmasının iç-tutarlılığa katkı

yapacağı, dolayısıyla maddelerin tümünde güvenilirliğe katkıda bulunan göstergeler bulunmadığı anlaşılmaktadır. Kaya (2019) çalışmasında araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliği için iç tutarlılık analizi olan Cronbach's Alpha değeri hesaplanmıştır. Bu değer araştırma genelinde 0.871 olduğu tespit edilmiştir. Bulunan değer $0.81 \leq \alpha \leq 1.00$ aralığında olduğu için ölçek yüksek güvenilirliktedir [85]. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığının olduğunu söylemek mümkündür [86].

Verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek için KMO and Bartlett's Testi yapılmıştır KMO and Bartlett's küresellik testi sonucunda ($p < 0.05$) olduğundan verilerin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir [87]. Şekil 3'de de görüldüğü gibi eğrinin düzleşerek devam ettiği plato değeri ve 5 faktör olduğu bulunur. Beşinci faktörden sonra eğri doğrusallaşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçek için faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda başlangıç özdeğeri (eigenvalue değeri) 1'in üzerinde olan 4 bileşen olduğu saptanmıştır. Kare yüklerinin ekstraksiyon toplamlarında 3 faktör bulunmuştur. 1. faktör bu ölçekle ölçülmeye çalışılan özelliğin %42.1'ni açıklarken sırasıyla 2. bileşen %13.6'nı, 3. bileşen %9.0'ni açıklamaktadır. Toplamda bu ölçek, ölçülmeye çalışılan özelliğin %64.8'ni açıklayabilmektedir.

Motivasyon ölçeğinin ortalaması (3.2), standart sapması (0.5), içgüdüsel süreç alt boyutu ortalaması (2.8), standart sapması (0.7), araçsal alt boyutu ortalaması (3.0), standart sapması (0.7), dışsal benlik kavramı alt boyutu ortalaması (3.0), standart sapması (0.8), içsel benlik kavramı alt boyutu ortalaması (3.8), standart sapması (0.7), hedef içselleştirme alt boyutu ortalaması (3.3), standart sapması (0.7) bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeğinin ortalaması (2.8), standart sapması (0.7), duygusal bağlılık alt boyutu ortalaması (2.8), standart sapması (0.8), devam bağlılığı alt boyutu ortalaması (2.7), standart sapması (0.8), normatif bağlılık alt boyutu ortalaması (2.8), standart sapması (0.7) bulunmuştur. Buna göre motivasyon ölçeğinin algılanmasının örgütsel bağlılık ölçeğine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Motivasyon ölçeği alt boyutları arasında içsel benlik kavramı alt boyutunun, Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları arasında duygusal bağlılık alt boyutunun algılanmalarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 36 incelendiğinde motivasyon ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu görülmektedir, ($r = 0.3$, $p < .01$). Buna göre

motivasyon ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu söylenebilir. Motivasyon ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye baktığımızda değişkenlerden biri arttığında diğeri de artmaktadır. Tablo 37 incelendiğinde; motivasyon ölçeği alt boyutu olan içgüdüsel süreç ile

- Araçsal arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.5, p<.01$).
- Dışsal benlik kavramı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.2, p<.01$).
- İçsel benlik kavramı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.2, p<.01$).
- Hedef içselleştirme arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.2, p<.01$).
- Örgütsel bağlılık boyutu duygusal bağlılık arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamsız ilişki ($r= 0.0, p>.01$).
- Örgütsel bağlılık boyutu devam bağlılığı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamsız ilişki ($r= 0.0, p>.01$).
- Örgütsel bağlılık boyutu normatif bağlılığı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamsız ilişki ($r= 0.0, p>.01$).

Motivasyon ölçeği alt boyutu olan araçsal ile

- Dışsal benlik kavramı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.3, p<.01$).
- İçsel benlik kavramı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.2, p<.01$).
- Hedef içselleştirme arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.3, p<.01$).
- Örgütsel bağlılık boyutu duygusal bağlılık arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.1, p<.01$).
- Örgütsel bağlılık boyutu devam bağlılığı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.1, p<.01$).
- Örgütsel bağlılık boyutu normatif bağlılığı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamsız ilişki ($r= 0.0, p>.01$).

Motivasyon ölçeği alt boyutu olan dışsal benlik kavramı ile

- İçsel benlik kavramı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.3$, $p<.01$).
- Hedef içselleştirme arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.3$, $p<.01$).
- Örgütsel bağlılık boyutu duygusal bağlılık arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlam ilişki ($r= 0.3$, $p<.01$).
- Örgütsel bağlılık boyutu devam bağlılığı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.4$, $p<.01$).
- Örgütsel bağlılık boyutu normatif bağlılığı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.2$, $p<.01$).

Motivasyon ölçeği alt boyutu olan içsel benlik kavramı ile

- Hedef içselleştirme arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.5$, $p<.01$).
- Örgütsel bağlılık boyutu duygusal bağlılık arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlam ilişki ($r= 0.1$, $p<.01$).
- Örgütsel bağlılık boyutu devam bağlılığı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamsız ilişki ($r= 0.1$, $p>.01$).
- Örgütsel bağlılık boyutu normatif bağlılığı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamsız ilişki ($r= 0.0$, $p>.01$).

Motivasyon ölçeği alt boyutu olan hedef içselleştirme ile

- Örgütsel bağlılık boyutu duygusal bağlılık arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlam ilişki ($r= 0.4$, $p<.01$).
- Örgütsel bağlılık boyutu devam bağlılığı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.3$, $p<.01$).
- Örgütsel bağlılık boyutu normatif bağlılığı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.3$, $p<.01$).

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu olan duygusal bağlılık ile

- Örgütsel bağlılık boyutu devam bağlılığı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.8$, $p<.01$).
- Örgütsel bağlılık boyutu normatif bağlılığı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.6$, $p<.01$).

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu olan devam bağlılığı ile normatif bağlılığı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r= 0.6, p<.01$). Asan (2010) çalışmasında yönetsel motivasyonu etkileyen faktörler ile Bireysel motivasyonu etkileyen faktörler arasında ($r=0.370$) pozitif yönlü zayıf, iş ile ilgili motivasyonu etkileyen faktörler arasında ($r=0.283$) pozitif yönlü zayıf ve diğer motivasyonu etkileyen faktörler arasında ($r=0.354$) pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır. Bireysel motivasyonu etkileyen faktörler ile Yönetsel motivasyonu etkileyen faktörler arasında ($r=0.370$) pozitif yönlü zayıf, iş ile ilgili motivasyonu etkileyen faktörler arasında ($r=0.393$) pozitif yönlü zayıf ve diğer motivasyonu etkileyen faktörler arasında ($r=0.393$) pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır. İş ile ilgili motivasyonu etkileyen faktörler ile diğer motivasyonu etkileyen faktörler arasında ($r=0.504$) pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır [77].

Araştırmaya katılan hemşirelerden yaş grupları 45 ve üzeri olanların motivasyon puanlarının ortalamaları 3.3 ± 0.4 en yüksek seviyede iken, yaş grupları 26-35 yaş arası olanların ise 3.1 ± 0.4 en düşük seviyededir. Araştırmaya katılan hemşirelerden yaş grupları 45 ve üzeri olanların örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları 2.9 ± 0.5 en yüksek seviyede iken, yaş grupları 26-35 yaş arası olanların ise 2.6 ± 0.7 en düşük seviyededir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre motivasyon için anlamlılık değeri $p=0.6>0.05$ bulunmuştur. **Motivasyon anlamlılık değeri $p>0.05$ olduğundan H_1 hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalamaları yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık için anlamlılık değeri $p=0.08>0.05$ bulunmuştur. **Örgütsel bağlılık anlamlılık değeri $p>0.05$ olduğundan H_2 hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Çalık'ın (2015) [80] araştırmasında da yaş değişkeni ile Duygusal ve Normatif Bağlılık alt boyutları ile birlikte Örgütsel Bağlılık Genel Puanı arasında benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerden medeni durum grupları evli olanların motivasyon puanlarının ortalamaları 3.2 ± 0.5 en yüksek seviyede iken, medeni durum grupları bekâr olanların ise 3.1 ± 0.5 en düşük seviyededir. Hemşirelerden medeni durum grupları bekâr olanların örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları 2.9 ± 0.7 en yüksek seviyede iken,

medeni durum grupları evli olanların ise 2.7 ± 0.7 en düşük seviyededir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre motivasyon için anlamlılık değeri $p=0.8 > 0.05$ bulunmuştur. **Motivasyon anlamlılık değeri $p > 0.05$ olduğundan H₃ hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalamaları medeni durum gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık için anlamlılık değeri $p=0.3 > 0.05$ bulunmuştur. **Örgütsel bağlılık anlamlılık değeri $p > 0.05$ olduğundan H₄ hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları medeni durum gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Öztürk'ün (2013) [79] araştırmasında da Duygusal Bağlılık ile Devamlılık Bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ve evlilerin bağlılık ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Fakat Çalık (2012) [80] ve Tetik'in (2012) [81] araştırmalarında ise örgütsel bağlılığın hiçbir boyutunda işgörenlerde, medeni durum değişkeni ile ilgili bir fark saptanmamıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerden eğitim durumu grupları Sağlık Meslek Lisesi olanların motivasyon puanlarının ortalamaları 3.2 ± 0.4 en yüksek seviyede iken, eğitim durumu grupları lisansüstü olanların ise 3.1 ± 0.5 en düşük seviyededir. Hemşirelerden eğitim durumu grupları Sağlık Meslek Lisesi olanların örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları 3.0 ± 0.5 en yüksek seviyede iken, eğitim durumu grupları lisansüstü olanların ise 2.8 ± 0.7 en düşük seviyededir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre motivasyon için anlamlılık değeri $p=0.7 > 0.05$ bulunmuştur. **Motivasyon anlamlılık değeri $p > 0.05$ olduğundan H₅ hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalamaları eğitim durumu gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık için anlamlılık değeri $p=0.4 > 0.05$ bulunmuştur. **Örgütsel bağlılık anlamlılık değeri $p > 0.05$ olduğundan H₆ hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları eğitim durumu gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Tetik (2012) [81] ve Öztürk'ün (2013) [79] araştırmalarında da benzer sonuca ulaşıldığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerden çocuk durumu grupları 5-6 arası olanların motivasyon puanlarının ortalamaları 3.2 ± 0.4 en yüksek seviyede iken, çocuk durumu

