



HEMŞİRELERİN İŞ YAŞAM KALİTESİNİN MOTİVASYONA ETKİSİ¹

Şilan ERAT¹, Murat KORKMAZ², Vedat ÇİMEN³, Güran YAHYAOĞLU⁴

¹Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

²Güven Grup Finans Yöneticisi

³Darıca Farabi Devlet Hastanesi Dermatoloji Kliniği

⁴Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Yenice Meslek Yük. Okulu Bankacılık Bölümü

Özet : Çalışma hayatının içinde motivasyon önemli bir yer kaplamaktadır. Teknolojinin ilerlemesi, insan ihtiyaçlarının giderek artması ile birçok kurum ve kuruluş bu teknolojik hıza yetişmek istemektedir. Artan iş gücü nedeni ile birey ve bireylerin bu teknolojik hıza ve taleplere yetişmesi gerekmektedir. İyi motive olmamış bir bireyden doğru ve verimli bir performans beklenemez. Sağlık kurum ve kuruluşlarında ilk hizmet ayağını oluşturan hemşirelik mesleğinde, hemşirelerin işe tutumları, iş yaşamlarındaki kalite, verimlilik ve performansları üzerinde motivasyonun önemi büyüktür. Yapılan iş ve verilen hizmet kalitesinin yüksek olması istenilen performansın sağlanabilmesi için motivasyon bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu çalışmada sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan hemşirelerin motivasyonları, iş ve yaşam kalitesine etki eden motivasyon bozukluklarına değinilmiş ve uygulamalı bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın sonunda hemşirelerin yaşam ve iş kalitesine etki eden motivasyon bozuklukları ve bu bozuklukların iyileştirilmesine yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Zaman, Performans, Plan, Hemşire, Verimlilik

THE EFFECT OF BUSINESS AND LIFE QUALITY OF NURSES ON MOTIVATION

Abstract : Motivation has an important place in working life. Many institutions and organizations wish to keep up this technological speed due to the technological progress and increasing human need. Individuals should catch up this technological speed and demands because of the increasing labour force. It can't be anticipated a true and efficient performance from a not-well motivated person. In nursing constituting the first service step in health institutions and organizations, the place

¹ Bu Makale Birinci Yazarın Beykent Üniversitesinde Yaptığı Aynı Konu Başlıklı Yüksek Lisans Tezinden Türetilerek Hazırlanmıştır.

of motivation is enormous on the attitudes, quality in business life, efficiency and performances of nurses. Motivation has become an obligation for increasing the quality of work and service and providing the required performance. In this study, it has been touched upon the motivations of nurses working in health institutions and organizations and lack of motivation affecting the business and life quality and an applied study has been carried out. Following this study, disturbances of motivation affecting the business and life quality of nurses are discussed and suggestions directed to amelioration of these disturbances are given.

Key Words: Motivation, Time, Performance, Plan, Nurse, Efficiency

GİRİŞ

Sağlık hizmeti sunan örgütler, yapılan ve işlevsel açıdan en karmaşık örgütler arasında yer alır. Yardımcı personelden, yüksek eğitilmiş personele, uzman personelden akademik personele kadar çok geniş bir ağa sahiptir. Karmaşık ve çok pahalı teçhizat, yaşam ve ölümle ilgili faaliyetlerin yoğun olarak yaşandığı sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin yaşam standartları ve yaşam kaliteleri bu açıdan önemlidir. Sağlık kurumlarında uzman hekim ve hastalar arasında bir köprü oluşturan hemşirelerin iş yaşam kalitesinin önemi çalışma performansları açısından önemli bir noktayı oluşturmaktadır.

Yaşam kalitesi, sağlık çalışanları ve sağlık kurumlarının içinde yoğun iş yükü altında çalışan hemşireler açısından önemli bir noktayı oluşturmaktadır. Yeterli imkân ve olanaklara sahip olamamak, doğru yönetim ve idare şekline uzak olan ortamlarda çalışan hemşirelerden performans ve verimlilik beklenmesi mümkün değildir. Yaşamın her alanında mutluluk ve doyum arayan kişi ve kişiler, bu mutluluğu sağlayabilmek ve elde edebilmek için kaliteli bir yaşam sür-

mek adına her türlü çalışmayı gerçekleştirmektedir.

Kaliteli yaşam süreci her bireyin olduğu kadar çalışan bireylerinde doğal hakları arasında yer almaktadır. **Jacobs**; bireysel yaşam kalitesini etkileyen etmenlerden bazılarını gelir, tüketim, fiziksel ve ruhsal sağlık, aile ve arkadaşlık ilişkileri şeklinde tanımlamış ve açıklamıştır.

Sosyal bir dünya içinde çalışma ve iş hayatının önemi her geçen gün giderek artmaktadır. Çeşitlenen iş yükü nedeni ile sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin iş yükü de her geçen gün artmakta ve zorlaşmaktadır. Artan iş yükü nedeni ile çalışan personel ve hemşirelerin sosyal yaşam içinde “aile, çevre ve kendileri” ile olan ilişki ve iletişimlerinde bazı sorunlar ve mutsuzluklar da yaşanmaktadır. Bunların en başında fiziki yorgunluk, yetersiz ücret, yoğun çalışma saatleri, yönetim sorunları, uzman olunmayan ve yetersiz kalınan alanlarda çalışmaya zorlanma gibi faktörleri sıralayabiliriz.

Jacobs’un da öne sürdüğü gibi bazı çalışma ortamlarında ortaya çıkan olumsuz etmenler

doğrudan ya da dolaylı şekilde iş yaşam kalitesi üzerinde olumsuzluklar meydana getirmektedir (1).

Considine ve Calus'un yaptığı çalışmalarda iş yaşam kalitesinin çalışanlar için çalışma koşullarını ve yöneticiler için örgütsel etkinliğin geliştirmek amacıyla çalışan memnuniyetini yükseltici ve sürdürücü işyeri etkinliğini geliştirmek amacıyla çalışanların memnuniyetinin yükseltilmesini zorunlu olduğu vurgulanmaktadır (2).

Tai ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmalarda da yine iş yaşam kalitesinin çalışanlar açısından önemi vurgulanmakta, adil ve eşit çalışma alanları ile koşullarının çalışanlar adına yaratılmasının zorunluluğuna dikkat çekilmektedir (3).

İş yaşam kalitesi ve genel olarak çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların iş hayatından ve çalışma ortamından duydukları doyum ile yeterlilik beraberinde memnuniyet ve sağlıklı, verimli, performansı yüksek çalışma şeklini doğuracaktır. Çalışma alanlarının iyileştirilmesi, çalışma sürelerinin standart hale getirilmesi, çalışma süresinin dışında kalan sürede çalışan personelin sosyal hayat ve süreçlerini daha verimli geçirebilmeleri açısından yönetim ve idarenin çalışanlara bu olanakları sağlaması iş yaşam kalitesi açısından büyük önem arz etmektedir.

Hemşirelerin yaptığı iş ve görevi nedeni ile büyük bir insani değer taşımaktadır. Sağlık ve sıhhat bulma nedeni ile sağlık kurum ve kuruluşlarına yönelen bireylerin hem sağ-

lık açısından ilgi araması hem de psikolojik anlamda destek bulması sağlık işleyişi açısından önemlidir. Sağlam ve dinlenmiş bir bedene sahip olmayan, yeterli ve psikolojik anlamda sağlıklılık haline sahip bulunmayan bir çalışandan yeterli hizmet beklenmesi düşünülemez.

Lav ve Bruce iş yaşamının kalitesini, çalışanlar açısından önemini, iç çevresi, psikoloji, aile yaşantısı, yeterli ücret ve yeterli iş ekipmanlarının sağlanması ile yakalanabileceğini belirtmektedir. Ayrıca sosyal aktivitelerden yoksun, kendine zaman ayıramayan ve kendisi ile ilgilenmeyen bir çalışanın iş yaşam kalitesinin yüksekliği ile iş verimliliğinden bahsedilemeyeceği vurgulanmaktadır.

Fazla mesai, çalışma saatlerinin yoğunluğu, yetersiz ekipman, sosyal aktivite eksikliği, kendine zaman ayıramama gibi faktörler hemşirelerin iş yaşam kalitesi üzerinde olumsuzluklar meydana getirmektedir. Bunun en büyük nedenleri arasında fazla mesai ve çalışma saatlerinin fazlalığı gelmektedir. Birçok özel sağlık kurum ve kuruluşunda özellikle ikinci basamak sağlık kurumlarına yönelik görev ve hizmet veren hemşireler çalışma saatlerinin yoğunluğu nedeni ile sosyal aktivitelerden ve kendisine olan zaman ayırma sürecinden yoksun kalmaktadır.

