

Hastane İşletmelerinde Motivasyonun Hemşirelerin Performansına Çoğaltan Etkileri ve Bir Araştırma

The Effect of Motivation on Nurses-Focused Performance in Hospital Operations and a Research

ÖZET

Günümüzde sağlık hizmetleri değişen ve gelişen teknoloji ile profesyonel anlamda hizmet sunumunu geliştirmektedir. Sağlık kurumlarının yapısal ve organizasyonel anlamda karmaşık ve çok yönlü bir yapıya sahip olması kurum çalışanlarının da aynı şekilde birbirinden farklı birçok beceri ve yeteneklerini bir arada toplamaktadır. Sağlık hizmetlerinin ötelenemez oluşu ve hayati risk taşıyan müdahaleleri gerektirmesi çalışanların performansını etkilemektedir. Kurumsal başarının elde edilmesi ancak çalışanların kurumun amaç ve hedefleri doğrultusunda motive olmaları ile mümkündür. Sağlık kurumlarındaki başarı ve performans, sağlık çalışanlarının motivasyonuna bağlıdır. Motive olmayan çalışanın performans düzeyi kurumsal beklentiyi karşılayamamaktadır. Bu çalışmamızda sağlık kurumlarındaki en büyük işgücünü oluşturan hemşirelerin işe tutumları, iş performans ve verimliliklerinin motivasyon odağında ne yönde etkilendiğini saptayabilmek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler:Motivasyon, Performans, Sağlık işletmeleri, Sağlık personelleri

ABSTRACT



Today, health services improve the provision of services in a professional sense with the changing and developing technology. The fact that health institutions have a complex and multifaceted structure in terms of structure and organization brings together many different skills and abilities of the employees of the institution. The non-transferability of health services and the necessity of life-threatening interventions affect the performance of employees. Achieving corporate success is only possible if employees are motivated in line with the goals and objectives of the institution. Success and performance in health institutions depend on the motivation of health workers. The performance level of the unmotivated employee can not meet the institutional expectations in this respect, our study was carried out as a descriptive study in order to determine how the attitudes, job performance and productivity of nurses, who constitute the largest work force in health institutions, are affected in terms of motivation.

Keywords:Motivation, Performance, Health enterprises, Health personal

GİRİŞ

Sağlık hizmetleri, faaliyetlerini hastane, klinik gibi insan sirkülasyonunun ve stres katsayısının yüksek olduğu mekanlarda yürüten bu iş kolunun diğer mesleki gruplara göre kendine has özelliklere, risk ve zorluklara sahip olduğu gözlenir. Çünkü sağlık hizmetleri, insan hayatı gibi yaşamsal ve geri dönüşü mümkün olmayan müdahalelerin gerçekleştirilmesini zorunlu kılan bir mesleki organizasyondur. Sağlık kurumları hem doğrudan insanla temas gerektirdiğinden hem çalışan personel çeşitliliği açısından hem de teknolojik alet ve teçhizat kullanımından dolayı karmaşık ve entegre sistemler olarak tanımlanır. Bu entegre sistem içerisinde personelin verimli performans sergileyebilmesi ise motivasyon yüksekliği ile doğru orantılıdır.

Motivasyon kişiyi belirli bir hedef doğrultusunda uyaran güçtür. Motivasyon odağı her çalışan için farklılık gösterir ve yönetim kadrosunun bu farklılıkları muhakkak göz önünde bulundurması gerekmektedir. Sağlık hizmetleri ve hizmetin her kademesindeki sağlık hizmet sunucularının motivasyon düzeyleri, hasta ve yakınları tarafından birebir hissedilmektedir. Hemşireler sağlık hizmet sunucularının ve sektörün en büyük ayağını oluşturan meslek grubudur. Hastalarla en uzun süreli ve yakın iletişim ağını hemşireler kurmaktadır. Hastaların sağlık süreçlerinin her aşamasına tanıklık eden hemşirelerin motivasyonu, hastaların sağlık süreçlerini de etkilemektedir. Bu anlamda hastaların sağlık kuruluşundan sağlıklı ve mutlu ayrılabilmesi hemşirelik hizmeti sunan personelin motivasyonu ile yakından ilişkilidir.

Sefer Gümüş¹ 
Mine Gül Eryiğit² 

How to Cite This Article

Gümüş, S. & Eryiğit, M. G. (2023). "Hastane İşletmelerinde Motivasyonun Hemşirelerin Performansına Çoğaltan Etkileri ve Bir Araştırma" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:110; pp:6329-6341. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.67901>

Arrival: 24 December 2022
Published: 30 April 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İşletme Programı, İstanbul, Türkiye ORCID:0000-0001-9087-5924

² İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Klinik Hemşiresi, İstanbul, Türkiye

HASTANE İŞLETMELERİNİN ÖZELLİKLERİ

Birer Hizmet Organizasyonudurlar

Hastaneler, hizmet sunumu yapan organizasyonlar arasındaki en kompleks yapıdaki örgütlerdir. Hastanelerin öncelikli hedefleri hastalara yarar sağlamaktır. Bunun yanında hastaneler, koruyucu sağlık hizmetleri kapsamında kamu yararına da faaliyet göstermiş olurlar. Fakat esasında hastanelerin kuruluş amaçları tedavi hizmetlerini sağlamak olduğu için birer hizmet organizasyonu sayılırlar (Fırlar, 2009).

Açık ve Dinamik Sistemlerdir

Sağlık hizmetleri çok sayıda meslek grubunu içinde barındıran ve birbirleri ile sürekli etkileşim halindeki farklı departmanlara sahip olan inter-disipliner organizasyonlardır (Bayın, 2014).

Matriks Yapıda Faaliyet Gösterirler

Matriks organizasyon yapıları karmaşık sistemlerdeki karar verme, kontrol ve koordinasyon gibi durumlarda sıkıntılı üstesinden gelmek için kullanılır. Özel projelerin yanı sıra bazı durumlarda ise devamlı faaliyet gösteren sürekli organizasyonlar için de tercih edilebilir.

Hastaneler, etkin hasta tedavisi ve hizmetini sunarken birbirleriyle koordine edilmiş ekip topluluğuna sahip oldukları için matriks yapıda faaliyet gösteren hizmet grubuna girerler. Bu ekip her biri bir grup liderine bağlı olacak şekilde çalışır. Grubun aynı zamanda kendi birimine özel sosyal ve teknik özelliklere sahip üyeleri bulunmaktadır. Grup üyeleri hizmetin ihtiyaçlarının gerektirdiği ölçüde değişebilmektedir (Fırlar, 2009).

Günde 24 Saat Hizmet Veren Organizasyonlardır

Sağlık hizmetleri ötelenemez özellik taşırlar. Hastaların bir kısmının tedavisi süreklilik gerektirir. Bakımlarının devam etmesi gerektiği için hastaneler tüm gün boyunca hizmet vermektedirler (Fırlar, 2009).

Personelin Önemli Bir Kısmı Bayanlardan Oluşur

Hastanelerde bayan personel devir hızı yüksektir. Gece vardiyası, resmî tatil günlerinde çalışılıyor olunması; çocuklarının bakımı, karı-koca arasındaki huzursuzluklar, ulaşım zorlukları gibi sebepler özellikle bayan personeller açısından sıkıntılara yol açmaktadır. Bu nedenlerin belli bir süre sonra istifalara yol açtığı ve bununla birlikte bayan personeller arasındaki devir hızının da giderek arttığı görülmektedir. Hastanelerin bu hususlara dikkat etmesi gerekmektedir (Fırlar, 2009).

SAĞLIK İŞLETMELERİNDE PERFORMANS YÖNETİM SİSTEMLERİ VE SÜREÇLERİ

Performans Sisteminin Tanımı ve Amaçları

Performans, bir iş üzerinden bireylerin ya da örgütlerin belli bir amaca yönelik olarak neler yaptıklarını ve hedef üzerinde ne noktaya geldiklerini nicel ve nitel olarak ölçümleyen bir kavramdır. (Gümüş, 2017)

Bireysel iş performansı örgüt açısından oldukça önemlidir. Çünkü her bireyin performansının güçlü ya da zayıf yönleri vardır ve bu yönleriyle örgüt performansını etkilemektedirler. Örgüt performansından idareciler sorumludur ve dolaylı olarak bireysel performansları da yükseltmek yöneticilerin sorumluluğundadır (Gümüş, 2017).