grupları çocuksuz olanların ise 3.1 ± 0.0 en düşük seviyededir. Hemşirelerden çocuk durumu grupları 5-6 arası olanların örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları 2.9 ± 0.5 en yüksek seviyede iken, çocuk durumu grupları 3-4 olanların ise 2.7 ± 0.7 en düşük seviyededir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre motivasyon için anlamlılık değeri $p=0.7>0.05$ bulunmuştur. **Motivasyon anlamlılık değeri $p>0.05$ olduğundan H_7 hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalamaları çocuk sayılarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık için anlamlılık değeri $p=0.8>0.05$ bulunmuştur. **Örgütsel bağlılık anlamlılık değeri $p>0.05$ olduğundan H_8 hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları çocuk sayılarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Araştırmaya katılanların hemşire olarak çalıştıkları süre grupları 16-20 yıl arası olanların motivasyon puanlarının ortalamaları 3.3 ± 0.5 en yüksek seviyede iken, hemşire olarak çalıştıkları süre grupları 11-15 yıl arası olanların ise 3.1 ± 0.6 en düşük seviyededir. Hemşire olarak çalıştıkları süre grupları 16-20 yıl arası olanların örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları 3.1 ± 0.5 en yüksek seviyede iken, hemşire olarak çalıştıkları süre grupları 6-10 yıl arası olanların ise 2.6 ± 0.7 en düşük seviyededir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre motivasyon için anlamlılık değeri $p=0.7>0.0$ bulunmuştur. **Motivasyon anlamlılık değeri $p>0.0$ olduğundan H_9 hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalamaları hemşire olarak çalıştıkları süreler göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık için anlamlılık değeri $p=0.0<0.0$ bulunmuştur. **Örgütsel bağlılık anlamlılık değeri $p<0.0$ olduğundan H_{10} hipotezi kabul edilir.** Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; 6-10 arası yaş grubu, diğer yaş grubuna (1-5, 11-15, 16-20, 21 ve üzeri) göre daha yüksek oranda katılmaktadır. Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları hemşire olarak çalıştıkları süreler göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öztürk'ün (2013) [79] araştırmasında ise işgörenlerin kurumdaki hizmet yılı örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Araştırmaya katılanların bu kurumda çalıştıkları süre grupları 16-20 yıl arası olanların motivasyon puanlarının ortalamaları 3.5 ± 0.3 en yüksek seviyede iken, bu kurumda çalıştıkları süre grupları 1-5 yıl arası olanların ise 3.1 ± 0.5 en düşük seviyededir. Bu kurumda çalıştıkları süre grupları 21 ve üzeri olanların örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları 3.1 ± 0.6 en yüksek seviyede iken, bu kurumda çalıştıkları süre grupları 1-5 yıl arası olanların ise 2.7 ± 0.7 en düşük seviyededir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre motivasyon için anlamlılık değeri $p=0.0 > 0.0$ bulunmuştur. **Motivasyon anlamlılık değeri $p > 0.0$ olduğundan H_{11} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalamaları bu kurumda çalıştıkları süreler göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık için anlamlılık değeri $p=0.4 > 0.0$ bulunmuştur. **Örgütsel bağlılık anlamlılık değeri $p > 0.0$ olduğundan H_{12} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları bu kurumda çalıştıkları süreler göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Öztürk'ün (2013) [79] araştırmasında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır ve işgörenlerin kurumdaki hizmet yılı arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanların yönetici olarak çalıştıkları süre grupları 14 yıl ve üzeri olanların motivasyon puanlarının ortalamaları 3.5 ± 0.4 en yüksek seviyede iken, yönetici olarak çalıştıkları süre grupları 10-13 yıl arası olanların ise 3.0 ± 0.0 en düşük seviyededir. Yönetici olarak çalıştıkları süre grupları 14 yıl ve üzeri olanların örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları 3.5 ± 0.0 en yüksek seviyede iken, yönetici olarak çalıştıkları süre grupları 0-3 yıl arası olanların ise 2.5 ± 1.0 en düşük seviyededir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre motivasyon için anlamlılık değeri $p=0.8 > 0.0$ bulunmuştur. **Motivasyon anlamlılık değeri $p > 0.0$ olduğundan H_{13} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalamaları yönetici olarak çalıştıkları süreler göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık için anlamlılık değeri $p=0.2 > 0.0$ bulunmuştur. **Örgütsel bağlılık anlamlılık değeri $p > 0.0$ olduğundan H_{14} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları yönetici olarak çalıştıkları süreler göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Araştırmaya katılanların aylık maaş grupları 1500 TL – 2000 TL arası olanların motivasyon puanlarının ortalamaları 3.3 ± 0.5 en yüksek seviyede iken, aylık maaş grupları 2500 TL – 3000 TL arası olanların ise 3.1 ± 0.5 en düşük seviyededir. Aylık maaş grupları 1500 TL – 2000 TL arası olanların örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları 3.1 ± 0.7 en yüksek seviyede iken, aylık maaş grupları 3000 TL – 3500 TL arası olanların ise 2.6 ± 0.7 en düşük seviyededir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre motivasyon için anlamlılık değeri $p=0.9>0.0$ bulunmuştur. **Motivasyon anlamlılık değeri $p>0.0$ olduğundan H_{15} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalamaları aylık maaşlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık için anlamlılık değeri $p=0.0<0.0$ bulunmuştur. **Örgütsel bağlılık anlamlılık değeri $p<0.0$ olduğundan H_{16} hipotezi kabul edilir.** Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; 3500-4500 arası aylık maaş grubu, diğer aylık maaş grubuna (1500-2000, 2000-2500, 2500-3000, 3000-3500, 4500-5500) göre daha yüksek oranda katılmaktadır. Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları aylık maaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Çetin'in (2015) [82] araştırmasında da farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılanların çalışma düzeni grupları yalnızca gündüz nöbeti olanların motivasyon puanlarının ortalamaları 3.2 ± 0.3 en yüksek seviyede iken, çalışma düzeni grupları diğer çalışma düzenleri olanların ise 3.0 ± 0.5 en düşük seviyededir. Çalışma düzeni grupları diğer çalışma düzenleri olanların örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları 3.1 ± 0.7 en yüksek seviyede iken, çalışma düzenleri grupları nöbet usulü olanların ise 2.7 ± 0.7 en düşük seviyededir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre motivasyon için anlamlılık değeri $p=0.2>0.0$ bulunmuştur. **Motivasyon anlamlılık değeri $p>0.0$ olduğundan H_{17} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalamaları çalışma düzenleri göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık için anlamlılık değeri $p=0.0<0.0$ bulunmuştur. **Örgütsel bağlılık anlamlılık değeri $p<0.0$ olduğundan H_{18} hipotezi kabul edilir.** Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; Yalnızca gündüz nöbeti çalışma düzeni grubu, diğer çalışma düzeni grubuna (Vardiya usulü (kaç vardiya) Nöbet usulü, Diğer) göre daha yüksek oranda

katılmaktadır. Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları çalışma düzenleri göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılanların bir ay içerisinde çalıştığı gece sayısı grupları 1-3 gün arası olanların motivasyon puanlarının ortalamaları 3.2 ± 0.4 en yüksek seviyede iken, bir ay içerisinde çalıştığı gece sayısı olmayanların ise 3.1 ± 0.5 en düşük seviyededir. Bir ay içerisinde çalıştığı gece sayısı grupları 16 gün ve üzeri olanların örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları 3.2 ± 0.0 en yüksek seviyede iken, bir ay içerisinde çalıştığı gece sayısı grupları 4-6 gün arası olanların ise 2.7 ± 0.8 en düşük seviyededir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre motivasyon için anlamlılık değeri $p=0.9>0.0$ bulunmuştur. **Motivasyon anlamlılık değeri $p>0.0$ olduğundan H_{19} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalamaları bir ay içerisinde çalıştıkları gece sayısına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık için anlamlılık değeri $p=0.5>0.0$ bulunmuştur. **Örgütsel bağlılık anlamlılık değeri $p>0.0$ olduğundan H_{20} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları bir ay içerisinde çalıştıkları gece sayısına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 182 mesleğini severek seçen hemşirenin motivasyon puanları ortalaması 3.2 ± 0.4 iken incelemeye katkı yapan 36 mesleğini sevmeden seçen hemşirenin motivasyon puanları ortalaması ise 2.9 ± 0.5 tespit edilmiştir. Mesleğini severek seçen hemşirelerin motivasyonları daha yüksektir. Araştırmaya katılan 182 mesleğini severek seçen hemşirenin örgütsel bağlılık puanları ortalaması 2.9 ± 0.7 iken incelemeye katkı yapan 36 mesleğini sevmeden seçen hemşirenin örgütsel bağlılık puanları ortalaması ise 2.4 ± 0.6 tespit edilmiştir. Motivasyon konusunda yapmış olduğumuz analizde anlamlılık değeri $0.0<0.0$ olduğundan mesleğini severek seçme ya da seçmeme durumlarının motivasyon düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. **Anlamlılık değeri $p<0.0$ olduğundan H_{21} hipotezi kabul edilir.** Bir başka ifadeyle; ankete katılan mesleğini severek seçen ya da seçmeyen hemşirelerin motivasyon düzeyleri konusunda farklı seviyelerdedir. Örgütsel bağlılık konusunda yapmış olduğumuz analizde anlamlılık değeri $0.0<0.0$ olduğundan mesleğini severek seçme ya da seçmeme durumlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği

anlaşılmaktadır. **Anlamlılık değeri $p<0.0$ olduğundan H_{22} hipotezi kabul edilir.** Bir başka ifadeyle; ankete katılan mesleğini severek seçen ya da seçmeyen hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri konusunda farklı seviyelerdedir.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 150 şu anda mesleğini seven hemşirelerin motivasyon puanları ortalaması 3.2 ± 0.5 iken incelemeye katkı yapan 68 şu anda mesleğini sevmeyen hemşirelerin motivasyon puanları ortalaması ise 3.0 ± 0.5 tespit edilmiştir. Şu anda mesleğini seven hemşirelerin motivasyonları daha yüksektir. Araştırmaya katılan 150 şu anda mesleğini seven hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları ortalaması 2.9 ± 0.7 iken incelemeye katkı yapan 68 şu anda mesleğini sevmeyen hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları ortalaması ise 2.6 ± 0.7 tespit edilmiştir. Şu anda mesleğini seven hemşirelerin örgütsel bağlılıkları daha yüksektir. Motivasyon konusunda yapmış olduğumuz analizde anlamlılık değeri $0.0<0.0$ olduğundan şu anda mesleğini sevme ya da sevmeme durumlarının motivasyon düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. **Anlamlılık değeri $p<0.0$ olduğundan H_{23} hipotezi kabul edilir.** Bir başka ifadeyle; ankete katılan şu anda mesleğini seven ya da sevmeyen hemşirelerin motivasyon düzeyleri konusunda farklı seviyelerdedir. Örgütsel bağlılık konusunda yapmış olduğumuz analizde anlamlılık değeri $0.0<0.0$ olduğundan şu anda mesleğini sevme ya da sevmeme durumlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. **Anlamlılık değeri $p<0.0$ olduğundan H_{24} hipotezi kabul edilir.** Bir başka ifadeyle; ankete katılan şu anda mesleğini seven ya da sevmeyen hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri konusunda farklı seviyelerdedir.

Araştırmaya katılanların şu anda çalışmakta oldukları kurumu seçme nedeni inançlarını ve değerlerini savunma olanların motivasyon puanlarının ortalamaları 3.5 ± 0.4 en yüksek seviyede iken, şu anda çalışmakta oldukları kurumu seçme nedeni atama ile gelme olanların ise 3.1 ± 0.5 en düşük seviyededir. Şu anda çalışmakta oldukları kurumu seçme nedeni inançlarını ve değerlerini savunma olanların örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları 3.2 ± 0.9 en yüksek seviyede iken, şu anda çalışmakta oldukları kurumu seçme nedeni atama ile gelme olanların ise 2.7 ± 0.7 en düşük seviyededir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre motivasyon için anlamlılık değeri $p=0.2>0.0$ bulunmuştur. **Motivasyon anlamlılık değeri $p>0.0$ olduğundan H_{25} hipotezi reddedilir.** Bir başka

ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalamaları şu anda çalışmakta oldukları kurumu seçme nedenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık için anlamlılık değeri $p=0.6>0.0$ bulunmuştur. **rgtsel bağlılık anlamlılık değeri $p>0.0$ olduğundan H_{26} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları şu anda çalışmakta oldukları kurumu seçme nedenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Araştırmaya katılanların şu anda çalıştıkları serviste çalışmayı isteyenleri başhekim grupları olanların motivasyon puanlarının ortalamaları 3.3 ± 0.5 en yüksek seviyede iken, diğer kişiler olanların ise 2.8 ± 0.3 en düşük seviyededir. şu anda çalıştıkları serviste çalışmasını isteyenleri başhekim olanların örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları 3.2 ± 0.5 en yüksek seviyede iken, diğer kişiler olanların ise 2.4 ± 0.8 en düşük seviyededir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre motivasyon için anlamlılık değeri $p=0.1>0.0$ bulunmuştur. **Motivasyon anlamlılık değeri $p>0.0$ olduğundan H_{27} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalamaları çalıştıkları serviste çalışmasını isteyenlere göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık için anlamlılık değeri $p=0.0<0.0$ bulunmuştur. **rgtsel bağlılık anlamlılık değeri $p<0.0$ olduğundan H_{28} hipotezi kabul edilir.** Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; Kendisi, Hemşirelik hizmetleri yönetimi çalıştıkları serviste çalışmasını isteyenler grubu, diğer çalıştıkları serviste çalışmasını isteyenler grubuna (Başhekim Klinik şefi veya diğer hekimler, Diğer) göre daha yüksek oranda katılmaktadır. Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları çalıştıkları serviste çalışmasını isteyenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 141 bulunduğu kurumda çalışmaktan memnun olan hemşirelerin motivasyon puanları ortalaması 3.2 ± 0.5 iken, incelemeye katkı yapan 77 bulunduğu kurumda çalışmaktan memnun olmayan hemşirelerin motivasyon puanları ortalaması ise 3.1 ± 0.5 tespit edilmiştir. Bulunduğu kurumda çalışmaktan memnun olan hemşirelerin motivasyonları daha yüksektir.141 bulunduğu kurumda çalışmaktan memnun olan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları

ortalaması 3.0 ± 0.6 iken, incelemeye katkı yapan 77 bulunduğu kurumda çalışmaktan memnun olmayan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları ortalaması ise 2.4 ± 0.7 tespit edilmiştir. Bulunduğu kurumda çalışmaktan memnun olan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları daha yüksektir. Motivasyon konusunda yapmış olduğumuz analizde anlamlılık değeri $0.1 > 0.0$ olduğundan bulunduğu kurumda çalışmaktan memnun olan ya da olmayanların motivasyon düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. **Anlamlılık değeri $p > 0.0$ olduğundan H_{29} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; ankete katılan bulunduğu kurumda çalışmaktan memnun olan ya da olmayan hemşirelerin motivasyon düzeyleri benzer seviyelerdedir. Örgütsel bağlılık konusunda yapmış olduğumuz analizde anlamlılık değeri $0.0 < 0.0$ olduğundan bulunduğu kurumda çalışmaktan memnun olan ya da olmayanların örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. **Anlamlılık değeri $p < 0.0$ olduğundan H_{30} hipotezi kabul edilir.** Bir başka ifadeyle; ankete katılan bulunduğu kurumda çalışmaktan memnun olan ya da olmayan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri farklı seviyelerdedir.

Araştırmaya katılanlardan meslek hayatları boyunca mesleklerini bırakmayı bazen düşünenlerin motivasyon puanlarının ortalamaları 3.2 ± 0.5 en yüksek seviyede iken, sık sık düşünenlerin ise 3.0 ± 0.5 en düşük seviyededir. Meslek hayatları boyunca mesleklerini bırakmayı düşünmeyenlerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları 2.9 ± 0.7 en yüksek seviyede iken, bazen düşünenlerin ise 2.6 ± 0.7 en düşük seviyededir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre motivasyon için anlamlılık değeri $p = 0.236 > 0.05$ bulunmuştur. **Motivasyon anlamlılık değeri $p > 0.05$ olduğundan H_{31} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalamaları meslek hayatları boyunca mesleklerini bırakmayı düşünme durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık için anlamlılık değeri $p = 0.018 < 0.05$ bulunmuştur. **Örgütsel bağlılık anlamlılık değeri $p < 0.05$ olduğundan H_{32} hipotezi kabul edilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları meslek hayatları boyunca mesleklerini bırakmayı düşünme durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılanlardan halen mesleklerini bırakma konusunda kararsız olanların motivasyon puanlarının ortalamaları 3.2 ± 0.5 en yüksek seviyede iken, halen bırakmayı

düşünenlerin ise 3.1 ± 0.6 en düşük seviyededir. Mesleklerini bırakmayı düşünmeyenlerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları 2.9 ± 0.7 en yüksek seviyede iken, bırakmayı düşünenlerin ise 2.6 ± 0.7 en düşük seviyededir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre motivasyon için anlamlılık değeri $p=0.6 > 0.0$ bulunmuştur. **Motivasyon anlamlılık değeri $p > 0.0$ olduğundan H_{33} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalamaları halen mesleklerini bırakmayı düşünme durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık için anlamlılık değeri $p=0.0 < 0.0$ bulunmuştur. **Örgütsel bağlılık anlamlılık değeri $p < 0.0$ olduğundan H_{34} hipotezi kabul edilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları halen mesleklerini bırakmayı düşünme durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 80 kurumun çalışma koşullarını (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli bulan hemşirelerin motivasyon puanları ortalaması 3.2 ± 0.4 iken, incelemeye katkı yapan 138 kurumun çalışma koşullarını (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli bulmayan hemşirelerin motivasyon puanları ortalaması ise 3.1 ± 0.5 tespit edilmiştir. Kurumun çalışma koşullarını (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli bulan hemşirelerin motivasyonları daha yüksektir. 80 kurumun çalışma koşullarını (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli bulan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları ortalaması 3.2 ± 0.6 iken, incelemeye katkı yapan 138 kurumun çalışma koşullarını (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli bulmayan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları ortalaması ise 2.6 ± 0.7 tespit edilmiştir. Kurumun çalışma koşullarını (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli bulan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları daha yüksektir. Motivasyon konusunda yapmış olduğumuz analizde anlamlılık değeri $0.1 > 0.0$ olduğundan kurumun çalışma koşullarını (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli bulan ya da bulmayan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. **Anlamlılık değeri $p > 0.0$ olduğundan H_{35} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; kurumun çalışma koşullarını (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli bulan ya da bulmayan hemşirelerin motivasyon düzeyleri benzer seviyelerdedir. Örgütsel bağlılık konusunda yapmış olduğumuz analizde anlamlılık değeri $0.0 < 0.0$ olduğundan kurumun çalışma koşullarını (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli bulan ya da bulmayanların örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği

anlaşılmaktadır. **Anlamlılık değeri $p < 0.0$ olduğundan H_{36} hipotezi kabul edilir.** Bir başka ifadeyle; kurumun çalışma koşullarını (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli bulan ya da bulmayan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri farklı seviyelerdedir.