Türkiye'de çalışma koşulları ülkenin ekonomik ve sosyal yapısı gereği oldukça zorluklar içermek de hatta imkânsız hale gelmektedir. Bugün Türkiye'de üç hemşirenin

yapacağı işi tek hemşire yapmaktadır. Yetersiz ekipman ve sağlık personeli nedeni ile istenilen hizmet beklenen kalitede sunulamamaktadır. Bu gibi durumlarda hasta ve yakınları oluşan sorunlar nedeni ile ilk öncelikli olarak hemşire ve hekimlere yönelik olumsuz uygulamalar gerçekleştirmekte ve sağlık çalışanlarına ağır muameleler gerçekleştirmektedirler. Gelişmekte olan bölge ve doğu illerinde halen sağlık ocağı bulunmayan, hekim ve hemşireden yoksun yerler bulunmaktadır. Bu bölgelerin bazı noktalarında yetersiz ekipman ve sağlık personeli eksikliği birçok sağlık personelinin yoğun çalışmasına ve fazla mesai yapmasına neden oluşturmaktadır. Bu durum başta hemşireler olmak üzere diğer sağlık personelinin iş yaşam kalitesi üzerinde olumsuzluklar meydana getirmektedir.

Temel işlevi sağlık hizmeti ve rehabilitasyon olan hastanelerde en büyük iş yükünü hemşireler çekmektedir. Birçok alanda ve kademede görev yapan hemşirelerin iş yükü oldukça ağırdır. Artan iş yükü nedeni ile hemşirelerin iş gücü sirkülasyonuna neden olan gelişmelerden ilk önce hemşirelik hizmeti etkilenmekte ve bu durum hemşirelerin iş yaşam kalitesi üzerinde olumsuzluklar doğurmaktadır.

Sağlık kurumlarında, boşalan bazı pozisyonlara bazı durumlarda yapılan işle hiç alakası olmayan hemşireler getirilmekte ve bunun yanında asli görevi olan hemşirelik hizmetleri de kendilerinden istenebilmektedir. Bu durumda asıl görevi hasta bakımı ve yardımcı sağlık personeli olan hemşire-

ler artan iş yükü nedeni ile farklı sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu sorunlar nedeni ile iş yaşam kalitesinde sorunlar ortaya çıkmakta, başta fiziki ve psikolojik olarak geri dönüşü olmayacak kadar ileri düzeyde sorunlar ve problemler meydana gelmektedir.

Bazı dünya ülkelerinde sağlık hizmeti kurum ve kuruluşlarında yönetici konumunda bulunan sağlık personeli ve hemşireler farklı yönetim sistemlerine ilişkin eğitimler almakta ve asli görevlerinin dışında bu hizmetleri sunmaktadırlar. Türkiye’de özellikle askeri kurumlarda görev yapan hemşireler hem subay olarak askeri hizmet sunmakta hem de asli görevi olan hemşirelik hizmetini yerine getirmektedirler. Kamuya yönelik hizmet sunan hastane ve sağlık kurumları ile özel sağlık kurumlarında hizmet veren hemşirelerde ise yönetim konusunda hizmet veren “Baş Hemşire, Yönetici Hemşire, Klinik veya Poliklinik Sorumlusu” şeklindeki hemşireler belirli çalışma süreçleri doğrultusunda bu görevlere atanmakta veya tayin edilmektedirler. Kurumdan kuruma bu dağılım değişiklik gösterebilmektedir. Bazı sağlık kurumlarında atama ve görev tayini yapılmadan da hemşire hem yöneticilik hem de asli görevi olan hemşirelik hizmetini bir arada götürebilmekte ve yürütmektedir. Bu durum da hemşirenin iş yaşam kalitesi üzerinde olumsuzluklar oluşabilmektedir.

Hemşireler sağlık kurumlarının yapı taşları arasında yer almaktadır. Hastaların sağlık kurumları seçiminde belirleyici bir faktör oluşturur. Hizmet organizasyonları ve sağ-

layıcılarının başında gelen hemşireler hasta uyumu ve sağlık hizmetlerinin sunumu konusunda aktif rol oynarlar. Sağlık hizmet kalitesinin artırılması için hasta tatmininin geliştirilmesi gerekir. Hasta tatmini ve hasta yakınlarının memnuniyeti yine ilk öncelikle hekim daha sonra ise hemşireler tarafından sağlanmaktadır. Verimli ve performansı yüksek, kaliteli bir hizmet sunulması için iş yaşam kalitesi ve motivasyon ayrıca kişisel moral büyük önem arz eder. Motivasyonun sağlana bilmesi için iş yaşam kalitesinin de sağlanmış olması gerekir. İş yaşam kalitesinin düşüklüğü veya eksikliği motivasyon ve çalışma performansı üzerinde olumsuzluklar meydana getirir.

Hemşirelerin verimli ve performansı yüksek bir iş sağlayabilmeleri için iyi bir motivasyona ve morale ihtiyacı vardır. Buda ancak kaliteli bir iş ortamı ve imkânları ile sağlanabilir.

2.YAŞAM KALİTESİ VE MOTİVASYON

Bilgi teknolojilerinin hızla gelişmesi ve artan iş yoğunluğu iş yaşam

kalitesi üzerinde olumlu ya da olumsuz durumlar meydana getirmektedir. “Yaşam kalitesi, nitelikli üretim, modern teknoloji, sürdürülebilir kalkınma, iş yaşam kalitesi gibi kavramlar, üzerinde düşünülen ve geliştirilmeye çalışılan kavramlardır.”(4).

Birçok disiplin arasında özellikle sosyal bilimler ve psikoloji bilimlerinin çalışanlar üzerinde iş yaşam kalitesinin yükseltilmesi

açısından bazı çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Bunların başında çalışanların performans ve verimliliklerinin artırılmasına yönelik uygulamalardır. Bunlar arasında stresi azaltan, sosyal etkinlikleri arttıran etkinliklerdir.

“Amerikan çalışma enstitüsü iş yaşam kalitesini belirleyen bazı temel özellikleri aşağıdaki şekilde sıralamıştır.”

1. İşe duyulan ilgi,
2. Kariyer hedeflerine ulaşabilme olanakları,
3. İş ile ilgili kararlara katılabilme,
4. Başarıya göre terfi olanakları,
5. Yönetime duyulan güven,
6. Kişiye gösterilen saygı,
7. Yoğun iş stresinin bulunmaması,
8. Maddi açıdan rahatlık,
9. Uygun fiziksel çalışma ortamı,
10. Amirle uyumlu ilişkiler,
11. İşin kişisel yaşam üzerindeki olumlu etkisi, Sendika-işveren ilişkilerinde uyum,

Sürekli istediğimiz işler peşinde koşarız. İstemediğimiz bir işe karşı ise sürekli soğuk davranırız. İçimizdeki bu soğukluğu alacak, o işe başlamamızı sağlayacak bir güce ihtiyacımız vardır. Bizi bir türlü hayatın iyilikleri, güzellikleri ve nimetleriyle buluşturmayan şey beynimizdeki yapamamanın

dayanılmaz hafifliği ve geçici keyifliğidir. Elde edemediğimiz kaç güzellik saklı kaldı yılların tozlu raflarında? Bir dostumuzdan özür dilemek, yapamadığımız veya başaramadığımız bir işin üzerinde yeniden başlamak kararı almamız? Haklılık veya haksızlıklar karşısında gösterdiğimiz tepkiler? Vazgeçmiş olduğumuz bazı değerler? Ertelelediğimiz bazı projeler gibi daha birçok farklı şeyleri sıralayabiliriz. Bunların hepsinin cevabını yaşam süreci ve yaşam kalitesi içinde arayabiliriz.

Peki bu davranışlarımızı sorgulamamız, eksikliklerimizi bulmamız, buna yönelik olarak çözüm önerileri aramamız gerekmez mi?

İyi bir yaşam kalitesi için bazı ölçütlerimizin oluşturulması gerekir. Bunlar vizyonumuz, misyonumuz, stratejilerimiz, değerlerimiz gibi faktörlerdir. Bunları çok iyi belirlemeli ve bunlara yönelik hareket etmeliyiz. Değerlerimizi önceden saptamalı buna yönelik olarak geleceğimizi planlamalıyız. Mutlu olabilmemiz için mutlaka belirli hedeflerimiz ve bu hedeflere ulaştıracak stratejilerimizi oluşturmalıyız.

Yaşam kalitemizi belirleyen bazı önemli faktörlerde bulunur. Bunlar çalışma hayatı, aile hayatı, sosyal hayat, eğitim hayatı, sağlık, çocuk gibi daha birçok şey.

Özellikle çalışma hayatımız içinde birçok faktör bulunur. Bunlar iş yaşam yükü, işimizin getirdiği bilgi ve beceriler, yapmak zorunda olduğumuz zorunluluklar ve görevler gibi.