Çalışanların performanslarını planlayan, değerlendiren ve geliştirmeyi amaçlayan daha kompleks bakış açısına sahip örgütler sistemi günümüzdeki performans yönetim sistemini tanımlamaktadır (Gümüş, 2017).

Performans Sisteminin Yararları

Kurumlar örgütsel faaliyetlerini devam ettirebilmek ve rekabetçi üstünlük sağlayabilmek için sürekli kendilerini geliştirmek zorundadır. Bireysel ve kurumsal iyileştirmelerin sağlanmadığı durumda günümüz rekabetçi dünyasında üstünlük elde etmek zorlaşmaktadır. Örgütsel ve bireysel performans birbirleri ile bağlantılıdır. Çalışanların bireysel anlamda performanslarının iyileştirilmesi örgüt performansını da artırdığından kurumun hedef ve stratejik amaçlarını gerçekleştirme noktasında katkı sağlanmış olacaktır. Bu sebeple kurumun en üst kademesinden en alt kademesine kadar çalışan tüm personelin belli standartlar üzerinde başarılı olmaları ve bu başarıyı daima geliştirmeleri gerekmektedir.

Performans sistemi ile sadece başarının desteklenmesi ve artırılması değil aynı zamanda çalışan personelin performansını etkileyen unsurlar üzerinde iyileştirmelerin yapılması, eksik olan yönlere göre eğitim düzenlemelerinin sağlanması, başarılı personellerin ödüllendirmelerinin sağlanması, teşvik sistemlerinin çalıştırılması gibi faaliyetlerin de performans sistemi üzerinden sağlandığı görülmektedir. Aynı zamanda terfi, maaş

artışı, kariyer planlaması, teşvik, eğitim ve ikramiye dağılımı gibi konularda performans sistemi sonuçlarından yararlanılmaktadır (Doğan, 2020).

HEMŞİRELERDE PERFORMANS DEĞERLENDİRMELERİNİN AVANTAJLARI

- ✓ Kurumun verimliliğini ve karlılığını artırmaktadır.
- ✓ Verimliliği artırarak hizmet kalitesinin yükselmesini sağlamaktadır.
- ✓ Değerlendirme sonucunda çalışanlar ve kuruma yönelik yapılacak iyileştirme ve düzeltmelere yardımcı olmaktadır.
- ✓ Çalışanlar kurum hedeflerine daha fazla katkıda bulunurlar.
- ✓ Kurum için gerekli yönlendirmeleri sağlamaktadır.
- ✓ Çalışanların kurum hedeflerine sağlamış oldukları katkı ile ödüllendirmeler arasında bağlantı kurmaları çalışan motivasyonunu artırmaktadır.
- ✓ Çalışanları kendilerini geliştirmeye yönelik sorumluluk almaya teşvik eder.
- ✓ Kurumun stratejik hedefleri ile gerçekleşen faaliyetler arasında terazi vazifesi görmektedir (Demir, 2009)

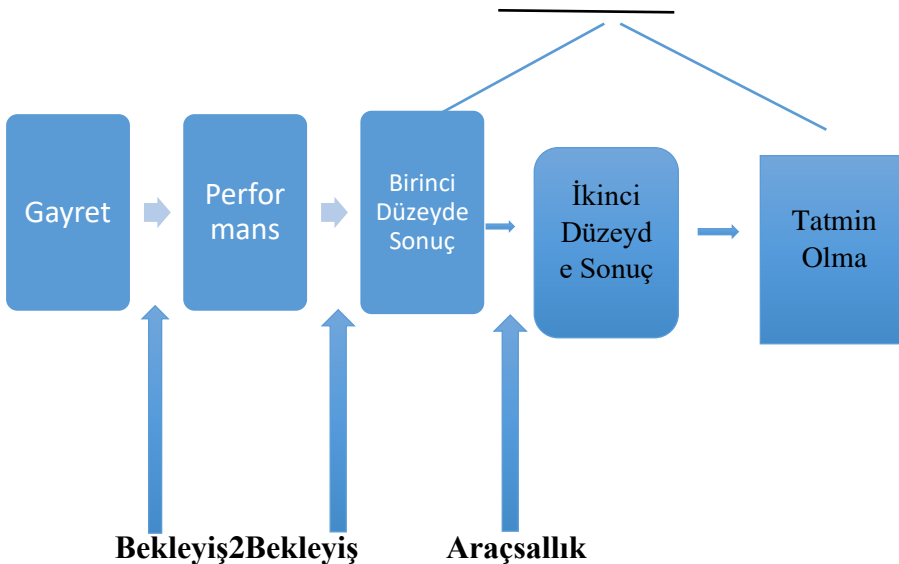
SAĞLIKTA MOTİVASYON TEORİLERİ ÖZENDİRME ARAÇLARI VE SÜRECE ETKİLERİ

Beklenti Teorisi

Bu teori kişilerin sergilemiş oldukları performans ile karşılaşacakları netice arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Yani belli bir davranış neticesinde karşılaşılan ödül davranışın tekrarını sağlayacaktır. Eğer aynı ödülle karşılaşılmaz ise davranış tekrarlanmayacaktır.

Kişilerin iş gayretini etkileyen iki unsur vardır. Bunlar Valens ve bekleyiştir. Valens ödüle olan heyecan ve istektir. Bekleyiş ise belli çabalar sonucu ödülü alabilmek için girmiş olunan beklentidir. Kişilerin bu iki unsurlarının yüksek olduğu durumlarda motivasyonları da artmış olacak ve işe olan tatmin duygusu artacaktır. Bir örnek vermek gerekirse; bir öğrenci bir derste başarı göstererek ailesinden buna dair herhangi bir ödül aldığı anda (bisiklet, scooter vb.) öğrencinin ödüle olan isteği motivasyonunu artıracak ve davranışını tekrarlamasını yani çalışmasını artırmış olacaktır. Ödüle olan istek ne kadar fazla ise çalışma derecesinde o kadar fazla olacaktır (Katıköy, 2010).

VALENS



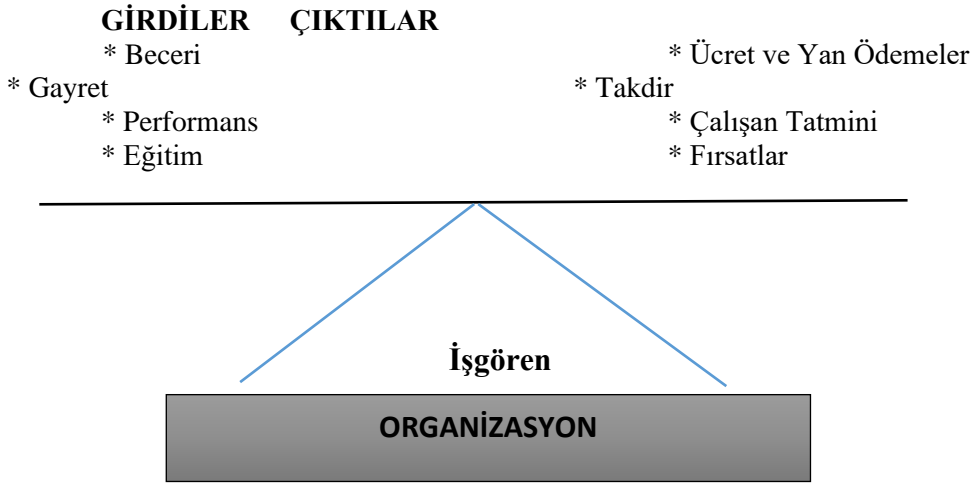
Şekil 2: Wroom' un Motivasyon Modeli

Kaynak: Koçel, T. (2005). 'İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyonlarda Davranış, Klasik- Modern- Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar.

Eşitlik Teorisi

Bu teori Adams tarafından geliştirilmiştir. Teoriye göre; çalışanların iş başarıları iş ortamlarındaki eşitlik/eşitsizlik durumuna bağlıdır. Çalışan, kendi çaba ve gayretinin sonucunda elde ettiği kazanımları diğer çalışma arkadaşlarının çabaları sonucu elde ettiği kazanımlarla karşılaştırmaktadır. Bunun sonucunda elde edilen kazanımlar birbirinden

tutarsız ise iş tatminsizliği oluşacaktır. Kişi ancak bu dengesizlik durumu ortadan kalktığında iş tatminine erişebilecektir.