Araştırmaya katılanlardan kurumun (Bağlı olduğunuz yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarını (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli bulanların motivasyon puanlarının ortalamaları 3.2 ± 0.5 en yüksek seviyede iken, kurumun (Bağlı olduğunuz yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarını (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli bulmayanların ise 3.1 ± 0.4 en düşük seviyededir. Kurumun (Bağlı olduğunuz yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarını (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli bulanların örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları 3.0 ± 0.7 en yüksek seviyede iken, kurumun (Bağlı olduğunuz yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarını (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli bulmayanların ise 2.6 ± 0.4 en düşük seviyededir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre motivasyon için anlamlılık değeri $p = 0.4 > 0.0$ bulunmuştur. **Motivasyon anlamlılık değeri $p > 0.0$ olduğundan H_{37} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalamaları katılanların kurumun (Bağlı olduğu yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarını (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli bulan ya da bulmayanlara göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık için anlamlılık değeri $p = 0.0 < 0.0$ bulunmuştur. **Örgütsel bağlılık anlamlılık değeri $p < 0.0$ olduğundan H_{38} hipotezi kabul edilir.** Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; kurumun (Bağlı olduğu yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarını (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli bulanlar ve bulmayanlar grubu, kurumun (Bağlı olduğu yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarını (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) bazen yeterli bulanlara göre daha yüksek oranda katılmaktadır. Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları kurumun (Bağlı olduğu yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarını (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli bulan ya da bulmayanlara göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılanlardan servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun olanların motivasyon puanlarının ortalamaları 3.2 ± 0.5 en yüksek seviyede iken, servis içindeki

hemşire arkadaşlarından memnun olmayanların ise 3.1 ± 0.5 en düşük seviyededir. Bazen servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun olanların örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları 2.9 ± 0.4 en yüksek seviyede iken, servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun olmayanların ise 2.7 ± 0.7 en düşük seviyededir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre motivasyon için anlamlılık değeri $p=0.7 > 0.0$ bulunmuştur. **Motivasyon anlamlılık değeri $p > 0.0$ olduğundan H₃₉ hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalamaları servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun olmalarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık için anlamlılık değeri $p=0.7 > 0.0$ bulunmuştur. **Örgütsel bağlılık anlamlılık değeri $p > 0.0$ olduğundan H₄₀ hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun olmalarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Araştırmaya katılanlardan diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnun olanların motivasyon puanlarının ortalamaları 3.2 ± 0.5 en yüksek seviyede iken, servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan bazen memnun olanların ise 3.1 ± 0.4 en düşük seviyededir. Servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnun olanların örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları 2.8 ± 0.7 en yüksek seviyede iken, servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnun olmayanların ise 2.6 ± 0.8 en düşük seviyededir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre motivasyon için anlamlılık değeri $p=0.8 > 0.0$ bulunmuştur. **Motivasyon anlamlılık değeri $p > 0.0$ olduğundan H₄₁ hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalamaları servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnun olmalarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık için anlamlılık değeri $p=0.3 > 0.0$ bulunmuştur. **Örgütsel bağlılık anlamlılık değeri $p > 0.0$ olduğundan H₄₂ hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnun olmalarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 137 emeklilik fırsatı olsa hemen emekli olmayı isteyen hemşirelerin motivasyon puanları ortalaması 3.2 ± 0.5 iken, incelemeye katkı yapan 81 emeklilik fırsatı olsa hemen emekli olmayı istemeyen hemşirelerin motivasyon puanları ortalaması ise 3.1 ± 0.5 tespit edilmiştir. Emeklilik fırsatı olsa hemen emekli olmayı isteyen hemşirelerin motivasyon puanları ortalaması daha yüksektir. Araştırmaya katılan 137 emeklilik fırsatı olsa hemen emekli olmayı isteyen hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları ortalaması 2.7 ± 0.7 iken, incelemeye katkı yapan 81 emeklilik fırsatı olsa hemen emekli olmayı istemeyen hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları ortalaması ise 2.9 ± 0.6 tespit edilmiştir. Emeklilik fırsatı olsa hemen emekli olmayı istemeyen hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları ortalaması daha yüksektir. Motivasyon konusunda yapmış olduğumuz analizde anlamlılık değeri $0.6 > 0.0$ olduğundan emeklilik fırsatı olsa hemen emekli olmayı isteyen ya da istemeyen hemşirelerin motivasyon düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. **Anlamlılık değeri $p > 0.05$ olduğundan H_{43} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; emeklilik fırsatı olsa hemen emekli olmayı isteyen ya da istemeyen hemşirelerin motivasyon düzeyleri benzer seviyelerdedir. Örgütsel bağlılık konusunda yapmış olduğumuz analizde anlamlılık değeri $0.0 > 0.0$ olduğundan emeklilik fırsatı olsa hemen emekli olmayı isteyen ya da istemeyen hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. **Anlamlılık değeri $p > 0.0$ olduğundan H_{44} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; emeklilik fırsatı olsa hemen emekli olmayı isteyen ya da istemeyen hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri benzer seviyelerdedir.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 13 çalıştığı kurumda işten atılma korkusu yaşayan hemşirelerin motivasyon puanları ortalaması 3.0 ± 0.8 iken, incelemeye katkı yapan 179 çalıştığı kurumda işten atılma korkusu yaşamayan hemşirelerin motivasyon puanları ortalaması ise 3.2 ± 0.5 tespit edilmiştir. Çalıştığı kurumda işten atılma korkusu yaşamayan hemşirelerin motivasyon puanları ortalaması daha yüksektir. Araştırmaya katılan 13 çalıştığı kurumda işten atılma korkusu yaşayan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları ortalaması 2.9 ± 0.8 iken, incelemeye katkı yapan 179 çalıştığı kurumda işten atılma korkusu yaşamayan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları ortalaması ise 2.8 ± 0.7 tespit edilmiştir. Çalıştığı kurumda işten atılma korkusu yaşayan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları ortalaması daha yüksektir. Motivasyon

konusunda yapmış olduğumuz analizde anlamlılık değeri $0.3 > 0.0$ olduğundan çalıştığı kurumda işten atılma korkusu yaşayan ya da yaşamayan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. **Anlamlılık değeri $p > 0.0$ olduğundan H_{45} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; çalıştığı kurumda işten atılma korkusu yaşayan ya da yaşamayan hemşirelerin motivasyon düzeyleri benzer seviyelerdedir. Örgütsel bağlılık konusunda yapmış olduğumuz analizde anlamlılık değeri $0.5 > 0.0$ olduğundan çalıştığı kurumda işten atılma korkusu yaşayan ya da yaşamayan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. **Anlamlılık değeri $p > 0.0$ olduğundan H_{46} hipotezi reddedilir.** Bir başka ifadeyle; çalıştığı kurumda işten atılma korkusu yaşayan ya da yaşamayan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri benzer seviyelerdedir.

Yukarıda bulunan tabloda R Square kısmındaki sayısal değerın bağımsız değişken kabul edilen “Motivasyon” değişkenine ait varyansı %11.5 oranında aydınlattığı, bir başka şekilde açıklanacak olursa çalışan örgütsel bağlılığın %12.0 oranında bu faktöre bağlı olarak şekillendiği sonucunu ortaya koymaktadır.

Motivasyonun örgütsel bağlılığı üzerinde rolünün anlamlılık değeri $p < 0.05$ olduğundan hemşirelerde motivasyonun örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu söylenebilir.

Yukarıda sunulan Katsayı (Katsayılar) tablosu regresyon denkleminde kullanımı sağlanan regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini göstermektedir. Motivasyon ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin $p < 0.0$ anlamlı düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuca göre motivasyonunun örgütsel bağlılığa anlamlı bir katkı yaptığı söylenebilir.

Tablo 63’de “Hemşirelerinin motivasyonları mesleklerini severek seçip seçmediklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” ve “Hemşirelerinin motivasyonları şu an mesleklerini sevip sevmediklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezlerinin kabul edildiği görülmüştür.

Tablo 64’de “Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları kaç yıldır hemşire olarak çalıştıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”, “Hemşirelerinin örgütsel

bağlılıkları mesleklerini severek seçip seçmediklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”, “Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları şu an mesleklerini sevip sevmediklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”, “Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları şu anda çalışmakta oldukları serviste çalışmasını kimin istediğine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”, “Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları buldukları kurumda çalışmaktan memnun olup olmadıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”, “Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları meslek hayatları boyunca hiç mesleği bırakmayı düşünüp düşünmediklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”, “Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları halen mesleği bırakmayı düşünüp düşünmediklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”, “Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları kurumun çalışma koşullarının (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli olup olmadığına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”, “Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları kurumun (bağlı olduğu yasa / yönetmelik) sunduğu özlük haklarının (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli olup olmadığına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezlerinin kabul edildiği görülmüştür.

Motivasyon Ölçeği ile mesleğini severek seçme ya da seçmeme, şu anda mesleğini sevme ya da sevmeme değişkenleri arasında faktör boyutunda ve toplam madde boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur.

Motivasyon Ölçeği ile yaş, medeni durum, eğitim durumu, çocuk sayısı, hemşire olarak çalıştıkları süre, bu kurumda çalıştıkları süre, yönetici olarak çalıştıkları süre, aylık maaş, çalışma düzenleri, bir ay içerisinde çalıştıkları gece sayısı, şu anda çalışmakta oldukları kurumu seçme nedenleri, çalıştıkları serviste çalışmasını isteyenler, bulunduğu kurumda çalışmaktan memnuniyet durumu, meslek hayatları boyunca mesleklerini bırakmayı düşünme, halen mesleklerini bırakmayı düşünme, kurumun çalışma koşullarını (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli bulma durumu, kurumun (Bağlı olduğu yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarını (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli bulma durumu, servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun olma durumu, servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnun olma durumu, emeklilik fırsatı olsa hemen emekli olmayı isteme durumu, çalıştığı kurumda işten atılma korkusu yaşama durumu değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Yıldırım (2006), tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre kadın ve erkek öğretmenlerin motivasyon ortalamaları arasında “Mesleği sevme” maddesinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur [57]. Araştırmamıza katılan mesleğini severek seçen ya da seçmeyen hemşirelerin motivasyon düzeyleri konusunda da farklılık belirlenmiştir. Araştırmamıza katılım sağlayanların tümü kadın hemşirelerden oluşmaktadır.