Hayatın akışı içinde karşılaştığımız birçok sorun ve güzellikler olabilir. Bunların içinde sürekli olanlar veya geçici olan sorunlar da vardır. Genellikle aile içindeki sorunlar ve iş hayatı içinde olan sorunların bazıları kalıcıdır. Bu sorunlar nedeni ile yaşam kalitemiz etkilenmekte ve düşmektedir. Ayrıca çalışma hayatına bağlantılı olarak bazı kişisel ve ailesel hatta sosyal içerikli sorunlar da yaşayabiliriz. Bunların başında aşırı iş yükü ve çalışma süresi sosyal hayattan kopmamıza ve mutsuzluğumuza neden oluşturur. Gelecekle ilgili planlar yapamaz, psikolojik olarak yetersiz kalıp çaresizlik içinde bulunabiliriz. Böyle durumlarda değerlerimiz, sürdürülebilir insani standartlarımız, eşimiz, çocuklarımız, ailemiz, çevremiz gibi faktörleri göz önüne alarak hayata daha sıkı tutunabilir ve başarabiliriz.

Her insanda ve toplumda olduğu gibi yaşam standartları bazen isteğimizin dışında hareket etmemize neden olur. Bunların başında yine çalışma hayatı içindeki zorluklar başta gelir. Daha sonra ise hayatın diğer vazgeçilmez olan aile yaşantımızdır. Çünkü bunlar hayatın olmazsa olmazları arasında yer alır. Sorunlar ve problemler ile dolu bir hayat ve yaşam içinde mutlu olmamız ve motivasyon sağlamamız pek mümkün değildir. Çünkü sağlıklı bir kafa sağlıklı vücutta bulunur sözünü unutmamak gerekir. İyi bir psikolojik yapıya sahip birey daha sağlıklı düşünür ve hareket eder. Sağlıklı bir bedene ve ruha sahip insan önce kendisine daha sonra ise çevresine enerji başta olmak üzere pozitif güç sağlar. Yaşam kalitemizi yükseltmek veya kalitesini düşürmek yine kişinin kendi

elindedir. Çünkü bazı durumlarda istediğimizin dışında yapmak zorunda olduğumuz sorumluluklarımız vardır. Bunların başında yine çalışma hayatı, görevimiz, sorumluluklarımız, ailemiz, kişisel değerlerimiz ve eğitimimizdir. Bunlardan ödün vermemiz bazen imkânsız olabilir. Böyle durumda çözüm önerileri bulmak ve zorluklara yönelik olarak karşı çıkmalıyız. Bu durum bizim yaşam kalitemiz üzerinde olumlu etkiler doğuracak ve daha fazla hayata tutunmamıza katkı sağlayacaktır. İş yaşam kalitemizin sorunlu olması bizi her türlü etkilediği gibi en önemlisi motivasyonumuz ve iş performansımız üzerinde çok ciddi olumsuzluklar meydana getirir.

2.1. İş Yaşam Kalitesinin Amacı

İş yaşam kalitesinin yükseltilmesi her ne kadar birey/bireyin işi ile uyumunu gösterse de sosyal hayat ile olan ilişkilerinin düzenli ve sistemli olmasına da katkı sağlamaktadır.

Çalışanların iş tatminleri ve işten beklentilerini sağlamış olmaları iş yaşam kalitesi üzerinde önemli etkiler doğurmaktadır. İş yaşam kalitesinin amaçları arasında, kişinin işe karşı tutumu, güveni, iş memnuniyeti, iş doyumu, beklentilerinin tatmin edilmesi, başarısının taktir edilmesi, ödüllendirilme, sosyal hayat standartlarını idame edecek şekilde ücret ve maaş beklentisinin karşılanması, mevki ve kariyer imkanlarının sağlanmış olması, iş yaşam kalitesinin nitelikleri ve amaçları arasında yer almaktadır. Bunlarla birlikte, iş yaşam kalitesinin sosyal ihtiyaçlar arasında bir denge kurulma-

sına yardımcı olması, sosyal beklentiler ve iş hayatının birbiri ile entegre olarak kişinin beklentilerine karşılık bulması önemli noktalar arasında yer alır. Yapmış olduğu iş/görev açısından kendisine başvurulması, iş ve görev açısından doyuma ulaşması, beklentilerin ve yapılan görev sonunda tatmin

İş yaşam kalitesi amaçları arasında çalışanın kariyer yaşamını dengelemesi, kendini güvende hissetmesi ve algıladığı özellik ve nitelikleri güdü gereksinimleri, değer tutum ve davranışları ve çevresi ile olan ilişkileri gibi diğer unsurlar ile bağdaştırması gerekir. İşinden ve görevinden duyduğu memnuniyeti çevresine yansıtabilmeli, güvende olduğunu hissettirmelidir. Genelde orta yaş grubu iş görenler, orta yaş krizinden dolayı bu unsurları yoğunlukla yaşamaktadır. Kendini işinden dolayı güvensiz hissedebilmektedir. Bunun nedeni iş güvenlik kalitesinin ve eksikliğinin oluşturduğu psikolojik sebeplerdir. İş yaşam kalitesi bu gibi oluşmuş ya da oluşabilecek güven sorunlarını ortadan kaldırmayı amaçlamalı ve hedeflemelidir.

2.2. İş Yaşam Kalitesinin Önemi

Etkili bir çalışma ve başarı için iş yaşam kalitemizin tam ve eksiksiz olması gerekir. İşimize olan bağlılığımız, başarımız, performans ve verimliliğimiz iş yaşam kalitesinin yeterliliği ile sağlanabilir. Yetersiz imkân ve olanaklarla başarı sağlanması ve tatmin olunması düşünülemez. Öncelikli olarak kişinin kendine olan güvenini kazanmış olması, buna inanması ve motivasyon sağlaması gerekir.

İş ve eğitim koşullarının yanında çalışma koşullarının da iş yaşam kalitesi ile bütünleşmiş olması gerekir. Endüstriyel toplumlarda insanlar artık makineleştirilmeye çalışılmaktadır. Bunun en önemli nedenleri arasında otomasyon sistemine bağlı makinelerden elde edilen verim ve ürünlerin insanlar üzerinden de alınabileceği kanaatine varılmış olmasıdır. İnsan psikolojik değişkenliğe ve ruha sahip bir varlık olarak bazen bu istenilenlerin dışında hareket edebilir. Her ne kadar verimlilik ve performans en azami oranda beklense de bu durum bazen değişiklik gösterebilir. Çünkü insanı bir makine gibi düşünmek mümkün değildir. Bunun en önemli nedeni makinelerde bile yorulma, kullanma süresinin bitmesi gibi insanların da yorulma, dinlenme, eğlenme, farklılaşma gibi aktivitelere ihtiyaçları bulunmaktadır.

İş yaşam ve çalışma hayatının insancılaştırılması, fazla iş yükünün hafifletilmesi, iş yaşamı kalitesi açısından önemlidir. Her bireyin çalışma performansı ve verimliliği değişiklik gösterebilir. Her bireyden aynı oranda iş ve verimlilik sağlanamayabilir. Bu gibi durumlarda işe göre kişi fikri yerleştirilmelidir. Kadın ve erkek çalışanlara fiziki yeterlilik ve gücü, eğitimi başta olmak üzere iş dağılımı yapılabilir. İş çalışan insana uyumlaştırılabildiği gibi işin çalışanlara yönelik dağılımı da yapılabilir. Bu gibi durumlarda çalışanların performans ve verimlilikleri değişiklik gösterir ve iş yaşam kalitesi arttırılır. Belirlenen hedef ve amaçları bu sayede daha hızlı ve doğru şekilde ulaşılabilir (6).

İş yaşam kalitesinin yaratılabilmesi için bazı kriterler bulunmaktadır. Bunların başında adil ücretlendirme, çalışma süreleri, çalışma koşulları başta gelmektedir. Sosyal aktiviteler için çalışanlara zaman verilmesi ve sağlanması, sosyal güvenlik ve imkânların yaratılması gerekir.

İş yaşam kalitesi, personelin işteki etkinlik ve verimliliğini doğrudan etkileyen faktörleri içeren önemli bir yönetim sürecidir. Bu sürecin kapsamı içinde, ücret ve ödül sistemi, isteki güvenlik ve sağlık ortamı, personelin kendini yetiştirme ve geliştirme kapasitesi, örgütün sağlıklı ve güven içinde büyüme durumu, örgüt içindeki ilişkiler ve iletişim ortamı, yönetim ve çalışmalar arasındaki işbirliği, danışma ve karar süreçlerine katılım süreçleri, iş içinde veya iş sonrası sağlanan sosyal imkânlar ve kolaylıklar gibi yönetim süreçleri bulunmaktadır(7).

Kurum ve kuruluşların insan kaynakları çalışanlarla olan ilişkilerinde verimliliği artırma çalışmalarında sermaye harcamaları ile değil, beyin ve zekâ çalışmaları ile mümkündür. Organizasyonun başarısı çalışanlara iyi bir iş yaşam kalitesi sağlayarak mümkündür. İş yaşam kalitesi, iyi bir gözetim, iyi çalışma koşulları, yüksek ücret ve sosyal haklar, ilginç, rekabetçi ve ödüllendirici bir iş demektir. Yüksek bir iş yaşam kalitesi için, çalışana örgüte olan katkısını etkileyecek daha büyük fırsatlar sunmalıdır. Bu nedenle proaktif yöneticiler ve insan kaynakları departmanları çalışanlarının karar verme sürecinde daha etkin bir şekilde yer almalarını sağlayacak yollar bulunmalıdır (8).