Şekil 2: Adams'ın Ödül Eşitliği Kuramı

Kaynak: (Keser, 2006)., Çalışma Yaşamında Motivasyon.

Motivasyon Sürecinde Özendirme Araçları

Motivasyonda asıl amaç iş görenin verimli, istekli, etkili ve özenli çalışmasını sağlamaktır. İşveren, çalışanlarını özendirici birtakım araçlar kullanmaktadır. Fakat bu araçlar her zaman her yerde aynı etkiyi göstermeyebilirler. Çünkü çalışanların motive oldukları araçlar birbirinden farklıdır. Bu sebeple yöneticilerin çalışanlarının her birini tanıyarak kendisine uygun olan motivasyon aracını uygun zamanda kullanması gerekmektedir.

Motivasyonu Düşük Sağlık Çalışanlarının Sürece Etkileri

Hemşirelerde olumsuz etkileri ve yabancılaşma

Malvin Seeman yabancılaşmayı beş boyutta ele almıştır.

- ✓ Güçsüzlük: Kişilerin kendi yaşamları üzerinde kontrolü kuramadığını hissetmesidir.
- ✓ Anlamsızlık: Kişilerin çevresinde olup bitenleri anlayamaması, neye inanacağını bilememesi ve amaçlarını gerçekleştiremeyeceğine inanmasıdır.
- ✓ Normsuzluk: Kişilerin toplum tarafından belirlenen kuralları bilmemesi, amaçları doğrultusunda toplum tarafından hoşnut olunmayan davranışlarda bulunması ve bunun doğruluğuna inanmasıdır.
- ✓ Yalıtılma: Kişinin bulunduğu ortamdan kendini soyutlamasıdır. Bir başka deyişle sözünün toplum tarafından kabul görmediğine inanması ve iş ortamına ayak uyduramaması ile birlikte iş ortamını benimsememesidir.
- ✓ Kendinden Uzaklaşma: Kişinin kendi potansiyel ve varlığının farkında olmamasıdır. Burada kişi, kendi davranışlarıyla istek ve ihtiyaçlarını ifade edemeyerek farklılaşmaya gitmektedir (Yetiş, 2013).

HEMŞİRELERİN ÇALIŞMA KOŞULLARININ MESLEĞE ÇOĞALTAN ETKİLERİ

Hemşirelerin çalışma koşulları, ulusal ve uluslararası düzenlemeler

İnsan, bir ülke için en önemli kaynaklardan biridir. Sağlıklı bireylerin oluşturduğu toplumlarda yaşam kalitesi daha yüksektir. Yaşam kalitesinin yüksekliği o toplumun ekonomik, sosyal, siyasi ve daha birçok alanda kaliteli ve sağlıklı yapıda olduğunun göstergesidir.

Toplum sağlığının korunması ve geliştirilmesi, hastalık halinde tedavi hizmetlerinin sağlanması açısından hemşirelik önemli ve vazgeçilmez bir meslektir (Şimşek ve Alpar, 2019). Fakat bunun yanında hemşireliğin çalışma koşulları oldukça zordur. Vardiyalı çalışma, görev ve rol konusundaki belirsizler, personel yetersizliği, karmaşık sistemlere sahip cihaz ve malzeme kullanımı, hastalığa bağlı olarak gelişen hasta yakınları ile iletişim kurma güçlüğü, ailelere bakım verme vb. gibi engel ve sorunlar, hemşirelerin çalışma ortamlarına ilişkin yaşadıkları zorluklardır. Çalışma ortamları çalışanların sağlığını tehdit edecek sebepleri içermesi nedeniyle çalışanlar açısından önemlidir.

Hastanelerde hemşireler, 24 saat boyunca hasta ve yakınlarının her türlü ihtiyacında ilk başvurdukları kişiler olması sebebiyle sağlık ekibinin kilit rolündedirler. Hemşirelik hem iş yükünün fazla olması hem de çalışma ortamlarının

birçok olumsuz faktör içermesi sebebiyle stresli bir meslektir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) hemşirelerin çalışma ortamına dair karşılaştıkları stres faktörlerini şu şekilde sıralamıştır; vardiyalı çalışma sistemi, aşırı iş yükü, yönetici ve idari ile yaşanan problemler, hasta bakımının vermiş olduğu duygusal stres, rol çatışması ve belirsizliğidir.

ARAŞTIRMA

Araştırmanın Tipi

Bu araştırma Hastane İşletmelerinde motivasyonun hemşireler üzerindeki etkilerini saptayabilmek için tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Hastane işletmesinde 01- 22 Mart 2022 tarihleri arasında yapılan araştırma kapsamında Araştırma Hastanesinde çalışan 600 hemşireden 212 hemşire ile anket yapılmıştır. Hemşireler mesai ve vardiya sistemi ile çalışmaktadırlar. Araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 212 hemşire çalışmaya dahil edilmiştir ve çalışmanın örneklemini oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak literatür taramasından ve geçmiş yıllarda personel motivasyonu üzerine yapılan bilimsel çalışmalardan elde ettiğimiz anket formlarından yararlanılmış ve anket, hastanedeki hemşirelere online olarak yapılmıştır. Anket uygulanmadan önce başta ilgili hastane yönetiminden izin alınmıştır.

Tanımlayıcı nitelikte olan anketimiz iki bölümden ve yirmi beş sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilerle ilgili sorulara, ikinci bölümde ise motivasyon yöntem ve araçları, yönetsel faktörler ve performans değerlendirme süreçlerine ilişkin sorular yer almıştır. Sorular “Kesinlikle Katılıyorum” dan “Kesinlikle Katılmıyorum” arasında 5’li Likert ölçek sisteminde oluşturulmuştur. Ölçeğin toplamından motivasyon yöntem ve araçları, yönetsel faktörler ve performans değerlendirme faktörlerinden alınan toplam puanın yüksekliği, ilgili faktörün motivasyonu artırmada etkili olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

İstatistiksel analizler SPSS versiyon 23.0 programı yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu histogram grafikleri ve Kolmogorov-Smirnov/Shapiro-Wilk testi ile incelendi. Kategorik değişkenler sunulurken değişkenlerin frekans ve yüzde değerleri kullanılmıştır ve kategorik değişkenlerin analizi Ki-Kare (Exact) Testi ile gerçekleştirilmiştir. Kategoriler arasındaki anlamlı farklılık Benferroni metodu ile incelenmiştir. P-değerinin 0.05’in altında olduğu durumlar istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar şeklinde değerlendirilmiştir.

Tablo 1: Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

		n	%
Yaş	20-25	40	(18,87)
	25-30	84	(39,62)
	30-35	42	(19,81)
	35-40	21	(9,91)
	40 ve üstü	25	(11,79)
Cinsiyet	Kadın	149	(70,62)
	Erkek	62	(29,38)
Medeni durum	Evli	126	(59,43)
	Bekar	86	(40,57)
Eğitim durumu	Lise	21	(9,91)
	Üniversite	127	(59,91)
	Yüksek Lisans	43	(20,28)
	Doktora	21	(9,91)
İş deneyimi	1-10 yıl	132	(62,56)
	10-20 yıl	54	(25,59)
	20 yıl ve üstü	25	(11,84)
1- Hastanedeki işimden memnunuz.	Kesinlikle katılmıyorum	16	(7,66)
	Katılmıyorum	34	(16,27)
	Kararsızım	55	(26,32)
	Katılıyorum	70	(33,49)
	Kesinlikle katılıyorum	34	(16,27)
2-Bana ödenen ücretten memnunuz.	Kesinlikle katılmıyorum	56	(26,67)