Ertürk (2013) çalışmasında örgütsel bağlılık ve motivasyonun kurumların yönetim ve organizasyonlarında önemli bir yerinin bulunduğu sonucunu elde etmiştir [58].

Canpolat (2011), yaptığı çalışmada öğretmen görevinde bulunanların motivasyon seviyeleri ile onların branşları açısından anlam taşıyan bir fark bulunduğu sonucuna ulaşmıştır [59]. Çalış (2012) ise öğretmenlerin motivasyon seviyeleri onların branşlarına göre anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucunu bulmuştur [60].

Motivasyon Ölçeği, okul türü değişkenine göre okul türleri arasında içe yansıtılmış düzenleme faktöründe anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Bu faktördeki maddeleri ilkökul öğretmenlerinin, ortaokul ve lise öğretmeni olarak görev yapanlara göre daha çok destekledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, ilkökul öğretmenlerinin, ortaokul da ve lise de görev yapan öğretmen olarak çalışanlara göre mesleklerini daha çok benimsedikleri şeklinde ifade edilmiştir. Benzer şekilde Kurt (2013), yaptığı çalışmada ilkökul öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin ortaokul öğretmenlerinden yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır [61]. Araştırmamıza katılan hemşirelerin ise motivasyon puanlarının ortalamaları eğitim durumu gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Çalışmamızda motivasyon ölçeğinin algılanmasının örgütsel bağlılık ölçeğine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Motivasyon ölçeği alt boyutları arasında içsel benlik kavramı alt boyutunun, Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları arasında duygusal bağlılık alt boyutunun algılanmalarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Bulunan sonuçlar benzerliği olan araştırmaların tespitleri ile aynılık ortaya koymaktadır. Amerika Birleşik Devletleri’nde bir çok hizmet sektörü içinde bulunan 1385 çalışan kişiyi içeren araştırmasında işgörenlerin motivasyonlarında içeriden kaynaklanan motivasyonun dış kaynaklı motivasyona nazaran daha kuvvetli bir etkileme gücünü elinde bulundurduğunu meydana çıkarmıştır [62]. Japonya içinde hizmet sektörü de ilave edilerek

birçok sektörden 632 işgöreni içeren çalışmasında içeriden kaynaklanan motivasyona ait vasıtalarının Japon çalışanların motivasyonlarında dışarıdan kaynaklanan motivasyon vasıtalarına nazaran daha fazla etkisinin bulunduğunu meydana koymuştur [63]. Motivasyon ölçeğinin içgüdüsel süreç alt boyutu ortalaması (2.8), standart sapması (0.7), araçsal alt boyutu ortalaması (3.0), standart sapması (0.7), dışsal benlik kavramı alt boyutu ortalaması (3.0), standart sapması (0.8), içsel benlik kavramı alt boyutu ortalaması (3.8), standart sapması (0.7), hedef içselleştirme alt boyutu ortalaması (3.3), standart sapması (0.7) bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile hemşire olarak çalıştıkları süre, aylık maaş, çalışma düzenleri, mesleğini severek seçme ya da seçmeme, şu anda mesleğini sevme ya da sevmeme, çalıştıkları serviste çalışmasını isteyenler, bulunduğu kurumda çalışmaktan memnuniyet durumu, meslek hayatları boyunca mesleklerini bırakmayı düşünme, halen mesleklerini bırakmayı düşünme, kurumun çalışma koşullarını (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli bulma durumu, kurumun (Bağlı olduğu yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarını (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli bulma durumu değişkenleri arasında faktör boyutunda ve toplam madde boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile yaş, medeni durum, eğitim durumu, çocuk sayısı, bu kurumda çalıştıkları süre, yönetici olarak çalıştıkları süre, bir ay içerisinde çalıştıkları gece sayısı, şu anda çalışmakta oldukları kurumu seçme nedenleri, servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun olma durumu, servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnun olma durumu, emeklilik fırsatı olsa hemen emekli olmayı isteme durumu, çalıştığı kurumda işten atılma korkusu yaşama durumu değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Budak (2009), yaptığı çalışmada organizasyonel bağlı olma ile eğitim seviyesi arasında anlam bulunan farklılık bulmuştur [64]. Çakınberk ve Demirel (2010) ise yaptıkları çalışmada eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılığın arttığı sonucuna ulaşmışlardır. [65]. Serin (2011) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını (\bar{x} = 3.69) yani “katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucunu bulmuştur [66]. Araştırmamıza katılan

hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları eğitim durumu gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Kurt (2013) ise öğretmenlerin motivasyonlarının ($\bar{x}= 2.79$) yani “orta” düzeyde olduğu sonucunu bulmuştur [61]. Çalışmamızda ise hemşirelerin motivasyonları ($\bar{x}= 3.2$) olarak orta seviyede bulunmuştur.

Yusein (2013), çalışanların düşüncelerine göre örgütsel bağlılık ile motivasyonlarının arasındaki orta seviyede, olumlu ve anlamlı bulunan bir bağlantının bulunduğu sonucuna ulaşmıştır [67]. Hemşirelerin örgütsel bağlılık ve motivasyon düzeyleri arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile motivasyonlarının düzeyleri arasında düşük seviyede, olumlu ve anlamlı bulunan bir bağlantının bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça motivasyon düzeyleri de artmaktadır. Motivasyon ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur,

Akbolat, Işık ve Yılmaz (2013), dönüşüm yapan lider hareketleri ile motivasyon ve duygusal bağlı olma arasında pozitif ve anlamlı olan bir bağlantı bulmuşlardır [68]. Araştırmamızda hemşirelerin organizasyonel bağlı olma ve motivasyonlarının seviyeleri arasında bulunan regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında hemşirelerin organizasyonel bağlı olma durumu ve motivasyonlarının seviyeleri arasındaki bağlantının olumlu ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka anlatımla hemşirelerin, motivasyon düzeylerinin örgütsel bağlılıklarını yordadığı şeklinde de ifade edilebilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Erzincan ilinde faaliyetine devam etmekte olan ve devlet hastanesi statüsünde bulunan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi hemşirelerinin motivasyonlarının, örgütsel bağlılıklarına etkisi konusundaki çalışma sonucunda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Çalışma sonucu elde edilen sonuçlara bakıldığında, hemşirelerin mesleklerini severek seçmelerinin, şu anda da sevmeye devam etmelerinin motivasyonu çok fazla etkileyen değişkenler olduğu düşünülmektedir.

Motivasyon ile örgüt bağlılığı arasında bir ilişki olduğu düşünülmüştür. Örgüt bağlılığının artması hemşirelerin motivasyonu arttırdığı gibi motivasyonu yüksek hemşirelerinde örgüte bağlılığı arttırdığı gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılan 218 hemşirenin çoğunluğu 26-35 yaş grubundadır. Hemşirelerin çoğunun evli, yüksek lisans mezunu, 1 ya da 2 çocuğu bulunmakta, hemşire olarak 1-5 yıl arası çalıştıkları, kurumda 1-5 yıl arası çalıştıkları, yöneticilik yapmadıkları, aylık maaşlarının 3000 TL ile 3500 TL arasında olduğu, nöbet usulü çalıştıkları, ay içerisinde 4-6 gece arası çalıştıkları, mesleklerini severek seçtikleri, halen mesleklerini sevdikleri, şu an çalıştıkları hastaneye atama ile geldikleri, halen görev yaptıkları serviste hemşirelik hizmetleri yönetimince görevlendirildikleri, buldukları hastanede çalışmaktan memnun oldukları, meslek hayatları boyunca mesleği bırakmayı düşünmedikleri, bazen mesleği bırakmayı düşündükleri, kurumun çalışma koşullarının (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli görmedikleri, kurumun (Bağlı olduğunuz yasa/yönetmelik) sunduğu özlük haklarının (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli olmadığını, servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun oldukları, servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor diyetisyen vs.) çalışmaktan memnun oldukları, emeklilik fırsatları olsa hemen emekli olmayı istedikleri, çalıştıkları kurumda işten atılma korkusu yaşamadıkları belirlenmiştir.

Hemşirelerinin motivasyonları mesleklerini severek seçip seçmediklerine ve şu an mesleklerini sevip sevmediklerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğine dair hipotezleri kabul edilmiştir.

Hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları kaç yıldır hemşire olarak çalıştıklarına, mesleklerini severek seçip seçmediklerine, şu an mesleklerini sevip sevmediklerine, şu anda çalışmakta oldukları serviste çalışmasını kimin istediğine, buldukları kurumda çalışmaktan memnun olup olmadıklarına, meslek hayatları boyunca hiç mesleği bırakmayı düşünüp düşünmediklerine, halen mesleği bırakmayı düşünüp düşünmediklerine, kurumun çalışma koşullarının (fiziksel ve sosyal olanakları) uygun ve yeterli olup olmadığına kurumun (bağlı olduğu yasa / yönetmelik) sunduğu özlük haklarının (hastalık analık ve senelik izin kreş lojman vs.) yeterli olup olmadığına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezlerinin kabul edildiği görülmüştür.

Öneriler

İnceleme sonucu bulunan bulgular çerçevesinde uygulama yapmakta olanlara ve gelecekte gerçekleştirilecek incelemelerde değerlendirilmesi için aşağıdaki tavsiyeler getirilmiştir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Yapılan araştırma hemşirelerin örgütsel bağlılığının ve motivasyonunun orta seviyede olduğunu göstermektedir. Hemşirelerin örgütsel bağlılığını arttırıcı iyileştirme çalışmaları yapılabilir.
2. Ayrıca çalışmada hemşirelerin motivasyon düzeylerinin örgütsel bağlılıklarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bundan hareketle sağlık hizmet sunumu sürecinden istenilen verimin alınabilmesi, hemşirelerin örgütsel bağlılık ve motivasyon düzeylerinin yükseltilmesi amacıyla sağlık yöneticilerine bu davranışların ve sağlık hizmet sunumuna olan katkılarının anlatılacağı hizmet içi eğitim çalışmaları düzenlenebilir.