Gelişen teknoloji beraberinde insan faktörünün iş yükünü hafiflettiği kadar insana duyulan iş gücü ihtiyacını da ortadan kaldırmıştır. Son yıllarda bilim ve teknoloji-deki, bilgiye dayalı teknoloji ve örgüt yapılarındaki hızlı değişim ve gelişmeler pek çok sosyal kavramı gündeme getirmiştir. İş yaşam kalitesi kavramı da bunlardan birisidir. Özellikle gelişmiş ülkeler iş yaşamının nasıl daha kaliteli bir hale getirilebileceği önemli bir yönetim haline gelmiştir. İş yaşam kalitesi üzerine yapılan uygulamalar ve bilimsel çalışmalar, ekonomik ve teknolojik iyileştirmelerin yeterli olmadığını ortaya çıkarmıştır. İş yaşam kalitesi; örgüt düzeyinde yapılan çalışmalar sonucu çalışanlara daha insancıl ve sağlık iş koşullarının sağlanması, örgütlerde çalışanların niteliğinin yükseltilmesi ve bu doğrultuda örgütlerin uzun dönemli etkinliklerinin ve verimliliğin sağlanması için daha iyi çalışma ortamlarının oluşturulması ve çağdaş yönetim anlayışını kapsamaktadır. İş verimliliği, süreklilik, istikrar, huzur, mutluluk, performans ve diğer faktörler açısından iş yaşam kalitesi çalışanlar ve işletmeler açısından büyük önem gösterir.

Psikolojik kökenli fiziksel hastalıklar konusunda yapılan araştırmalar sonucunda, is tatminsizliği ve motivasyon yetersizliğinin, yani is yaşam kalitesindeki yetersizliğin; nefes darlığı, yorgunluk, bas ağrısı, terleme, iştah eksikliği, hazımsızlık ve bulantı gibi fiziksel belirtilerle iliksisi olduğu ifade edilmektedir. Daha yüksek is tatminsizliklerinin ise ülser, yüksek tansiyona ve kalp krizine neden olduğu, ayrıca tütün, alkol ve

uyuşturucu maddelerin kullanımını arttırdığı ifade edilmektedir (9).

2.3.Motivasyon ve Tanımı Önemi

“Motivasyon kavramı, kulağa her zaman gizemli bir kavram gibi gelir. Motivasyon denince, sanki insanların üstüne serildiğinde herkesin, birdenbire enerjiyle yüklü hale geldiği ve verimli çalışma isteği ile dolduğu, sihirli bir toz gibi düşünülür. Aslında motivasyon kavramı hiç de öyle gizemli bir kavram değildir. Motivasyon, bireylerle karşı nasıl davranıldığıyla ve bireylerin yaptıkları iş hakkında neler hissettikleriyle ilgilidir.” (10).

“Motivasyon bir işi yapmak için içimizdeki duyduğumuz en güçlü istektir.” “İnsan davranışlarının temelinde ihtiyaçlar vardır. Bu ihtiyaçlar insanı harekete geçiren itici gücü oluşturur. İşte bu itici güce motivasyon adı verilmektedir.” “Motivasyonu sağlayabilmek için öncelikle motivasyonun önündeki engellerin kaldırılması gerekir.” Bu engelle-re baktığımızda ise; (11).

Motivasyon konusunda psikoloji güdülenme ve güdülenmek konuları altında

ilgilenmekte ve çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Motivasyon ne kadar güçlü ise; bir işinin yapılmasına duyulan istekte o kadar fazla ve yüksek

olacaktır. Motivasyon sadece çalışma alanında olmayıp, kişisel ilişkiler konusun da da etkili bir faktördür. Bir arkadaşımızın ihtiyaçlarını giderme konusun da duyulan yo-

ğün istek ve hırs güdülenme koşulu ile yerine getirebilmektedir. Çok yoğun çalışma şartlarımız karşısında çok sevdiğimiz bir insanı görmek istememiz de güdülenmek ve motivasyon etkisiyle yerine getirilebilir. Geleceğimiz veya herhangi bir konuda yapılacak olan sınav konusunda duygumuz başarı isteği bile motivasyonun tam yerinde olması ile gerçekleştirilebilir (12) (13).

İnsan dünyamızda kaynakların sınırlı olduğu düşünülecek olursa elimizdeki en zengin kaynağın insan gücü olduğunu görürüz. Başarılı, tüm bilgi ve becerisini ortaya koyarak bir şeyler üretmenin hazzını yaşayan ve yaşatan insan üretimde en değerli kaynağımızdır. Örgütlerde bu tatmini ve başarıyı elde etmemizi sağlayacak yardımcı faktörlerin en önemlilerinden birisi de çalışanların motivasyonunu oluşturmaktadır (14).

İçinde bulunduğumuz 21. Yüzyılda, özellikle sosyal, kültürel, teknolojik ve ekonomik alanlarda çok yoğun, çok hızlı bir değişim ve gelişme yaşanmakta; bu nedenlerden dolayı, küresel bilgi çağı da denmektedir. Yaşanan bu değişim ve gelişmelerden ötürü, eğer işletmeler çağa ayak uydurmak ve başarılı olmak istiyorlarsa, en önemli kaynakları olan insana, dolayısıyla onun ihtiyaç ve beklentilerine önem vermek zorundadırlar. Çünkü yaşanan bu değişim ve gelişmelerin temelinde insan unsuru bulunmaktadır. İşletmedeki bir makine, bir cihaz bozulduğu zaman en kısa sürede yetkili servisler çağırılarak arızanın nedeni bulunmakta ve aracın yeniden çalışması için gereken tüm imkânlar seferber edilmektedir. Ne yazık

ki bir makineye verilen bu denli önemin bu makineyi çalıştıran ya da bakımını yapan kişilere yeterince verilmediğini düşünüyorum. Gereksinimleri karşılanmamış bu kişilerin de çalışmadaki verimi düşmekte, sonuçta hem bu insanlar hem de işletmeler kaybetmektedir. çünkü ihtiyaçlar insanda bir gerilime neden olur.; oluşan gerilim de kişide istekler uyandırır. Ve istekler zamanla harekete, eyleme dönüşür. Bunun sonucunda da bir ürün, bir iş oluşur. İşte ihtiyaç-gerilim- istek-eylem-ürün zincirini işletmeler çok iyi tanımalı ve bu zinciri hem çalışanlar hem de işletme yararına kullanma yollarını aramalıdır. En önemli yol da çalışanların güdülenmesi yani motivasyonudur. Çünkü her bilinçli davranışın gerisinde güdüleme yatmaktadır. (15) (16)

3. ÇALIŞMANIN AMACI ve TEORİSİ

Çalışmada sağlık kurum ve kuruluşlarında “Kamu, Özel, Sağlık Ocakları, Özel İşyeri” gibi oluşumlarda çalışan hemşirelerin iş yaşam kalitesinin çalışma performansı ve motivasyon üzerindeki etkisinin araştırılarak elde edilen sonuçlar doğrultusunda önerilerde bulunulmuştur. İş yaşam kalitesinin, çalışma performansı üzerinde ve motivasyona etkisini belirlenerek çözüm önerilerini bulmak ve buna yönelik hemşirelerin çalışma performansı ile motivasyona etki eden sorunlarının nasıl iyileştirileceğine katkı sağlanmıştır.

1. İş yaşam kalitesi hemşirelerin motivasyonu üzerinde etkili midir?
2. İş yaşam kalitesi hemşirelerin çalışma performansı ve verimliliğine etki eder mi?

3.1. Araştırmanın Uygulaması ve

Yöntemi

Bu araştırmada farklı noktalarda çalışan hemşirelere “deneklere” sorgulama yöntemi ile anket uygulanmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri, ikinci bölümde ise iş yaşam kalitesine yönelik sorular sorulmuştur. İş yaşam kalitesinin katılımcılar üzerindeki etkisi incelenmiştir.

3.2. Uygulama ve Araştırma

Verilerinin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 15,0 paket programı kullanılmıştır. İlk olarak iş yaşam kalitesi ve motivasyon ölçeklerinin güvenilirlik ve geçerliliklerine bakılmıştır. Demografik özelliklerin frekans dağılım analizi yapılmıştır. Bağımlı değişkenlerin karşılaştırılmasında ki-kare testi kullanılmıştır. Çalışanların motivasyonu ile iş yaşam kalitesine yönelik tercihlerinin değerlendirilmesine yönelik sıralama sorularına verdiği cevaplar puanlandırılmıştır. İş yaşam kalitesi ve motivasyon boyutlarına ait

tanımlayıcı istatistikler yapılmış, demografik özelliklerin iş yaşam kalitesi ve motivasyon alt faktörleri üzerine etkisine bakılmıştır. İş yaşam kalitesi ve motivasyon alt boyutlarının demografik özelliklerine etkisini araştırmak için t testi ve tek yönlü Anova analizi farklılığı tespit etmek için ise tukey testi kullanılmıştır.