	Katılmıyorum	64	(30,48)
	Kararsızım	30	(14,29)
	Katılıyorum	30	(14,29)
	Kesinlikle katılıyorum	30	(14,29)
3-Çalışmam karşılığında sağlanan sosyal haklardan memnun değilim.	Kesinlikle katılmıyorum	20	(9,48)
	Katılmıyorum	37	(17,54)
	Kararsızım	32	(15,17)
	Katılıyorum	58	(27,49)
	Kesinlikle katılıyorum	64	(30,33)
4-İşimde takdir edilmem beni memnun ediyor.	Kesinlikle katılmıyorum	8	(3,81)
	Katılmıyorum	12	(5,71)
	Kararsızım	10	(4,76)
	Katılıyorum	89	(42,38)
	Kesinlikle katılıyorum	91	(43,33)
5-İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğimi sağlayacak önlemlere dikkat ediliyor.	Kesinlikle katılmıyorum	17	(8,10)
	Katılmıyorum	33	(15,71)
	Kararsızım	59	(28,10)
	Katılıyorum	57	(27,14)
	Kesinlikle katılıyorum	44	(20,95)
6-İşyerinde iletişim kanallarının açık olması ve paylaşım yapılması, performansımı artırıyor.	Kesinlikle katılmıyorum	13	(6,19)
	Katılmıyorum	16	(7,62)
	Kararsızım	38	(18,10)
	Katılıyorum	73	(34,76)
	Kesinlikle katılıyorum	70	(33,33)
7-İşyerinde yükselme şansım var.	Kesinlikle katılmıyorum	33	(15,79)
	Katılmıyorum	40	(19,14)
	Kararsızım	47	(22,49)
	Katılıyorum	49	(23,44)
	Kesinlikle katılıyorum	40	(19,14)
8-İşyerim diğer birçok işletmelerden çok daha iyidir.	Kesinlikle katılmıyorum	31	(14,83)
	Katılmıyorum	54	(25,84)
	Kararsızım	49	(23,44)
	Katılıyorum	43	(20,57)
	Kesinlikle katılıyorum	32	(15,31)
9-İşimi engelleyen çalışmalardan memnun değilim.	Kesinlikle katılmıyorum	2	(,95)
	Katılmıyorum	2	(,95)
	Kararsızım	16	(7,62)
	Katılıyorum	108	(51,43)
	Kesinlikle katılıyorum	82	(39,05)
10-İşyerinde yapılan iş bölümünden çok memnunum.	Kesinlikle katılmıyorum	27	(12,86)
	Katılmıyorum	35	(16,67)
	Kararsızım	60	(28,57)
	Katılıyorum	52	(24,76)
	Kesinlikle katılıyorum	36	(17,14)
11-İş arkadaşlarımla yardımlaşma motivemi artırıyor.	Kesinlikle katılmıyorum	3	(1,43)
	Katılmıyorum	5	(2,38)
	Kararsızım	11	(5,24)
	Katılıyorum	101	(48,10)
	Kesinlikle katılıyorum	90	(42,86)
12-Kurum kuruluşlar ve çevre ile ilişkilerde iletişimden memnunum.	Kesinlikle katılmıyorum	10	(4,76)
	Katılmıyorum	28	(13,33)
	Kararsızım	47	(22,38)
	Katılıyorum	83	(39,52)
	Kesinlikle katılıyorum	42	(20,00)
13-Maaş ve ücretlerin zamanında ödenmesinden çok memnunum.	Kesinlikle katılmıyorum	22	(10,48)
	Katılmıyorum	20	(9,52)
	Kararsızım	24	(11,43)
	Katılıyorum	80	(38,10)

14-Hizmetlerimizde doktorlar ve idari çalışanlarla birlikte çalışmak beni motive ediyor.	Kesinlikle katılıyorum	64	(30,48)
	Kesinlikle katılmıyorum	15	(7,18)
	Katılmıyorum	23	(11,00)
	Kararsızım	49	(23,44)
	Katılıyorum	80	(38,28)
15-Hastalarımın sağlık süreçleri ve sonuçlarından memnunuz.	Kesinlikle katılıyorum	42	(20,10)
	Kesinlikle katılmıyorum	10	(4,76)
	Katılmıyorum	21	(10,00)
	Kararsızım	51	(24,29)
	Katılıyorum	88	(41,90)
16-Hastanemizde bürokrasi salt hizmet içindir.	Kesinlikle katılıyorum	40	(19,05)
	Kesinlikle katılmıyorum	22	(10,58)
	Katılmıyorum	30	(14,42)
	Kararsızım	60	(28,85)
	Katılıyorum	61	(29,33)
17-Zamanında izin almam ve kullanmamdan çok memnunuz.	Kesinlikle katılıyorum	35	(16,83)
	Kesinlikle katılmıyorum	35	(16,75)
	Katılmıyorum	41	(19,62)
	Kararsızım	47	(22,49)
	Katılıyorum	51	(24,40)
18-Hastanemizde uzmanların eğitim düzeyleri çok yüksektir.	Kesinlikle katılıyorum	35	(16,75)
	Kesinlikle katılmıyorum	11	(5,26)
	Katılmıyorum	18	(8,61)
	Kararsızım	62	(29,67)
	Katılıyorum	82	(39,23)
19-Kendimi bu hastaneye ve hastalara ait görüyorum.	Kesinlikle katılıyorum	36	(17,22)
	Kesinlikle katılmıyorum	21	(10,10)
	Katılmıyorum	44	(21,15)
	Kararsızım	52	(25,00)
	Katılıyorum	56	(26,92)
20-Yöneticilerimiz ihtiyaç ve isteklerimizi karşılamaktadır.	Kesinlikle katılıyorum	35	(16,83)
	Kesinlikle katılmıyorum	39	(18,75)
	Katılmıyorum	49	(23,56)
	Kararsızım	49	(23,56)
	Katılıyorum	38	(18,27)
21-İşimde gerek duyduğumuz araç ve gereçlere sahibim.	Kesinlikle katılıyorum	33	(15,87)
	Kesinlikle katılmıyorum	18	(8,57)
	Katılmıyorum	34	(16,19)
	Kararsızım	43	(20,48)
	Katılıyorum	79	(37,62)
22-Hastanemizde görüş ve önerilerimiz dikkate alınmaktadır.	Kesinlikle katılıyorum	36	(17,14)
	Kesinlikle katılmıyorum	38	(18,18)
	Katılmıyorum	47	(22,49)
	Kararsızım	50	(23,92)
	Katılıyorum	42	(20,10)
23-Üstlerimle iletişim ve paylaşımda çok rahatım.	Kesinlikle katılıyorum	32	(15,31)
	Kesinlikle katılmıyorum	35	(16,75)
	Katılmıyorum	47	(22,49)
	Kararsızım	44	(21,05)
	Katılıyorum	50	(23,92)
24-İşimde güçlü ve zayıf yönlerimi biliyorum.	Kesinlikle katılıyorum	33	(15,79)
	Kesinlikle katılmıyorum	1	(,48)
	Katılmıyorum	2	(,96)
	Kararsızım	13	(6,22)
	Katılıyorum	128	(61,24)
25-İşyerindeki sorunları kendi sıkıntılarım gibi görürüm.	Kesinlikle katılıyorum	65	(31,10)
	Kesinlikle katılmıyorum	7	(3,30)
	Katılmıyorum	35	(16,51)

Kararsızım	32	(15,09)
Katılıyorum	88	(41,51)
Kesinlikle katılıyorum	50	(23,58)

Araştırmaya sağlık hizmetlerinin önemli bir payını oluşturan hemşirelerin, motivasyon araçlarının ve yöntemlerinin performanslarına yönelik etkilerini saptamak amacıyla toplam 212 katılımcı dahil edilmiştir. Bu katılımcıların %39,62'si 25-30 yaş aralığında iken %11,79'u 40 yaş ve üstüdür. Bireylerin %70,62'si kadındır ve %59,43'ü evlidir. Katılımcıların büyük çoğunluğu üniversite mezunu iken (%59,91), %20,28'i yüksek lisans mezunudur. İş deneyimi açısından bireylerin %62,56'sı 1-10 yıl arasında deneyimli iken %11,84'ü 20 yıl ve üstü deneyime sahiptir. Demografik özelliklerin yanında performanslarını belirlemek amaçlı bireylere bazı sorular da yöneltilmiştir. Örneğin, hastanedeki işinden memnun musun? sorusuna katılımcıların %33,49'u katılıyor iken %16,27'si kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "Bana ödenen ücretten memnunuz" önermesine bireylerin %30,48'i katılmaz iken %14,29'u katılıyorum yanıtını vermiştir. "İş yerinde yapılan iş bölümünden çok memnunuz" önermesine bireylerin %24,76'si katılıyorum yanıtını vermiştir. "İşimde güçlü ve zayıf yönlerimi biliyorum" önermesine bireylerin %61,24'ü katılıyorum, %31,1'i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 2: Yaşa Göre Katılımcıların Verdikleri Yanıtların Karşılaştırılması