Araştırmacılar İçin neriler

1. Araştırma sonuçlarına göre hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve motivasyonları orta seviye olarak bulunmuştur. Yapılacak çalışmalarla bu düzeye etki eden nedenler detaylı olarak incelenebilir.
2. Araştırmada hemşirelerin motivasyon düzeylerinin örgütsel bağlılıklarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Hemşirelerin rgtsel bağlılık ve motivasyon düzeylerinin hastane içinde diğer hangi değişkenlerden etkilendiğine ilişkin kapsamlı araştırmalar yapılabilir.



7. KAYNAKÇA

1. Eren E. (2008). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınevi, İstanbul.
2. Dilmaç B. (2004). Sınıfta Motivasyon, (Edt.: Gürsel M, Sarı H., ve Dilmaç B.) Sınıf yönetimi içinde, Eğitim Kitabevi Yayınları. Konya; 2-6.
3. Senemoğlu N (2003). Türkiye’de Sınıf Öğretmeni Yetiştirme Uygulamaları, Sorunları, Öneriler, Süleyman Demirel Üniversitesi, Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi, S.5, Ss.154-193.
4. Akçakaya M. (2010). Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme, Karadeniz Araştırmaları, S. 25, Ss.145-174.
5. Keskin B. (2008). Çalışanların Performanslarını Arttırmada Bir Araç Olarak Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
6. Ertan H. (2008). Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arındaki ilişki: Antalya’da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Afyonkarahisar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
7. Çıtak Z. (2010). Motivasyon ve İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
8. Dörnyei Z, Ushioda E. (2011). Teaching and Researching Motivation. Bristol, Pearson, Great Britain.
9. Kıroğlu İ. (2007). Çalışanların Sosyo-Psikolojik Ve Demografik Özelliklerinin Örgütsel Motivasyon Araçları Karşısındaki Tutumları Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
10. Ölçer F. (2005). Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Kayseri, S.25.
11. Ataman G. (2002). İşletme Yönetimi, Türkmen Kitabevi, İstanbul; 6-8.
12. Gökçe O, Atabey A. (2010), Davranış Bilimleri (Ders Notları), Nadir Kitap, Konya; 3-4.
13. Aykanat S. (2003). Sağlık İşletmelerinde Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
14. Karakaya A, Ay FA. (2007). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, C. 31, S. 1, Sivas.
15. Özer M, Bakır B. (2003). Sağlık Personelinin Motivasyonu ile İlgili Etmenlerin Belirlenmesi, Gülhane Tıp Dergisi, C. 45, S. 2, Ankara.
16. Çiçek D. (2005). Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
17. Keser A. (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon, Alfa Aktüel Yayınları. İstanbul.
18. Korkmaz S. (2008). Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tarsus/Mersin.
19. Özgüven Tokinan B. (2008). Yaratıcı Dans Etkinliklerinin Motivasyon, Özgüven, Özyeterlik ve Dans Performansı Üzerindeki Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
20. Koçel T. (2011). İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.
21. Soykenar M. (2008). Sağlık İşletmelerinde Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde Örnek Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
22. Çakıcı E. (2014). Motivasyonu etkileyen faktörler üzerine bir alan araştırması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
23. Balay R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
24. Çolak Alsat O. (2016). Çalışan motivasyonunu etkileyen faktörlerin iş tatmine etkisinin belirlenmesine yönelik bir uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi. Konya.

25. İyilikçi Y. (2012). Özel ve kamu sağlık sunumu yöneticilerinin motivasyonunu etkileyen faktörler: Denizli örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
26. Genç N. (2005). Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, Seçkin Yayınevi, Ankara.
27. Akgemci T, Öğüt A, Demirsel M. T. (2007). Akademik Personelin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Selçuk Üniversitesi İİBF Örneği, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Ss.320-327.
28. Öztürk, H. (2002). Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Performans Düzeyleri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
29. Mafini C, Dlodlo N. (2014). The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organization, SA Journal of Industrial Psychology, C.40, S.1, Ss.1166-1179.
30. Sevinç H. (2015). The tools that are used in the motivation of public employees, The Journal of International Social Research, C.8, S.39, Ss. 944-964.
31. Şengül F. (2014). Hastane çalışanlarında motivasyonu etkileyen faktörler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
32. Şimşek MŞ, Akgemci T, Çelik A. (2011). Davranış bilimine giriş ve örgütlerde davranış, 7. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.
33. Barutçugil İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayınları, İstanbul.
34. Tümtürk A. (2002). Motivasyon kuramları ve işletmelerde motivasyonu arttırmaya yönelik kullanılan araçlar, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
35. Aydoğan U. (2015). İlkokul ve Ortaokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyon Algıları (Bolu ili Örneği). Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Bolu.
36. Altındış S, Özdemir S, Altındış M. (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri, IV. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi, Fethiye.
37. Güney ÇG. (2006). Örgütsel Bağlılık: Örgüt İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimiyle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Edirne.
38. İbicioğlu H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.1, S.15, Ss.13-22.
39. Bayram L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Sayıştay Dergisi, S. 59.
40. Ware H, Kitsantas A. (2007). Teacher and Collective Efficacy Beliefs as Predictors of Professional Commitment, The Journal of Educational Research, C. 5, S.100, Ss. 303-310.
41. Celep C, Mete YA. (2005). Örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi'nde Sunulmuş Bildiri.
42. Gül H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi, Ege Akademik Bakış Dergisi, C. 2 S. 1.
43. Çöl G. (2004). İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, C. 6. S.2. Ss. 4-11.
44. Samadov S. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Programı. İzmir.
45. Güçlü N. Örgüt Kültürü, <http://www.manas.kg/pdf/sbdpdf6/Guclu> (06.07.2018).
46. Cohen A. (2007). Commitment before and after: An Evaluation and Reconceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review, S. 17, Ss.336-354.
47. Çakır A. (2007). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
48. Çekmecelioğlu H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.8, S.2, Ss. 153-168.
49. İnce M, Gül H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma. Örgütsel Bağlılık, Çizgi Yayıncılık, Konya.

50. Gözen ED. (2007). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.
51. Cengiz AA. (2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri Ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
52. Roehling VM, Cavanaugh AM, Moynihan ML, Boswell RW. (2000). The Nature of the New Employment Relationship: A Content Analysis of The Practitioner and Academic Literatures, *Human Resource Management*, C.39, S.4, Ss.305-320.
53. Kang I, Lee KC, Lee S, Choi J. (2004). Investigation of Line Community Voluntary Behavior Using Cognitive Map, *Computers in Human Behavior*, *Academy of Management Journal*, Ss.199-298.
54. Çetin MÖ. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
55. Tekin A. (2002). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Bir Karşılaştırma (Türkiye- Pakistan) Örneği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
56. Keleş H, Çelik N. (2006). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretimi Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
57. Yıldırım DŞ. (2006). Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyon ve iş tatminini etkileyen faktörler. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
58. Ertürk M. (2013). Yönetim ve Organizasyon, 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.
59. Canpolat C. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
60. Çalış H. (2012). Öğretmen motivasyonunda yönetici yaklaşımlarının incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
61. Kurt B. (2013). İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin öğretim liderliği davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
62. Mottaz JC. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction, *The Sociological Quarterly*, Vol: 26, No: 3, pp.365-385.
63. Brislin RW, Kabigting F, Macnab B, Zukis B, Worthley R. (2005), Evolving Perceptions of Japanese Workplace Motivation, *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol: 5, No: 1, pp.87-103.
64. Budak T. (2009). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
65. Çakınberk A, Demirel TE. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: sağlık çalışanları örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,24, 103-119.
66. Serin MK. (2011). İlköğretim kurumlarında öğretimsel liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Konya ili örneği), *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Ankara.
67. Yusein R. (2013). Örgütsel bağlılık ile motivasyon arasındaki ilişki: Bir şirket uygulaması. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
68. Akbolat M, Işık O, Yılmaz A. (2013). Dönüşümcü Liderlik Davranışının Motivasyon ve Duygusal Bağlılığa Etkisi, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 6(11): 35-50.
69. Synder, E. E. & Spreitzer, E., (1984). Identity and Commitment to The Teacher Role. *Teaching Sociology*, 11(2), 151-166.
70. Moon, M. J., (2000). Organizational Commitment Revisited in New Public Management: Motivation, Organizational Culture, Sector, and Managerial Level. *Public Performance & Management Review*, 24(2), 177-194.
71. Kuruüzüm, A., Irmak, S. & Çetin, E.İ. (2010). İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Bilgi*, 53, 183-198.
72. Kaş, L. (2012). Herzberg'in İçsel Ve Dışsal Motivasyon Etmenleri İle İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Belek'teki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

73. Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9,(3), 114-129.
74. Ağca, V. & Ertan, H. (2008). Duygusal Bağlılık İçsel Motivasyon İlişkisi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 10(2), 135-156.
75. Karakuzu, A. (2013). Sağlık Çalışanlarında Motivasyon ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler (Kırklareli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
76. Ermiş, K. (2010). Kamu Sağlık Çalışanlarında Motivasyon (İl Özel İdaresi Ağız ve Diş Hastalıkları Hastanesi Örneği), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
77. Asan, H. (2010). Yerel Hizmetlerde Sağlık Çalışanlarında Motivasyonun Önemi Personel Üzerinde Etkisi: İstanbul Büyükşehir Belediyesine Bağlı Sağlık Birimleri Örneği Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
78. Karakaş, M. (2014). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık (Diyarbakır Gazi Yaşargil Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
79. Öztürk, M. (2013). Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Kırklareli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
80. Çalık, N. (2015). Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Ankara Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
81. Tetik, S. (2012). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt: 4, No: 1
82. Çetin A. (2015). İş Hayatında Yıldırma'nın (Mobbing) Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi: Bir Kamu Kurumuna Yönelik Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
83. Öztürk Kır, Y. (2018). Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği) Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
84. Kanat, B. (2019). Hemşirelerde Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa.
85. Kaya, E. (2019). İşgörenlerin Psikolojik Şiddet Algılarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: İstanbul'da Özel Bir Hastane Grubu Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
86. Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı, Journal of Mood Disorders, 6(1), 47-48
87. Tatlıdil, H. (2002). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz. Ziraat Matbaacılık, Ankara



EKLER



T.C
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
Erzincan İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği
Erzincan Üniversitesi Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi

ERZİNCAN MENGÜCEK GAZİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA
HASTANESİ YÖNETİCİLİĞİ - ERZİNCAN MENGÜCEK
GAZİ EĞİTİM VE MALİ HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜ
08/09/2017 12:21 - 62639109 - 044 - F 9718



Sayı : 62639109-044
Konu : Anket Çalışması Hk.