3.3. Verilerin Toplanma Şekli

Anket iki bölümde yer alan 117 ifadeden oluşmaktadır. Soru formunun birinci bölümünde 18 demografik özellikleri yansıtan soru, ikinci bölümde ise çalışanların iş yaşam kalitesi ve motivasyona yönelik tercihlerinin değerlendirilmesine yönelik 99 ifade bulunmaktadır. İş yaşam kalitesi ve motivasyona yönelik yer alan sorular 5’li likert ölçeği ile değerlendirilmiştir. 5’li likert ölçeğinde 1- kesinlikle katılıyorum, 2- katılıyorum, 3- kararsızım, 4- katılmıyorum, 5- kesinlikle katılmıyorum cevapları kullanılmıştır.

3.4. Güvenirlilik Analizi ve Sonuçları

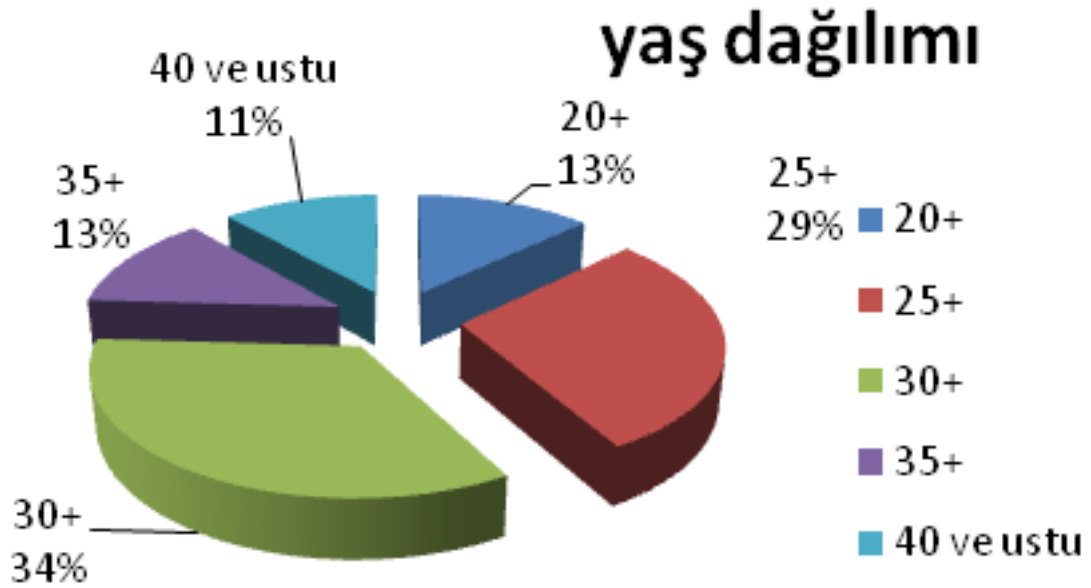
Çalışmamızda kullandığımız iş yaşam kalitesi ve motivasyon ölçeğini oluşturan genel ve alt boyutlara ilişkin iç tutarlılık güvenirliliği, Cronbach’s Alpha Güvenirlilik katsayıları Tablo 1 gösterilmiştir.

Tablo 1. Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi ve alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları

İş yaşam kalitesi	Katsayılar (alpha değerleri)
İş yaşam kalitesi (Genel)	0,898
Kararlara katılma	0,842
Terfi ve eğitim olanakları	0,854
İletişim	0,447
Çalışma ortamı	0,700
Fiziki ortam	0,663
Ücret	0,803
Sosyal haklar	0,493
Saygı görme	0,830
Çalışan memnuniyeti	0,675
Ulaşım	0,620
Çalışanlarda motivasyon	0,849

Faktör analizi sonucunda 11 faktör toplam varyansın 15,01'ini oluşturmaktadır. Elde edilen faktör analizinin KMO değeri 0,775

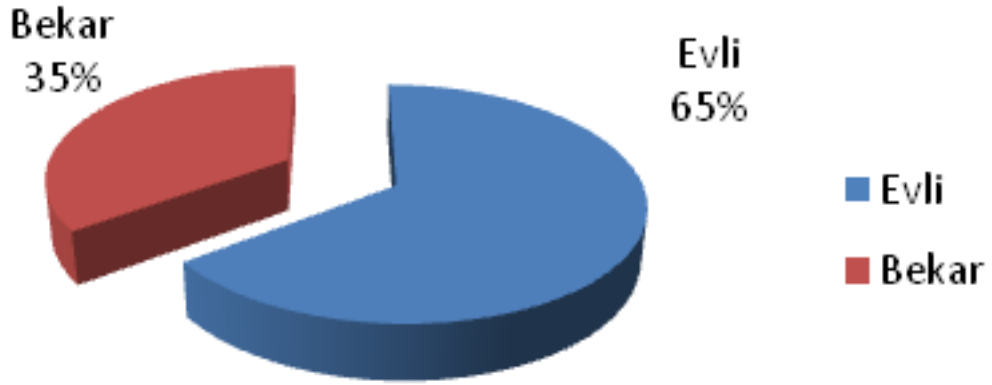
ve Bartlett's Küresellik testi $p < 0,05$ çıkmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir.



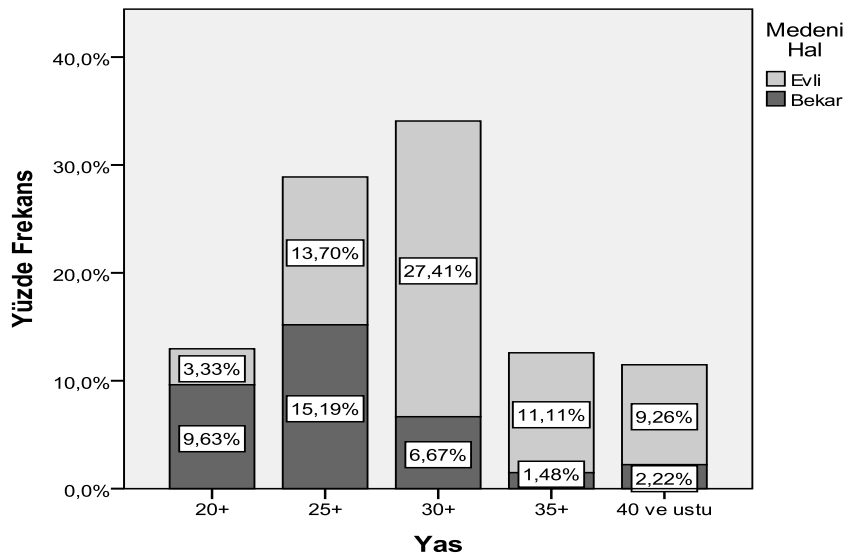
Yas değişkeni frekans dağılımına bakıldığında, katılımcıların %35 i 30-35 yaş arasında olduğu görülmüştür. %28 i 25-30 yaş

arasındayken ,%12 sinin ise 35-40 yaş arasında olduğu görülmüştür.

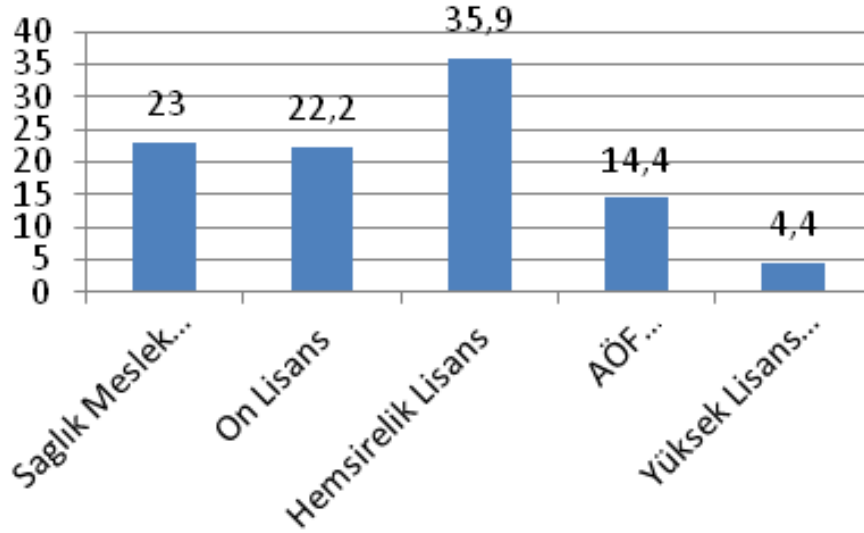
medeni hal dağılımı



Katılımcıların Medeni hallerini incelendiğinde ise;% 64 ü evli iken, %36 sının bekar olduğu görülmüştür