		Yaş										p
		20-25		25-30		30-35		35-40		40 ve üstü		
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
S1	Kesinlikle katılmıyorum	1	(2,56)	10	(12,05)	5	(11,90)	0	(,00)	0	(,00)	0,023
	Katılmıyorum	3	(7,69)	15	(18,07)	8	(19,05)	5	(23,81)	3	(12,50)	
	Kararsızım	10	(25,64)	24	(28,92)	10	(23,81)	3	(14,29)	8	(33,33)	
	Katılıyorum	16 ^{a,b}	(41,03)	20 ^b	(24,10)	11 ^{a,b}	(26,19)	12 ^a	(57,14)	11 ^{a,b}	(45,83)	
	Kesinlikle katılıyorum	9	(23,08)	14	(16,87)	8	(19,05)	1	(4,76)	2	(8,33)	
S2	Kesinlikle katılmıyorum	5	(12,82)	29	(34,52)	9	(21,43)	6	(28,57)	7	(29,17)	<0,001
	Katılmıyorum	7	(17,95)	26	(30,95)	14	(33,33)	8	(38,10)	9	(37,50)	
	Kararsızım	17 ^a	(43,59)	4 ^b	(4,76)	3 ^b	(7,14)	3 ^{a,b}	(14,29)	3 ^{a,b}	(12,50)	
	Katılıyorum	3	(7,69)	12	(14,29)	8	(19,05)	3	(14,29)	4	(16,67)	
	Kesinlikle katılıyorum	7	(17,95)	13	(15,48)	8	(19,05)	1	(4,76)	1	(4,17)	
S3	Kesinlikle katılmıyorum	2	(5,13)	11	(13,10)	1	(2,38)	3	(14,29)	3	(12,00)	0,011
	Katılmıyorum	8 ^{a,b}	(20,51)	6 ^b	(7,14)	10 ^{a,b}	(23,81)	5 ^{a,b}	(23,81)	8 ^a	(32,00)	
	Kararsızım	11	(28,21)	8	(9,52)	4	(9,52)	4	(19,05)	5	(20,00)	
	Katılıyorum	8	(20,51)	26	(30,95)	12	(28,57)	7	(33,33)	5	(20,00)	
	Kesinlikle katılıyorum	10	(25,64)	33	(39,29)	15	(35,71)	2	(9,52)	4	(16,00)	
S4	Kesinlikle katılmıyorum	1	(2,56)	5	(5,95)	1	(2,38)	1	(4,76)	0	(,00)	0,675
	Katılmıyorum	2	(5,13)	3	(3,57)	2	(4,76)	2	(9,52)	3	(12,50)	
	Kararsızım	3	(7,69)	2	(2,38)	2	(4,76)	2	(9,52)	1	(4,17)	
	Katılıyorum	12	(30,77)	41	(48,81)	20	(47,62)	8	(38,10)	8	(33,33)	
	Kesinlikle katılıyorum	21	(53,85)	33	(39,29)	17	(40,48)	8	(38,10)	12	(50,00)	
S5	Kesinlikle katılmıyorum	5	(12,82)	6	(7,14)	5	(11,90)	1	(4,76)	0	(,00)	0,665
	Katılmıyorum	3	(7,69)	19	(22,62)	3	(7,14)	4	(19,05)	4	(16,67)	
	Kararsızım	11	(28,21)	22	(26,19)	12	(28,57)	7	(33,33)	7	(29,17)	
	Katılıyorum	10	(25,64)	22	(26,19)	13	(30,95)	6	(28,57)	6	(25,00)	
	Kesinlikle katılıyorum	10	(25,64)	15	(17,86)	9	(21,43)	3	(14,29)	7	(29,17)	
S6	Kesinlikle katılmıyorum	2	(5,13)	8	(9,52)	1	(2,38)	1	(4,76)	1	(4,17)	0,386
	Katılmıyorum	1	(2,56)	6	(7,14)	1	(2,38)	5	(23,81)	3	(12,50)	
	Kararsızım	9	(23,08)	12	(14,29)	9	(21,43)	3	(14,29)	5	(20,83)	
	Katılıyorum	12	(30,77)	31	(36,90)	15	(35,71)	7	(33,33)	8	(33,33)	
	Kesinlikle katılıyorum	15	(38,46)	27	(32,14)	16	(38,10)	5	(23,81)	7	(29,17)	
S7	Kesinlikle katılmıyorum	2	(5,13)	19	(22,62)	7	(16,67)	2	(10,00)	3	(12,50)	0,191
	Katılmıyorum	4	(10,26)	22	(26,19)	5	(11,90)	2	(10,00)	7	(29,17)	
	Kararsızım	12	(30,77)	14	(16,67)	9	(21,43)	7	(35,00)	5	(20,83)	
	Katılıyorum	11	(28,21)	16	(19,05)	11	(26,19)	6	(30,00)	5	(20,83)	
	Kesinlikle katılıyorum	10	(25,64)	13	(15,48)	10	(23,81)	3	(15,00)	4	(16,67)	
S8	Kesinlikle katılmıyorum	5	(13,16)	17	(20,24)	7	(16,67)	2	(9,52)	0	(,00)	0,006
	Katılmıyorum	1 ^a	(2,63)	25 ^b	(29,76)	12 ^b	(28,57)	6 ^b	(28,57)	10 ^b	(41,67)	
	Kararsızım	15 ^a	(39,47)	17 ^{a,b}	(20,24)	4 ^b	(9,52)	7 ^{a,b}	(33,33)	6 ^{a,b}	(25,00)	
	Katılıyorum	9	(23,68)	12	(14,29)	10	(23,81)	5	(23,81)	7	(29,17)	
	Kesinlikle katılıyorum	8	(21,05)	13	(15,48)	9	(21,43)	1	(4,76)	1	(4,17)	
S9	Kesinlikle katılmıyorum	0	(,00)	0	(,00)	1	(2,38)	1	(4,76)	0	(,00)	0,136
	Katılmıyorum	0	(,00)	0	(,00)	0	(,00)	2	(9,52)	0	(,00)	
	Kararsızım	3	(7,69)	4	(4,76)	3	(7,14)	2	(9,52)	4	(16,67)	
	Katılıyorum	22	(56,41)	39	(46,43)	24	(57,14)	11	(52,38)	12	(50,00)	
	Kesinlikle katılıyorum	14	(35,90)	41	(48,81)	14	(33,33)	5	(23,81)	8	(33,33)	