Sayın:Emre SERT

İlgi : 07.09.2017 tarih ve 13466 sayılı dilekçeniz.

Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Yöneticiliği dalında "Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa Etkisi " konulu anket çalışmanızı hastanemizde yapmanız uygun görülmüştür.
Bilgilerinize rica edrim.

e-imzalıdır.
Yrd. Doç. Dr. Ufuk KUYRUKLUYILDIZ
Hastane Yöneticisi

Faks No:

e-Posta:tulin.ozdemir1@saglik.gov.tr İnt.Adresi:

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 6148b075-35b4-46a2-9e61-10566045f532 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bilgi için:Tülin ÖZDEMİR

Unvan:Veri Hazırlama ve Kontrol İşt.

Telefon No:



T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı

Sayı :
Konu : Etik Kurul Kararı
33216249-604.01.02-E.18715

11/04/2019

Sayın Emre SERT

Üniversitemiz Etik Kurul Başkanlığının **09/04/2019** tarih ve **03** sayılı oturumunda alınan **03/04** sayılı kararı aşağıya çıkarılmıştır.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

e-İmzalıdır
Dr. Öğr. Üyesi Talat EZMECİ
Klinik Etik Kurul Başkanı

KARAR:03/04

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi – Sağlık Bakanlığı Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi İdari ve Mali Hizmetler Müdür Yardımcısı olarak görev yapan **Yüksek Lisans Öğrencisi Emre SERT** e ait “**Kamu Hastanelerinde Motivasyonun; Örgütsel Bağlılığa Etkisi Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Uygulaması**” konulu çalışması görüşüldü.

Yapılan görüşmelerden sonra; adı geçen öğretim üyesinin değerlendirilmek üzere Etik Kurula sunduğu bilimsel çalışmasının; Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği ile ilgili mevzuat hükümleri bakımından uygun olduğuna oy birliğiyle karar verilmiştir.

Adres : Erzincan Binali Yıldırım Üniv. Tıp Fakültesi Dekanlığı
Telefon : 0 (446) 226 18 18 **Dâhili:** 31058
E-mail : dmlcakmak@gmail.com **Bilgi için :** D.TURGUT

Web : dmlcakmak@gmail.com
Faks : 0 (446) 226 18 18
KEP : erzincanunv@hs02.kep.tr

Bu belge 5070 sayılı e-İmza Kanununa göre Yrd. Doc. Dr. Talat EZMECİ tarafından 11.04.2019 tarihinde e-İmzalanmıştır. Evrağımızı <http://evrakdogrulama.erkincan.edu.tr> linkinden EACD013EXD kodu ile doğrulayabilirsiniz.



ANKET FORMU
MOTİVASYONUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ

Değerli katılımcı;

Bu anket formu ‘sağlık sektöründe motivasyonun, örgütsel bağlılığa etkisi’ konularının arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmaktadır. Sonuçlar araştırmanın çıktılarına yardımcı olacaktır. Bu araştırma tamamen bilimsel amaçlı olup, kimlik bilgileriniz hiçbir şekilde istenmeyecek ve araştırma sırasında sizden alınan bilgiler hiçbir kişi ya da kurumla paylaşılmayacaktır. Bu nedenle de **isminizi ve çalıştığınız kurumun adını belirtmenize gerek yoktur.** Araştırmanın gerçekçi sonuçlar vermesi ve katılan fedakârlığa değmesi sizin vereceğiniz ‘cevapların samimiyetine’ bağlıdır. Lütfen soruları tam olarak okuduktan sonra kendinize en uygun olan cevabı veriniz. Zaman ayırdığınız için **TEŞEKKÜR EDERİM.**

Emre SERT

Lütfen aşağıdaki sorularının cevaplarını verirken size uygun gelen ifadenin başındaki sayıyı daire içine alarak işaretleyiniz.

<input type="checkbox"/> Yaşınız : 1. 18- 25 2. 26-35 3. 36-45 4. 45 ve↑	<input type="checkbox"/> Medeni durumunuz: 1. Evli 2. Bekar 3. Dul/Boşanmış
<input type="checkbox"/> Öğrenim Durumunuz? 1. SML 2. Ön lisans 3. Lisans 4. Lisansüstü	<input type="checkbox"/> Çocuğunuz var mı? 1. Yok 2. 1-2 3. 3-4 4. 5-6 5. 7↑
<input type="checkbox"/> Kaç yıldır hemşire olarak çalışıyorsunuz? 1. 1-5 2. 6-10 3. 11-15 4. 16-20 5. 21 ve ↑	<input type="checkbox"/> Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz ? 1. 1-5 2. 6-10 3. 11-15 4. 16-20 5. 21 ve ↑
<input type="checkbox"/> Hiç yönetici olarak çalıştınız mı? 1. Hayır 2. 0-3	<input type="checkbox"/> Aylık maaşınız? 1. 1500- 2000 2. 2000- 2500

3. 4- 6	3. 2500- 3000
4. 7-9	4. 3000-3500
5. 10- 13	5. 3500-4500
6. 14↑	6. 4500-5500
	7. 5500 ve↑
<input type="checkbox"/> Hangi çalışma düzenine göre çalışıyorsunuz? 1. Vardiya Usulü (Kaç vardiya:) 2. Nöbet Usulü 3. Yalnızca Gündüz Nöbeti 4. Diğer	
<input type="checkbox"/> Bir ay içerisinde genellikle kaç gece çalışıyorsunuz? 1. Yok 2. 1-3 3. 4-6 4. 7-10 5. 11-15 6. 16 ve↑	
<input type="checkbox"/> Mesleğinizi severek mi seçtiniz? 1. Evet 2. Hayır ise Neden?	<input type="checkbox"/> Şu anda mesleğinizi seviyor musunuz? 1. Evet 2. Hayır
<input type="checkbox"/> Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumu seçme nedeniniz? 1. Yapmak istediklerime fırsat tanınması 2. Gelişme ve ilerleme imkanları sağlaması 3. İnançlarıma ve değerlerimi savunması 4. Ücretlerin iyi olması 5. Atama ile gelme 6. Diğer (açıklayınız).....	
<input type="checkbox"/> Şu anda çalıştığımız serviste çalışmanızı kim istedi? 1. Kendim 2. Hemşirelik hizmetleri yönetimi 3. Baş Hekim 4. Klinik şefi veya diğer hekimler 5. Diğer.....	
<input type="checkbox"/> Bulduğunuz kurumda çalışmaktan memnun musunuz? 1. Evet 2. Hayır	
<input type="checkbox"/> Meslek hayatınız boyunca hiç mesleği bırakmayı düşündünüz mü? Açıklayınız 1. Hayır 2. Bazen..... Neden? 3. Sık Sık Neden?	

<input type="checkbox"/> Halen mesleği bırakmayı düşünüyor musunuz? 1. EvetNeden? 2. Hayır 3. Kararsızım.....Neden?	<input type="checkbox"/> Sizce kurumun çalışma koşulları (fiziksel ve sosyal olanakları) size uygun ve yeterli mi? 1. Evet 2. Hayır
<input type="checkbox"/> Kurumun (Bağlı olduğunuz yasa/ yönetmelik) size sunduğu özlük haklarınız (hastalık, analık ve senelik izin, kreş, lojman vs.) sizin için yeterli mi? 1. Evet 2. Hayır 3. Bazen	<input type="checkbox"/> Servis içindeki hemşire arkadaşlarımızdan memnun musunuz? 1. Evet 2. Hayır 3. Bazen
<input type="checkbox"/> Servis içindeki diğer ekip üyeleri ile (doktor, diyetisyen vs.) çalışmaktan memnun musunuz? 1. Evet 2. Hayır 3. Bazen	<input type="checkbox"/> Emeklilik fırsatınız olsa hemen emekli olmak ister misiniz? 1. Evet 2. Hayır
<input type="checkbox"/> Çalıştığımız kurumda işten atılma korkusu yaşıyor musunuz? 1. Evet 2. Hayır 3. Bazen	

MOTİVASYON ÖLÇEĞİ	Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Sadece eğlenceli şeyleri yapmaktan hoşlanırım.					
2. Çalıştığım yerde yaptığım işten hoşlanmazsam, ayrılırım.					
3. Daha eğlenceli başka bir şey yapabilmek için sık sık elimdeki işi ertelerim.					
4. İş seçiminde genellikle en eğlenceli görünen işi seçerim.					
5. Zamanımı birlikte geçirmeyi seçtiğim kişi, birlikte olmaktan en çok keyif aldığım kişidir.					
6. İki iş arasında tercih yapıldığında, en önemli kriter hangisinin daha eğlenceli olduğudur.					
7. İş esnasında ne kadar gayret sarf edeceğimi iş gereksinimleri belirler.					
8. Bir günlük ücret için bir günlük iş.					
9. Göstereceğim gayretin bana daha yüksek ücret olarak döneceğini bilirim, daha fazla çalışabilirim.					
10. İş seçiminde genellikle en fazla ücret ödenen işi seçerim.					
11. İşte haftanın en sevdiğim günü ücret ödeme günüdür.					
12. İnsanlar daha iyi iş fırsatları için gözlerini ve kulaklarını daima açık tutmalıdırlar					
13. Benim için, davranışlarımı diğer insanların onaylaması önemlidir.					
14. Kararlarımı sık sık diğer insanların ne düşüneceğine dayanak alırım.					
15. Eğer bir projenin sonunda halkın takdiri var ise, o projede daha fazla çalışırım.					
16. İş seçerken başarımla tanınmamı sağlayacak olan işi tercih ederim.					
17. Çok arkadaşı olanlar, hayatlarını dolu dolu yaşarlar.					