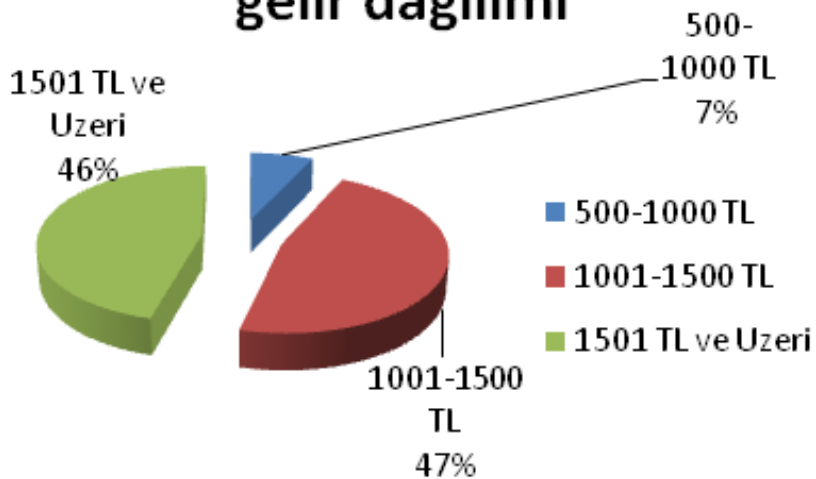
mezun olduğu okul



Katılımcıların mezun oldukları okullara bakılacak olursa; %35 inin Hemşirelik lisans bölümü, %23 ünün Sağlık meslek lisesi, %22 sinin On lisans mezunu oldukları gö-

rülmüştür. AOF mezunu katılımcılar %14 lik orana sahipken, Yüksek Lisans veya Doktora mezunu kesimin oranı ise %4. olduğı belirlenmiştir.

gelir dağılımı



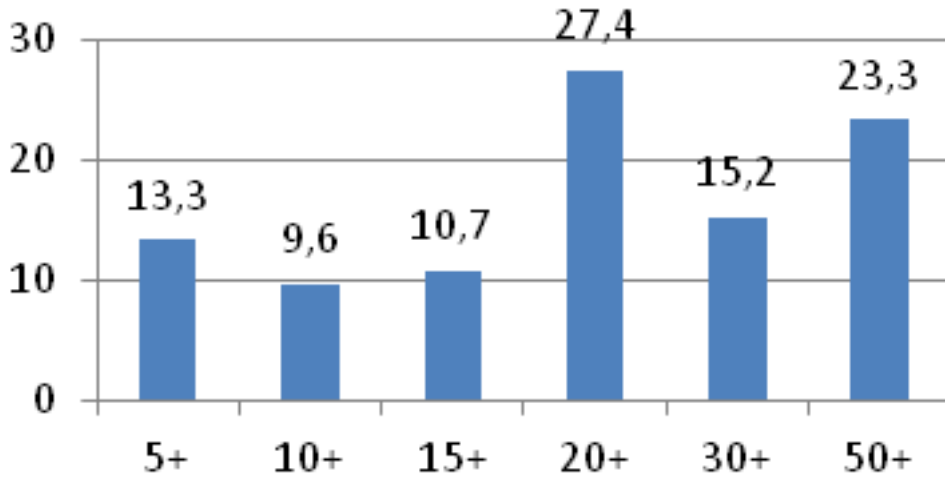
Katılımcıları Gelir Düzeylerine göre karşılaştırıldığında ; %47 si 1001-1500 TL arası, %46 sı 1501 TL ve üzeri, %7 sinin ise 500-

1000TL arasında gelire sahip olduğu görülmüştür.



Anket uygulanan hemşirelerin %67 sinin sabit vardiyada, %32 sinin ise dönüşümlü vardiya düzeninde çalıştığı görülmüştür.

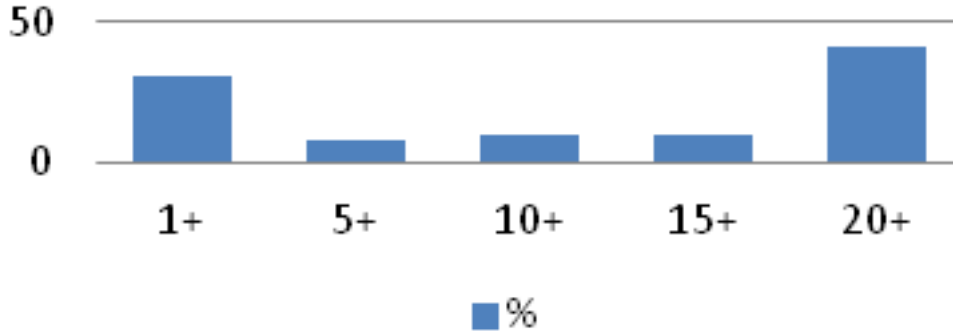
ilgilenilen hasta sayısı



İlgilenilen hasta sayılarına bakıldığında, anket uygulanan hemşirelerin %27 sinin 20-30 arası hastaya,%23 ünün 50 hasta ve

üzerinde hastaya, %15 inin 30-50 arası hastaya, %13 ünün ise 5-10 hastaya baktığı görülmüştür.

aylık mesai saati dağılımı



1 ay içinde fazladan kalınan mesai saatleri incelendiğinde, en dikkati çeken kesim %42 ile 20 saatten fazla kalanlardır. 10+ ve 15+

saat fazla mesaiye kalanların oranı ise %10 olarak gerçekleşmiştir. %30 orana sahip katılımcılar ise 1-5 saat arası mesaiye kalmaktadır.

Çalışma süresi ile Kurumdaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişkinin Dağılımı							
		Kurumdaki Çalışma Süresi					Toplam
		1 ay ve üstü	1+ yıl	3+ yıl	5+ yıl	10 yıl ve üstü	
Çalışma süresi	0-5 yıl	13	34	41	6	1	95
	n						
	%	4,80%	12,60%	15,20%	2,20%	0,40%	35,20%
5-6 yıl	n	5	17	29	17	2	70
	%	1,90%	6,30%	10,70%	6,30%	0,70%	25,90%
11 yıl ve üzeri	n	1	21	26	20	37	105
	%	0,40%	7,80%	9,60%	7,40%	13,70%	38,90%
Toplam	n	n	72	96	43	40	270
	%	%	26,70%	35,60%	15,90%	14,80%	100,00%

Yukarıdaki Çapraz tablo ise katılımcıları; toplam çalışma süresi ile kurumdaki çalışma sürelerine göre beraber sınıflandırılmıştır. Buna göre % 4,8 lik kesim toplamda 0-5 yıllık deneyime sahipken su an çalıştığı kurumda ise 1 yıldan az bir deneyime sahiptir.%15 lik orana sahip kesim toplamda 0-5 yıl tecrübeye sahipken çalıştığı kurumda ise 3+ yıl tecrübeye sahiptir. Diğer değerler de benzer şekilde yorumlanabilir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş dağılımı ile iş ve çalışma hayatı kalitesini nasıl bulma ve değerlendirme arasındaki ilişki incelendiğinde; 20-24 yaş arası hemşirelerin %40'ının çalışma iş ve çalışma hayatı kalitesini iyi bulduğu, 25-29 yaş arası hemşirelerin %50'sinin iş ve çalışma hayatı kalitesini iyi bulduğu, 30-34 yaş arası hemşirelerin %44,6'sının iş ve çalışma hayatı kalitesini iyi bulduğu, 35-39 yaş arası hemşirelerin %50'sinin iş ve çalışma hayatı kalitesini kötü bulduğu, 40 yaş ve üzeri hemşirelerin %54,8'inin iş ve çalışma hayatı kalitesini iyi bulduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda hemşirelerin yaş dağılımı ile iş ve çalışma hayatı kalitesini nasıl bulma ve değerlendirme arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. ($p<0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin mezun olduğu okul dağılımı ile iş ve çalışma hayatı kalitesini nasıl bulma ve değerlendirme arasındaki ilişki incelendiğinde; sağlık meslek lisesi mezunu olan hemşirelerin %47,4'ünün çalışma iş ve çalışma hayatı kalitesini iyi bulduğu, ön lisans mezunu

olan hemşirelerin %39,5'inin iş ve çalışma hayatı kalitesini iyi bulduğu, hemşirelik lisans mezunu olan hemşirelerin %44,9'unun iş ve çalışma hayatı kalitesini iyi bulduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda hemşirelerin mezun olduğu okul dağılımı ile iş ve çalışma hayatı kalitesini nasıl bulma ve değerlendirme arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmemiştir. ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin medeni durum dağılımı ile iş ve çalışma hayatı kalitesini nasıl bulma ve değerlendirme arasındaki ilişki incelendiğinde; evli olan hemşirelerin %45,7'sinin çalışma iş ve çalışma hayatı kalitesini iyi bulduğu, bekar olan hemşirelerin %45,3'ünün iş ve çalışma hayatı kalitesini iyi bulduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda hemşirelerin medeni durumu ile iş ve çalışma hayatı kalitesini nasıl bulma ve değerlendirme arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmemiştir. ($p>0,05$).