S10	Kesinlikle katılmıyorum	2	(5,13)	14	(16,67)	8	(19,05)	2	(9,52)	1	(4,17)	0,002
	Katılmıyorum	2	(5,13)	21	(25,00)	6	(14,29)	2	(9,52)	4	(16,67)	
	Kararsızım	7	(17,95)	22	(26,19)	12	(28,57)	11	(52,38)	8	(33,33)	
	Katılıyorum	19 ^a	(48,72)	12 ^b	(14,29)	8 ^b	(19,05)	4 ^{a,b}	(19,05)	9 ^{a,b}	(37,50)	
S11	Kesinlikle katılmıyorum	0	(,00)	2	(2,38)	1	(2,38)	0	(,00)	0	(,00)	0,575
	Katılmıyorum	2	(5,13)	1	(1,19)	0	(,00)	2	(9,52)	0	(,00)	
	Kararsızım	1	(2,56)	5	(5,95)	3	(7,14)	1	(4,76)	1	(4,17)	
	Katılıyorum	15	(38,46)	44	(52,38)	19	(45,24)	9	(42,86)	14	(58,33)	
S12	Kesinlikle katılmıyorum	1	(2,56)	5	(5,95)	2	(4,76)	2	(9,52)	0	(,00)	0,514
	Katılmıyorum	2	(5,13)	18	(21,43)	3	(7,14)	3	(14,29)	2	(8,33)	
	Kararsızım	9	(23,08)	17	(20,24)	9	(21,43)	5	(23,81)	7	(29,17)	
	Katılıyorum	18	(46,15)	28	(33,33)	17	(40,48)	9	(42,86)	11	(45,83)	
S13	Kesinlikle katılmıyorum	3	(7,69)	11	(13,10)	3	(7,14)	3	(14,29)	2	(8,33)	0,640
	Katılmıyorum	3	(7,69)	8	(9,52)	2	(4,76)	4	(19,05)	3	(12,50)	
	Kararsızım	6	(15,38)	9	(10,71)	4	(9,52)	4	(19,05)	1	(4,17)	
	Katılıyorum	14	(35,90)	29	(34,52)	17	(40,48)	8	(38,10)	12	(50,00)	
S14	Kesinlikle katılmıyorum	1	(2,63)	11	(13,10)	2	(4,76)	1	(4,76)	0	(,00)	0,293
	Katılmıyorum	2	(5,26)	13	(15,48)	4	(9,52)	3	(14,29)	1	(4,17)	
	Kararsızım	10	(26,32)	21	(25,00)	6	(14,29)	5	(23,81)	7	(29,17)	
	Katılıyorum	17	(44,74)	25	(29,76)	18	(42,86)	9	(42,86)	11	(45,83)	
S15	Kesinlikle katılmıyorum	1	(2,56)	5	(5,95)	3	(7,14)	1	(4,76)	0	(,00)	0,814
	Katılmıyorum	2	(5,13)	10	(11,90)	3	(7,14)	3	(14,29)	3	(12,50)	
	Kararsızım	6	(15,38)	24	(28,57)	9	(21,43)	5	(23,81)	7	(29,17)	
	Katılıyorum	21	(53,85)	31	(36,90)	17	(40,48)	10	(47,62)	9	(37,50)	
S16	Kesinlikle katılmıyorum	3	(7,69)	11	(13,25)	5	(11,90)	1	(4,76)	2	(8,70)	0,181
	Katılmıyorum	1	(2,56)	19	(22,89)	5	(11,90)	2	(9,52)	3	(13,04)	
	Kararsızım	18	(46,15)	19	(22,89)	10	(23,81)	6	(28,57)	7	(30,43)	
	Katılıyorum	10	(25,64)	19	(22,89)	14	(33,33)	10	(47,62)	8	(34,78)	
S17	Kesinlikle katılmıyorum	4	(10,26)	14	(16,87)	8	(19,05)	4	(19,05)	5	(20,83)	0,811
	Katılmıyorum	4	(10,26)	19	(22,89)	8	(19,05)	5	(23,81)	5	(20,83)	
	Kararsızım	12	(30,77)	16	(19,28)	8	(19,05)	5	(23,81)	6	(25,00)	
	Katılıyorum	11	(28,21)	20	(24,10)	8	(19,05)	6	(28,57)	6	(25,00)	
S18	Kesinlikle katılmıyorum	0	(,00)	6	(7,23)	4	(9,52)	1	(4,76)	0	(,00)	0,170
	Katılmıyorum	3	(7,69)	9	(10,84)	2	(4,76)	2	(9,52)	2	(8,33)	
	Kararsızım	6 ^a	(15,38)	26 ^{a,b}	(31,33)	11 ^{a,b}	(26,19)	7 ^{a,b}	(33,33)	12 ^b	(50,00)	
	Katılıyorum	22	(56,41)	28	(33,73)	15	(35,71)	10	(47,62)	7	(29,17)	
S19	Kesinlikle katılmıyorum	3	(7,69)	11	(13,25)	5	(11,90)	1	(5,00)	1	(4,17)	0,124
	Katılmıyorum	5	(12,82)	23	(27,71)	8	(19,05)	6	(30,00)	2	(8,33)	
	Kararsızım	10	(25,64)	23	(27,71)	7	(16,67)	5	(25,00)	7	(29,17)	
	Katılıyorum	14	(35,90)	12	(14,46)	12	(28,57)	7	(35,00)	11	(45,83)	
S20	Kesinlikle katılmıyorum	7	(17,95)	14	(16,87)	10	(23,81)	1	(5,00)	3	(12,50)	0,138
	Katılmıyorum	5	(12,82)	20	(24,39)	10	(23,81)	3	(14,29)	1	(4,17)	
	Kararsızım	13	(33,33)	16	(19,51)	8	(19,05)	4	(19,05)	8	(33,33)	
	Katılıyorum	11	(28,21)	9	(10,98)	7	(16,67)	6	(28,57)	5	(20,83)	
S21	Kesinlikle katılmıyorum	3	(7,69)	8	(9,64)	4	(9,52)	3	(14,29)	0	(,00)	0,648
	Katılmıyorum	4	(10,26)	18	(21,69)	6	(14,29)	3	(14,29)	3	(12,00)	
	Kararsızım	8	(20,51)	17	(20,48)	5	(11,90)	5	(23,81)	8	(32,00)	
	Katılıyorum	16	(41,03)	26	(31,33)	18	(42,86)	7	(33,33)	12	(48,00)	
S22	Kesinlikle katılmıyorum	8	(20,51)	14	(16,87)	9	(21,43)	3	(14,29)	2	(8,00)	0,204
	Katılmıyorum	4	(10,26)	19	(22,89)	9	(21,43)	4	(19,05)	2	(8,33)	
	Kararsızım	6	(15,38)	23	(27,71)	10	(23,81)	3	(14,29)	5	(20,83)	
	Katılıyorum	12	(30,77)	8	(9,64)	10	(23,81)	6	(28,57)	6	(25,00)	
S23	Kesinlikle katılmıyorum	5	(12,82)	18	(21,69)	9	(21,43)	2	(9,52)	1	(4,17)	0,008
	Katılmıyorum	3	(7,69)	24	(28,92)	7	(16,67)	7	(33,33)	6	(25,00)	

	Kararsızım	16a	(41,03)	13b	(15,66)	4b	(9,52)	4a,b	(19,05)	7a,b	(29,17)	
	Katılıyorum	7	(17,95)	15	(18,07)	13	(30,95)	6	(28,57)	9	(37,50)	
	Kesinlikle katılıyorum	8	(20,51)	13	(15,66)	9	(21,43)	2	(9,52)	1	(4,17)	
S24	Kesinlikle katılmıyorum	1	(2,56)	0	(,00)	0	(,00)	0	(,00)	0	(,00)	0,528
	Katılmıyorum	0	(,00)	1	(1,20)	0	(,00)	1	(4,76)	0	(,00)	
	Kararsızım	4	(10,26)	5	(6,02)	3	(7,14)	0	(,00)	1	(4,17)	
	Katılıyorum	22	(56,41)	51	(61,45)	24	(57,14)	12	(57,14)	19	(79,17)	
	Kesinlikle katılıyorum	12	(30,77)	26	(31,33)	15	(35,71)	8	(38,10)	4	(16,67)	
S25	Kesinlikle katılmıyorum	1	(2,50)	3	(3,57)	0	(,00)	2	(9,52)	1	(4,00)	0,469
	Katılmıyorum	4	(10,00)	13	(15,48)	8	(19,05)	5	(23,81)	5	(20,00)	
	Kararsızım	4	(10,00)	18	(21,43)	7	(16,67)	2	(9,52)	1	(4,00)	
	Katılıyorum	18	(45,00)	32	(38,10)	16	(38,10)	8	(38,10)	14	(56,00)	
	Kesinlikle katılıyorum	13	(32,50)	18	(21,43)	11	(26,19)	4	(19,05)	4	(16,00)	

Yaş kategorileri arasında bireylere yöneltilen sorular açısından anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, hastanedeki işimden memnunum (S1), bana ödenen ücretten memnunum (S2), çalışmam karşılığında sağlanan sosyal haklardan memnun değilim (S3), İşyerim diğer birçok işletmelerden çok daha iyidir (S8), İşyerinde yapılan iş bölümünden çok memnunum (S10) ve Üstlerimle iletişim ve paylaşımda çok rahatım (S23) sorularına verilen yanıtlar yaş kategorilerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). S1'e verilen yanıtlarda "katılıyorum" diyenlerin oranı 35-40 (%57,14) yaş aralığında 25-30 (%24,10) yaş aralığına göre anlamlı derecede yüksektir. S2'de kararsız olanların oranı, 20-25 (%43,59) yaş aralığında 25-30 ve 30-35 yaş aralığına göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. S3'te katılmıyorum diyenlerin oranı 40 yaş ve üstünde (%32), 25-30 (%7,14) yaşına göre anlamlı derecede yüksektir. S8'de katılmıyorum diyenlerin oranı 20-25 (%2,63) yaş grubunda diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük iken kararsızım diyenlerin oranı 20-25 (%39,47) yaş grubunda 30-35 (%9,52) yaş grubuna göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. S10'da katılıyorum diyenlerin oranı 20-25 (%48,72) yaş grubunda 25-30 ve 30-35 yaş grubuna göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Ayrıca, S23'te kararsızım diyenlerin oranı 20-25 (%41,03) yaş grubunda 25-30 ve 30-35 yaş grubuna göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