18. Çabamın kurumdaki en etkili kişilerce görüleceğini bilirse, var gücümle çalışırım.					
19. Aldığım kararlar kendim için koyduğum yüksek standartları yansıtır.					
20. Yetenek ve becerilerimi kullanmama izin verecek bir şirkette çalışmak benim için önemlidir.					
21. Kişisel davranış standartlarımla tutarlılık gösteren kararlar almaya çalışırım.					
22. Kendi kendini motive edebilen bir insan olduğumu düşünüyorum.					
23. Bana kişisel başarı duygusu veren şeyleri yapmaktan hoşlanırım.					
24. Benim beceri ve değerlerimin kurumun başarısını etkilediğini bilmeye gereksinim duyarım.					
25. Misyonunu onaylamadığım bir kurumda çalışmam.					
26. Kurumun hedefine ulaşmasında sıkı çalışacaksam önce bir nedene inanmam gerekir.					
27. Bu nedene inanmıyorsam çok çalışmam.					
28. Çalışacağım kurumu seçerken inanç ve değerlerimi savunanı ararım.					
29. Çok çalışmam için bir organizasyonun misyonunun benim değerlerimle uyumlu olması gerekir.					
30. Eğer bir kurum onayladığım hedefler doğrultusunda çalışıyorsa, böyle bir kurumun başarısındaki payımın ön plana çıkıp çıkmaması önemli değildir.					

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	Tamamen				
	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
31. Kariyerimin geri kalan bölümünü bu kurumda geçirirsem çok mutlu olurum.					
32. Bu kurumun sorunları bana gerçekten kendi sorunlarımın gibi gelir.					
33. Kurumuma güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					
34. Kendimi bu kuruma “duygusal olarak bağlanmış” hissediyorum.					
35. Kurumumda kendimi ailenin bir parçası olarak hissediyorum.					
36. Bu kurum benim için büyük anlam taşır.					
37. Su anda kurumumda çalışmak benim için bir istek olduğu kadar aynı zamanda bir zorunluluktur.					
38. Su anda istesem bile kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olur.					
39. Su anda bu kurumdan ayrılısam hayatım önemli ölçüde altüst olur.					
40. Su anda bu kurumdan ayrılamayacak kadar az seçenğim olduğumu düşünüyorum.					
41. Eger bu kuruma kendimden bu kadar sey katmamış olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
42. Bu kurumdan ayrılamamamın nedenlerinden biri de mevcut alternatiflerin azlığıdır.					
43. Su andaki isverenimle çalışmaya devam etmek için hiçbir yükümlülük hissediyorum.					
44. Benim yararına bile olsa, su anda bu kurumdan ayrılmanın doğru olacağını düşünüyorum.					
45. Su an kurumumdan ayrılısam kendimi suçlu hissederim.					
46. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
47. Kurumumdaki insanlara olan yükümlülük hissimden dolayı bu kurumdan ayrılmam.					
48. Kurumuma çok şey borçlu olduğumu düşünüyorum.					

emre sert YL tezZZZ

ORIJINALLIK RAPORU

% 21	% 14	% 5	% 13
BENZERLIK ENDEKSI	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	% 5
2	Submitted to Beykent Üniversitesi Öğrenci Ödevi	% 3
3	docs.neu.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
4	Submitted to Istanbul Gelisim University Öğrenci Ödevi	% 1
5	TAŞKIN, Ercan. "Kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa örneği", Dumlupınar Üniversitesi, 2012. Yayın	% 1
6	Submitted to Bahcesehir University Öğrenci Ödevi	% 1
7	dergipark.ulakbim.gov.tr İnternet Kaynağı	% 1
8	acibademhemsirelik.org	

	İnternet Kaynağı	%1
9	YÜCEL, İlhami and ÇETİNKAYA, Buket. "Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Çalışanların Yaşının Bu İlişki Üzerindeki Etkisi- Bazen Hoşlanmasak da Kalmak Zorunda Olabiliriz! ", Atatürk Üniversitesi, 2015. Yayın	%1
10	acikerisim.selcuk.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<%1
11	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	<%1
12	www.kazankayagazetesi.com İnternet Kaynağı	<%1
13	dosyamerkez.saglik.gov.tr İnternet Kaynağı	<%1
14	iibf.sdu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
15	Submitted to Anadolu University Öğrenci Ödevi	<%1
16	www.eab.org.tr İnternet Kaynağı	<%1
17	Submitted to Ege Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1

18	kutuphane.ksu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
19	COŞKUN, Yemliha. "Ortaöğretim Öğrencilerinin Aile İçi İlişkilerinin, Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerini Yordama Gücü", İnönü Üniversitesi, 2008. Yayın	<% 1
20	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	<% 1
21	dspace.balikesir.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
22	acikerisim.aku.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
23	www.jshsr.org İnternet Kaynağı	<% 1
24	acikarsiv.atilim.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
25	Haluk Tanriverdi, Gelengul Kocaslan, Osman Perdecı. "THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND MOTIVATION", Ulakbilge Dergisi, 2017 Yayın	<% 1
26	kalite.saglik.gov.tr İnternet Kaynağı	<% 1

27	pefa.org.tr İnternet Kaynağı	<% 1
28	KÖKALAN, Özgür and ŞİŞMAN, Fatih. "ALGILANAN ÖRGÜTSEL ADALETİN İŞGÖREN MOTİVASYONU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÜNİVERSİTELERDE ÇALIŞAN İDARİ PERSONEL ÜZERİNE YAPILAN BİR ÇALIŞMA1", Gümüşhane Üniversitesi, 2017. Yayın	<% 1
29	sbe.trakya.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
30	issuu.com İnternet Kaynağı	<% 1
31	polen.itu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
32	acikerisim.bartın.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
33	dspace.trakya.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
34	acikerisim.deu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
35	fbe.basari.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
36	www.scribd.com İnternet Kaynağı	<% 1

37	acikerisim.iku.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
38	acikerisim.isikun.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
39	dergi.kmu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
40	dergipark.gov.tr İnternet Kaynağı	<% 1
41	www.avrasya.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
42	acikerisim.nigde.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
43	www.arastirmax.com İnternet Kaynağı	<% 1
44	DOĞAN, Süleyman and ÖZDEMİR, Ayşe. "MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN DEĞİŞİME KARŞI DİRENÇLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BAKIRKÖY İLÇESİ ÖRNEĞİ", Erzincan Üniv. Fen Edebiyat Fak. Türk Dili ve Edebiyatı Bl., 2016. Yayın	<% 1
45	www.mciyachting.net İnternet Kaynağı	<% 1

46	toad.halileksi.net İnternet Kaynağı	<% 1
47	www.sporbilim.com İnternet Kaynağı	<% 1
48	BAĞCI, Zübeyir. "Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: Tekstil sektöründe bir inceleme", Bülent Ecevit Üniversitesi, 2013. Yayın	<% 1
49	www.yumpu.com İnternet Kaynağı	<% 1
50	acikarsiv.ankara.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
51	saglikcalisanisagligi.org İnternet Kaynağı	<% 1
52	library.cu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
53	ibecs.iscii.es İnternet Kaynağı	<% 1
54	sbed.mku.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
55	acikerisim.baskent.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1

Submitted to TechKnowledge Turkey

56	Öğrenci Ödevi	<% 1
57	www.mitosweb.com İnternet Kaynağı	<% 1
58	Submitted to Yeditepe University Öğrenci Ödevi	<% 1
59	katalog.marmara.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
60	193.255.184.8 İnternet Kaynağı	<% 1
61	www.iojpe.org İnternet Kaynağı	<% 1
62	senaymeralzeytin.com İnternet Kaynağı	<% 1
63	sbedergi.gumushane.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
64	acikerisim.lib.comu.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
65	birim.ailevecalisma.gov.tr İnternet Kaynağı	<% 1
66	earsiv.atauni.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
67	sbe.kmu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1

68	sempozymlar.amasya.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
69	www.gulhanesbhk2019.org İnternet Kaynağı	<% 1
70	www.icomep.com İnternet Kaynağı	<% 1
71	YÜCEL, İlhami and AKGÜL, İsmail. "LİDERLİK STİLLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ TATMİNİNİN ARACILIK ETKİSİ: AKADEM İSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA", TUBITAK, 2016. Yayın	<% 1
72	openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
73	www.ticaret.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
74	docs.wixstatic.com İnternet Kaynağı	<% 1
75	www.eytepe.com İnternet Kaynağı	<% 1
76	193.255.140.18 İnternet Kaynağı	<% 1
77	kutuphane.pamukkale.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1

78	www.education.ankara.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
79	mpira.ub.uni-muenchen.de İnternet Kaynağı	<% 1
80	angora.baskent.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
81	iceess.com İnternet Kaynağı	<% 1
82	www.ejercongress.org İnternet Kaynağı	<% 1
83	adudspace.adu.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
84	YALÇIN, Azmi and İPLİK, Nur Fatma. "Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana Örneği", TUBITAK, 2005. Yayın	<% 1
85	ÇIKMAN, Aytakin, CEYLAN, Mehmet Reşat, PARLAK, Mehmet, KARAHOCAGİL, Mustafa Kasım and BERKTAŞ, Mustafa. "İmipeneme dirençli Acinetobacter baumannii izolatlarında kolistin-ampisilin/sulbaktam kombinasyonu etkinliğinin değerlendirilmesi", Mikrobiyoloji Derneği, 2013. Yayın	<% 1