Bu bölümde hemşirelerin motivasyon ve iş yaşam kalitesine yönelik tercihlerinin değerlendirilmesi sonucu oluşan öncelik sıraları ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiştir. Boyutlar arasında en yüksek ortalama değer iş yaşam kalitesi alt boyutundan çalışan memnuniyeti boyutu, en düşük değer ise çalışma ortamı boyutuna aittir. Maddeler arasında ise en yüksek değeri "İş yerim kariyerimde ilerlemem için gerekli imkânları sunuyor" maddesine ait olduğu, en düşük değer ise "Tatil hakkının verilmesi performansımı artırır." Maddesine ait olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada yaş dağılımı ile iş yaşam kalitesi ve motivasyon üzerine etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre hemşirelerin yaşının, terfi ve eğitim olanakları, iletişim, çalışma ortamı, fiziki ortam, ücret, sosyal haklar, çalışan memnuniyeti ve ulaşım üzerine etkisinin olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Hemşirelerin yaşının, kararlara katılma, saygı görme, çalışanlarda motivasyon üzerine etkisinin olduğu belirlenmiştir. Kararlara uyma alt boyutunda 20-24 yaş arası grubunda yer alan hemşirelerin daha fazla etkili olduğu, saygı görme alt boyutunda 20-24 yaş arası grubu ile 30-34 yaş arası grup arasında, 20-24 yaş arası grup ile 35-39 yaş arası grup ile, 30-34 yaş arası grup ile 40 yaş ve üzeri grup arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışanlarda motivasyon alt boyutunda ise 25-29 yaş arası grup ile 40 yaş ve üzeri grup arasında, 30-34 yaş grup ile 40 yaş ve üzeri grup arasında, 35-39 yaş arası grup ile 40 yaş ve üzeri grup arasında ilişki olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada medeni durumun iş yaşam kalitesi ve motivasyon faktörleri alt boyutları üzerine etkisinin t testi sonuçlarına bakıldığında, medeni durum ile iş yaşam kalitesi ve motivasyon faktörleri alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. ($p>0,05$).

Mezun olunan okul ile iş yaşam kalitesi ve motivasyon faktörleri üzerine etkisine bakıldığında anova testi sonuçlarına göre; mezun olunan okul ile çalışanların motivasyonu alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu anlamlılığın ise;

sağlık meslek lisesi ve hemşirelik lisans programı arasında olduğu görülmüştür.

Gelir grupları ile iş yaşam kalitesi ve motivasyon faktörleri üzerine etkisinin anova testi sonuçlarına bakıldığında; gelir dağılımı ile saygı görme alt boyutu ile, çalışanlarda motivasyonu alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu farklılıklarının, saygı görme alt boyutunda, 500-1000 tl ile 1501 ve üzeri arasında olduğu, çalışanlarda motivasyon alt boyutunda ise 500-1001 tl ile 1001-1500 tl arasında, 500-1000 tl ile 1501 ve üzeri arasında olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma şekli ile iş yaşam kalitesi ve motivasyon faktörleri üzerine etkisinin t testi sonuçlarına bakıldığında; çalışma şekli ile fiziki ortam alt boyutu ve çalışanlarda motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ

Hemşirelerin iş yaşam kalitesinin motivasyon üzerine etkisini saptamak amacıyla yapılan ankette, sosyo-demografik özelliklerin yer aldığı soruların yanı sıra 11 bölümde toplam 99 ifade sorulmuştur. Daha sonra Spss ortamında oluşturulan datalar gerekli kodlamalar yapılarak düzenlenmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş değişkeni frekans dağılımına bakıldığında, %35 i 30-35 yaş arasında, %28 i 25-30 yaş ara-

sındayken ,%12 sinin ise 35-40 yas arasında olduğu görülmüştür. Medeni halleri incelendiğinde ise; % 64 ünün evli, %36 sının ise bekar olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mezun oldukları okullara bakılacak olursa; %35 inin Hemşirelik lisans bölümü, %23 ünün Sağlık meslek lisesi, %22 sinin On lisans mezunu oldukları görülmüştür. AOF mezunu katılımcılar %14 lik orana sahipken, Yüksek Lisans veya Doktora mezunu kesimin oranının ise %4 olduğu görülmüştür.

Katılımcılar gelir düzeylerine göre karşılaştırıldığında ; %47 si 1001-1500 TL arası, %46 sı 1501 TL ve üzeri, %7 sinin ise 500-1000TL arasında gelire sahip olduğu görülmüştür.

Anket uygulanan hemşirelerin %67 sinin sabit vardiyada, %32 sinin ise dönüşümlü vardiya düzeninde çalıştığı görülmüştür. İlgilenilen hasta sayılarına bakıldığında, anket uygulanan hemşirelerin %27 sinin 20-30 arası hastaya,%23 ünün 50 hasta ve üzerinde hastaya, %15 inin 30-50 arası hastaya, %13 ünün ise 5-10 hastaya baktığı görülmüştür.

1 ay içinde fazladan kalınan mesai saatleri incelendiğinde, en dikkati çeken kesim %42 ile 20 saatten fazla kalanlardır. 10+ ve 15+ saat fazla mesaiye kalanların oranı ise %10 olarak gerçekleşmiştir. %30 orana sahip katılımcılar ise 1-5 saat arası mesaiye kalmaktadır.

Analizlere geçmeden önce ifadeler verilen cevapların tutarlı olup olmadıkları araştır-

rılmıştır. Bunun için Güvenirlik analizi uygulanmıştır. Güvenirlik analizi, ifadeler verilen cevapların aynı tutarlılıkla mı cevap verildiğini araştırır.

Yani elde edilen verilerin şans eseri oluşup oluşmadığını test eder. Her bir soru grubuna yapılan Güvenirlik testi sonucunda, tutarlı olmayan ifadeler analizden çıkarılmıştır.

Değişkenlere regresyon analizi uygulandığında; regresyona katılan değişkenler; Kararlara katılma; Sorumluluk alma; Terfi ve Eğitim; İletişim; Çalışma Ortamı uyumu; Çalışma ortamı olumsuzlukları; Ücret; Sosyal haklar; Çevrenin Takdiri; Üst Yönetimin takdiri; Çalışan memnuniyeti; Çalışan memnuniyetsizliği; Ulaşım Bağımsız değişkenleri oluşmuştur. Bağımlı değişkenler ise; kuruma bağlılık motivasyonu ve iş motivasyonu değişkenleri oluşmuştur.

Daha sonra Faktör analizine geçilmiştir. Faktör analizi güvenirlik analizi sonucu elde kalan ifadeleri daha az değişkene indirgemek için kullanılmıştır. Daha doğrusu değişken oluşturmak için, ortak özelliğe sahip ifadeleri birleştirerek değişkenler oluşturulmaya çalışılmış, değişken oluşturmaya yetecek korelasyona sahip olmayan ifadeler analizden çıkarılmış ve analiz sonucunda;

Kararlara katılma; Sorumluluk alma; Terfi ve Eğitim; İletişim; Çalışma Ortamı uyumu; Çalışma ortamı olumsuzlukları; Ücret; Sosyal haklar; Çevrenin Takdiri; Üst Yönetimin takdiri; Çalışma memnuniyeti; Çalışma memnuniyetsizliği; ulaşım Bağımsız değişkenleri oluşmuştur.

Bağımlı değişkenler olarak da; kuruma bağlılık motivasyonu ve iş motivasyonu değişkenleri oluşmuştur.

Oluşturulan bu bağımsız değişkenlerin, kurumsal bağlılık motivasyonu ve iş motivasyonu üzerinde hangilerinin etkili olduğu göre etkililerse hangilerinin daha yüksek etkinliğe sahip olup olmadığı her 2 değişken için ayrı ayrı araştırılmış ve bunun için Çoklu Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır.

Kurumsal bağlılık motivasyonuna etki eden değişkenleri saptamak için yapılan analizde; en etkili değişken olarak İletişim değişkeni bulunmuştur. Gerçekten insan ne kadar iyi bir işte çalışırsa çalışsın, üst yönetimle ve çalışma arkadaşlarıyla iyi bir iletişim halinde değilse, bu işine ve kuruma karşı motivasyonunu etkileyebilir. Bu nedenle İletişim değişkeni en etkili değişken olarak görülmüştür

Kuruma bağlılığı etkileyen 2. Etken ise Çalışan memnuniyeti olarak bulunmuştur. İnsanlar bir işe girdikleri ilk zamanlarda yüksek motivasyonla çalışırlar ve kendilerini doğal olarak kuruma bağlı hissederler, ancak zaman geçtikçe artan tatminsizlik, iş yükü kişinin işinden memnun kalmamasına ve de iş değiştirme ihtiyacı hissetmesine yol açar.