Tablo 3:Cinsiyete ve Medeni Duruma Göre Katılımcıların Verdikleri Yanıtların Karşılaştırılması

		Cinsiyet				p	Medeni durum				p
		Kadın		Erkek			Evli		Bekar		
		n	%	n	%		n	%	n	%	
S1	Kesinlikle katılmıyorum	14	(9,59)	2	(3,23)	0,392	12	(9,68)	4	(4,71)	0,591
	Katılmıyorum	25	(17,12)	9	(14,52)		22	(17,74)	12	(14,12)	
	Kararsızım	40	(27,40)	15	(24,19)		32	(25,81)	23	(27,06)	
	Katılıyorum	44	(30,14)	25	(40,32)		38	(30,65)	32	(37,65)	
	Kesinlikle katılıyorum	23	(15,75)	11	(17,74)		20	(16,13)	14	(16,47)	
S2	Kesinlikle katılmıyorum	42	(28,57)	14	(22,58)	0,286	32	(25,60)	24	(28,24)	0,418
	Katılmıyorum	48	(32,65)	15	(24,19)		42	(33,60)	22	(25,88)	
	Kararsızım	17	(11,56)	13	(20,97)		14	(11,20)	16	(18,82)	
	Katılıyorum	21	(14,29)	9	(14,52)		17	(13,60)	13	(15,29)	
	Kesinlikle katılıyorum	19	(12,93)	11	(17,74)		20	(16,00)	10	(11,76)	
S3	Kesinlikle katılmıyorum	16	(10,81)	4	(6,45)	0,118	10	(7,94)	10	(11,76)	0,093
	Katılmıyorum	24	(16,22)	13	(20,97)		26	(20,63)	11	(12,94)	
	Kararsızım	17	(11,49)	15	(24,19)		13	(10,32)	19	(22,35)	
	Katılıyorum	43	(29,05)	14	(22,58)		37	(29,37)	21	(24,71)	
	Kesinlikle katılıyorum	48	(32,43)	16	(25,81)		40	(31,75)	24	(28,24)	
S4	Kesinlikle katılmıyorum	7	(4,76)	1	(1,61)	0,600	7	(5,60)	1	(1,18)	0,320
	Katılmıyorum	10	(6,80)	2	(3,23)		8	(6,40)	4	(4,71)	
	Kararsızım	6	(4,08)	4	(6,45)		4	(3,20)	6	(7,06)	
	Katılıyorum	61	(41,50)	28	(45,16)		54	(43,20)	35	(41,18)	
	Kesinlikle katılıyorum	63	(42,86)	27	(43,55)		52	(41,60)	39	(45,88)	
S5	Kesinlikle katılmıyorum	13	(8,84)	4	(6,45)	0,084	8	(6,40)	9	(10,59)	0,321
	Katılmıyorum	27	(18,37)	5	(8,06)		22	(17,60)	11	(12,94)	
	Kararsızım	45	(30,61)	14	(22,58)		39	(31,20)	20	(23,53)	
	Katılıyorum	35	(23,81)	22	(35,48)		29	(23,20)	28	(32,94)	
	Kesinlikle katılıyorum	27	(18,37)	17	(27,42)		27	(21,60)	17	(20,00)	
S6	Kesinlikle katılmıyorum	10	(6,80)	3	(4,84)	0,578	8	(6,40)	5	(5,88)	0,730
	Katılmıyorum	14	(9,52)	2	(3,23)		10	(8,00)	6	(7,06)	
	Kararsızım	26	(17,69)	12	(19,35)		26	(20,80)	12	(14,12)	
	Katılıyorum	49	(33,33)	23	(37,10)		40	(32,00)	33	(38,82)	
	Kesinlikle katılıyorum	48	(32,65)	22	(35,48)		41	(32,80)	29	(34,12)	
S7	Kesinlikle katılmıyorum	26	(17,81)	7	(11,29)	0,143	22	(17,74)	11	(12,94)	0,707
	Katılmıyorum	33	(22,60)	7	(11,29)		24	(19,35)	16	(18,82)	

	Kararsızım	32	(21,92)	15	(24,19)		24	(19,35)	23	(27,06)	
	Katılıyorum	29	(19,86)	19	(30,65)		30	(24,19)	19	(22,35)	
	Kesinlikle katılıyorum	26	(17,81)	14	(22,58)		24	(19,35)	16	(18,82)	
S8	Kesinlikle katılmıyorum	26	(17,69)	5	(8,20)	0,121	19	(15,20)	12	(14,29)	0,676
	Katılmıyorum	36	(24,49)	18	(29,51)		35	(28,00)	19	(22,62)	
	Kararsızım	38	(25,85)	10	(16,39)		25	(20,00)	24	(28,57)	
	Katılıyorum	28	(19,05)	15	(24,59)		27	(21,60)	16	(19,05)	
S9	Kesinlikle katılıyorum	19	(12,93)	13	(21,31)	0,270	19	(15,20)	13	(15,48)	0,533
	Kesinlikle katılmıyorum	2	(1,36)	0	(,00)		0	(,00)	2	(2,35)	
	Katılmıyorum	2	(1,36)	0	(,00)		1	(,80)	1	(1,18)	
	Kararsızım	8	(5,44)	8	(12,90)		10	(8,00)	6	(7,06)	
S10	Katılıyorum	75	(51,02)	32	(51,61)	0,270	64	(51,20)	44	(51,76)	0,533
	Kesinlikle katılıyorum	60	(40,82)	22	(35,48)		50	(40,00)	32	(37,65)	
	Kesinlikle katılmıyorum	24	(16,33)	3	(4,84)		19	(15,20)	8	(9,41)	
	Katılmıyorum	27	(18,37)	8	(12,90)		21	(16,80)	14	(16,47)	
S11	Kararsızım	42	(28,57)	18	(29,03)	0,270	38	(30,40)	22	(25,88)	0,533
	Katılıyorum	32	(21,77)	19	(30,65)		24	(19,20)	28	(32,94)	
	Kesinlikle katılıyorum	22	(14,97)	14	(22,58)		23	(18,40)	13	(15,29)	
	Kesinlikle katılmıyorum	3	(2,04)	0	(,00)		3	(2,40)	0	(,00)	
S12	Katılmıyorum	5	(3,40)	0	(,00)	0,088	2	(1,60)	3	(3,53)	0,213
	Kararsızım	8	(5,44)	3	(4,84)		8	(6,40)	3	(3,53)	
	Katılıyorum	70	(47,62)	31	(50,00)		63	(50,40)	38	(44,71)	
	Kesinlikle katılıyorum	61	(41,50)	28	(45,16)		49	(39,20)	41	(48,24)	
S13	Kesinlikle katılmıyorum	8	(5,44)	2	(3,23)	0,088	7	(5,60)	3	(3,53)	0,213
	Katılmıyorum	24	(16,33)	4	(6,45)		18	(14,40)	10	(11,76)	
	Kararsızım	36	(24,49)	11	(17,74)		27	(21,60)	20	(23,53)	
	Katılıyorum	52	(35,37)	30	(48,39)		45	(36,00)	38	(44,71)	
S13	Kesinlikle katılıyorum	27	(18,37)	15	(24,19)	0,088	28	(22,40)	14	(16,47)	0,213
	Kesinlikle katılmıyorum	19	(12,93)	3	(4,84)		11	(8,80)	11	(12,94)	

SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsan dünya üzerindeki en önemli varlıklardan biridir. Sağlık ise insanı hayata bağlayan olmazsa olmaz sistemdir. Sağlık işletmeleri hayatımızın ortasında esasında hem çekinceli olduğumuz hem de ümitvar olduğumuz kurumlardır. Hastane işletmelerinin en önemli ayağını oluşturan hemşireler sağlık sistemlerinde hizmet verici rolleriyle hastanelerin her alanında karşılaştığımız meslek grubudur. Sağlık hizmetlerinin tüm birimleri birbiriyle bağlantılı şekilde çalışmaktadır. Bu özellikleriyle itibariyle hastaneler birimler arası iletişim ve ekip çalışmasının yoğun olduğu organizasyonlardır. Hastanelerin çalışma koşullarının yoğun olması ve birçok stresör içeren kurum olmaları sebebiyle çalışanlar ve hastaların motivasyon ve tutumları oldukça önemlidir. Motivasyon günlük yaşantımızda insanı ayakta tutan ve belli hedef üzerinde yönlendirme sağlayan güçtür.

Motive edilmiş sağlık çalışanları diğer organizasyon ve kurumlarda olduğu gibi tam kapasite performans ile çalışacaktır.

Ücret en önemli motivasyon kaynaklarından biridir. Belli sosyo-ekonomik düzeyin sağlanabilmesi için maaş ve ödemelerde iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir. Gelirin emeği karşılması hayatı idame ettirebilecek düzeyde olması çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkileyecektir.

Ergonomi başta sağlık sistemi olmak üzere tüm sistemler için oldukça önemlidir. Yeterli aydınlatma, ısıtma gibi çalışma ortamının fiziki koşulları, ekipman ve malzeme sıkıntı yaşanmaması, sosyal faaliyetlere katılabilecek zamanın olması çalışan personelin kuruma bağlayan etkenlerdendir. Yöneticilerin çalışanlar için en uygun ortamı oluşturmaları ve tüm gerekli malzemeleri temin etmeleri gerekmektedir.

Hastaneler çalışma temposu yoğun ve 7/24 hizmet sunumunun devam ettiği kuruluşlar olması sebebiyle hem dinamik hem sürekliliği olan kurumlardır. Bu sebeple çalışan personelin istediği zaman yıllık izinlerini kullanabilmesi motivasyonu açısından oldukça önemlidir. Bu konuda yönetici kadrosunun çalışanların yasal izinlerini kendi istek ve arzuları doğrultusunda kullanabilecekleri şekilde düzenlemeler yapmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Ağırbaş, İ. (2019). Hastane Yönetimi ve Organizasyon. Siyasal Kitabevi. Erişim Tarihi: 05.11.2021, <https://www.siyasalkitap.com/u/siyasalkitap/docs/h/a/hastane-yonetimi-ve-organizasyonu-site-pdf-1566640372.pdf>

Ak, S. (2016). Eğitimde İhtiyaç Belirleme., Tezsiz Yüksek Lisans Proje Ödevi, Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli. Erişim Tarihi: 22.11.2021:

https://www.academia.edu/30498115/E%C4%9E%C4%B0T%C4%B0M_%C4%B0HT%C4%B0YA%C3%87LARININ_BEL%C4%B0RLENMES%C4%B0

Aygın, A. N. (2007). Performans Değerleme ile Çalışanların Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul. Erişim Tarihi:18.11.2021, <http://dspace.yildiz.edu.tr/xmlui/handle/1/7067>

Bayın, G. (2014). Sistem Yaklaşımı Bakış Açısıyla Sağlık Kurumlarında Dış Çevre Analizi. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(2), 99-120. Erişim Tarihi: 05.08.2021, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/382309>

Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. Sayıştay Dergisi, (62), 47-65. Erişim Tarihi: 06/08/2021, <https://dergipark.org.tr/en/pub/sayistay/issue/61519/918898>

Bulakbaşı, M. (2015). Hastane Yönetim ve Organizasyonu, Erişim Tarihi:18.08.2021. https://www.academia.edu/19848717/Hastane_Yonetimi_ve_Organizasyonu2

Çatak, T., & Bahçecik, N. (2015). Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. Clinical And Experimental Health Sciences, 5(2), 85-95. Erişim Tarihi:29.10.2021, <https://dergipark.org.tr/en/pub/clinexphealthsci/issue/17864/187337>

Çelik, A., & Karaca, A. (2017). Hemşirelerde Ekip Çalışması ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin ve Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 14(4), 254-263. Erişim Tarihi:17.11.2021, https://Jag.Journalagent.Com/Kuhead/Pdfs/KUHEAD_14_4_254_263.Pdf

Çınar, Ş., & Demir, Y. (2009). Toplumdaki Hemşirelik İmajı: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 12 (2), 24-33. Erişim Tarihi:15.10.2021, <https://Dergipark.Org.Tr/En/Download/Article-File/29458>

Çıta, K., & Keçecioglu, T. (2015). Çalışanların Performans Yönetimi Sistemini Algılamaları Üzerine Bir Araştırma. LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), 19-36. Erişim Tarihi:09.12.2021, <https://Dergipark.Org.Tr/En/Download/Article-File/211797>

Çimen, A., Akbaş, Y., & Erbaş, O. (2018). Uyku, Melatonin ve Kanserler. İstanbul Bilim Üniversitesi Florence Nightingale Transplantasyon Dergisi, 3 (1-2), 38-41. Erişim Tarihi:29.10.2021, https://Www.Researchgate.Net/Profile/Oytun-Erbas/Publication/341448289_Uyku_Melatonin_Ve_Kanser_Iliskisi/Links/5ec1c739458515626cb0a0b5/Uyku-Melatonin-Ve-Kanser-Iliskisi.Pdf

Değirmencioğlu, M., & Öztop, S. (2019). Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(29), 623-642. Erişim Tarihi:24.10.2021, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/818576>

Demir, A. (2004). Hemşirelikte Tükenmişliğe Bir Bakış. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 7(1). Erişim Tarihi:24.10.2021, <https://Dergipark.Org.Tr/En/Download/Article-File/29220>

Demir, H. (2009). Hemşirelik Hizmetlerinde Performans Değerlendirme Sisteminin Oluşturulması ve Bir Model Önerisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Doğan, H. (2020). İş Performansı ve Performans Değerleme Sistemi Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme. Uluslararası İşletme ve Ekonomi Çalışmaları Dergisi, 2 (1), 44-55, Erişim Tarihi: 05.12.2020, <https://Dergipark.Org.Tr/En/Download/Article-File/953287>

Doğanlı, B., & Demirci, Ç. (2014). Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının (Hemşire) Motivasyonlarını Belirleyici Faktörler Üzerine Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(1), 47-60. Erişim Tarihi: 19/10/2021, <https://Dergipark.Org.Tr/En/Download/Article-File/146155>

Dost, A. (2014), Hemşirelik Mesleğine Yönelik İmaj Ölçeği Geliştirilmesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.

Erat, Ş., Korkmaz, M., Çimen, V., & Yahyaoglu, G. (2011). Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi. Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi, 1(1), 48-76. Erişim Tarihi: 29.10.2021, <https://Www.Guvenplus.Com.Tr/Images/buyuk/Sstb-1.Pdf#Page=48>

- Erbaş, M. S. (2020). Kamu Çalışanlarının Bireysel Performans Değerlendirmesi Sonuçlarının Kullanım Alanları ve Performans Unsurları: Sağlık Bakanlığında Bir Araştırma. Ombudsman Akademik, 7(13), 253-309. Erişim Tarihi: 10/08/2021, <https://Dergipark.Org.Tr/En/Download/Article-File/1380257>
- Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4(14), 67-79, Erişim Tarihi: 21.09.2021, <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Download/Article-File/69870>.
- Fırlar, Z. (2009). Hastanelerde Sağlık İnsan Gücünün Performansının Değerlendirilmesi ve Özel Bir Hastane Örneği. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi
- Gider, Ö., Yunus, T. A. Ş., & Mehmet, T. O. P. (2009). Hemşirelerin İş Performansını Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Değerlendirilmesi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Örneği. Verimlilik Dergisi, (2), 25-44, Erişim Tarihi: 29.10.2021, <https://Dergipark.Org.Tr/En/Download/Article-File/875897>
- Gümüş, S. (2017). Hizmet Pazarlaması (Sağlıkta Güncel Konular, İnceleme ve Deneyimler), 1.Baskı, İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Kaya, H., Kaya, N., Kaya, H. & Karaman, N. (2014). Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Sağlık Ekibi Hizmeti Anlayışları ve Yaşanan Sorunlar. Florence Nightingale Journal of Nursing, 16 (62), 102-113