Sorumluluk alma değişkeni de kuruma bağlılık motivasyonunu etkileyen son değişkendir. Eğer kişi, çalıştığı kurumda kendisine sorumluluk verilmediğini hissediyorsa, bunu, kendisine değer verilmemiş, güvenilmiyormuş gibi algılayabilir. Çalıştığı

kurumda özellikle de işiyle ilgili kararlara katılma sorumluluğu verilmemesi kuruma bağlılık motivasyonunu etkileyebilir.

İş motivasyonuna etki eden değişkenleri belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda ise; en etkili değişken çalışan memnuniyeti, daha sonra sırasıyla Sosyal haklar, iletişim, Terfi ve eğitim olanakları, ulaşım ve son olarak çevrenin takdiri değişkenlerinin etkili olduğu sonucuna varılmıştır. İş motivasyonuna en etkili değişkenin çalışan memnuniyeti değişkeni olması son derece normaldir, çünkü zaten diğer etkili değişkenler çalışan memnuniyetini şekillendiren değişkenlerdir. Dikkat çeken bir diğer husus da, çevre tarafından takdir edilmenin etkin çıkmasıdır. Bu aslında pek de şaşırtıcı olmasa gerek çünkü, hepimiz çevremiz tarafından bir şekilde etiketleniyoruz. Çevremizin hakkımızda söylediklerini önemseydiğimiz için onların söylediklerinden etkileniyoruz.

Daha sonra kişilerin sahip oldukları demografik ve çalışma şartları özelliklerinin, iş motivasyonuna etkinliği olup olmadığı araştırılmıştır. Söz konusu araştırmalarda t testi ve varyans analizi(ANOVA) testleri uygulanmıştır.

İlk olarak katılımcının yaşının, iş yaşam kalitesi ve motivasyonuna etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Hemşirelerin yaşının, kararlara katılma, saygı görme, çalışanlarda motivasyon üzerine etkisinin olduğu belirlenmiştir. Kararlara uyma alt boyutunda 20-24 yaş arası grubunda yer alan hemşire-

lerin daha fazla etkili olduğu, saygı görme alt boyunda 20-24 yaş arası grubu ile 30-34 yaş arası grup arasında, 20-24 yaş arası grup ile 35-39 yaş arası grup ile, 30-34 yaş arası grup ile 40 yaş ve üzeri grup arasında ilişki olduğu belirlenmiştir.

Kuruma bağlılığı etkileyen 2. Etken ise Çalışan memnuniyeti olarak bulunmuştur. İnsanlar bir işe girdikleri ilk zamanlarda yüksek motivasyonla çalışırlar ve kendilerini doğal olarak kuruma bağlı hissederler, ancak zaman geçtikçe artan tatminsizlik, iş yükü kişinin işinden memnun kalmamasına ve de iş değiştirme ihtiyacı hissetmesine yol açar.

Sorumluluk alma değişkeni de kuruma bağlılık motivasyonunu etkileyen son değişkendir. Eğer kişi, çalıştığı kurumda kendisine sorumluluk verilmediğini hissediyorsa, bunu, kendisine değer verilmiyormuş, güvenilmiyormuş gibi algılayabilir. Çalıştığı kurumda özellikle de işiyle ilgili kararlara katılma sorumluluğu verilmemesi kuruma bağlılık motivasyonunu etkileyebilir.

İş motivasyonuna etki eden değişkenleri belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda ise; en etkili değişken çalışan memnuniyeti, daha sonra sırasıyla Sosyal haklar, iletişim, Terfi ve eğitim olanakları, ulaşım ve son olarak çevrenin takdiri değişkenlerinin etkili olduğu sonucuna varılmıştır. İş motivasyonuna en etkili değişkenin çalışan memnuniyeti değişkeni olması son derece normaldir, çünkü zaten diğer etkili değişkenler çalışan memnuniyetini şekil-

lendiren değişkenlerdir. Dikkat çeken bir diğer husus da, çevre tarafından takdir edilmenin etkin çıkmasıdır. Bu aslında pek de şaşırtıcı olmasa gerek çünkü, hepimiz çevremiz tarafından bir şekilde etiketleniyoruz. Çevremizin hakkımızda söylediklerini önemseydiğimiz için onların söylediklerinden etkileniyoruz.

Daha sonra kişilerin sahip oldukları demografik ve çalışma şartları özelliklerinin, iş motivasyonuna etkinliği olup olmadığı araştırılmıştır. Söz konusu araştırmalarda t testi ve varyans analizi(ANOVA) testleri uygulanmıştır.

İlk olarak katılımcının yaşının, iş yaşam kalitesi ve motivasyonuna etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Hemşirelerin yaşının, kararlara katılma, saygı görme, çalışanlarda motivasyon üzerine etkisinin olduğu belirlenmiştir. Kararlara uyma alt boyutunda 20-24 yaş arası grubunda yer alan hemşirelerin daha fazla etkili olduğu, saygı görme alt boyunda 20-24 yaş arası grubu ile 30-34 yaş arası grup arasında, 20-24 yaş arası grup ile 35-39 yaş arası grup ile, 30-34 yaş arası grup ile 40 yaş ve üzeri grup arasında ilişki olduğu belirlenmiştir.

KAYNAKLAR

- (1) **JACOBS, M., THE QUALITY OF LIFE**, "Consumption, Everyday Life and Sustainability" European Science Foundation's Term Programme <http://www.camp.lancs.ac.uk/sociology/esf/qol.htm>

- (2) **CONSİDİNE, G., CALUS, R.**, The Quaity of Work Life of Australin Employees- the Development of an Index, <http://www.acirit.com/pubs/WP73.pdf>
- (3) **TAİ, T.W.C., BAME, S. VE ROBINSON, C.D., 1998.** Review of Nursing Turnover Research, Soci. Sci. Ned., 47 (12), s 1905-1924.
- (4) **ABA GÖKHAN, (2009),** “İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi”, Akdeniz Üniv. Sos.Bil.Ens. Yük.Lis.Tezi Antalya s.6
- (5) **BERBEROĞLU GÜNEŞ, 1991.**“İşletmelerde Organizasyon-Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkin Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi”, Gazeteciler Cemiyeti Yayınları, İstanbul s.135
- (6) **DAN GILBERT, 1994.** “Response”, Compensation & Benefits Review, Vol. 26, No. 2, s. 23-25.
- (7) **WALTON, R.E., 1975.** Criteria for Quality of Work Life, Newyork: Free Press. s.93
- (8) **ÖZGEN HÜSEYİN, ÖZTÜRK AZİM, YALÇIN AZMİ, 2002.** “İnsan Kaynakları Yönetimi, Çukurova Üni. İktisadi ve İdari Bil. Fakültesi, Nobel Kitapevi s.307
- (9) **HERZBERG FREDERİCK, 1982.** The Managerial Choise: To Be Efficient and To Be Human, Olympus Publishing Inc., Salt Lake City. s.53
- (10) **KEENAN, K., 1996.** “Yöneticinin Kılavuzu: Motivasyon”, Çev: Engin Koparan, Remzi Kitapevi, İstanbul, s.5
- (11) **OKAN TARHAN, 2009.** “Motivasyon Üzerinde Ulusal Kültür Etkisi”, Gazi Üniv. İİBF Dergisi, Sayı:11 121-142
- (12) **AY, F. A., 2002.** “İşletmelerde Çalışanların Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler”, Bir Alan Araştırması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, 2006. s. 7
- (13) **ÖZGEN, H., ÖZTÜRK, A. VE YALÇIN, A., 2002.** “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Nobel Kitapevi, Adana, s. 327
- (14) **BARUTÇUGİL, İ., 2004.** “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi”, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, s. 390
- (15) **ROMERO, J., KLEINER, B. H. 2000.** Global Trends in Motivating Employees, Management Research News, Vol 23, No 7 (8), pp.14-17.

EK-A KULLANILAN ANKET

SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Anket Bölüm I

1. Kaç Yaşındasınız?

20+ () 25+ () 30+ ()

35+ () 40 ve Üstü ()

2. Medeni Durumunuz Nedir?

Evli Bekâr

3. Evli İseniz Çocuk Durumu?

Var İse;

Sayısı? 1 () 2 () 3 () 4 () 5+()

Yok

4. İlk Mezun Olduğunuz Hemşirelik Programı Hangi Düzeydedir?

Sağlık Meslek Lisesi

Ön Lisans

(Sağlık Hizmetleri Meslek

Yüksekokulu)

Hemşirelik Lisans

5. En Son Aldığınız Hemşirelik Eğitimi Nedir?

Sağlık meslek lisesi

Ön Lisans (Sağlık hizmetleri MYO)

Hemşirelik lisans

AÖF (Hemşirelikte Ön Lisans)

Yüksek Lisans veya Doktora

6. Gelir Durumunuz Nedir?

500-1000 TL Arasında

1001-1500 TL Arasında

1501 TL ve Üzeri

7. Şuanda Çalıştığınız Kurum;

Birinci Basamak sağlık kuruluşu (Resmi kurum tabiplikleri, Sağlık ocağı, Verem savaş dispanseri, Ana-çocuk sağlığı ve aile planlaması merkezi, Sağlık merkezi, ADSM, özel poliklinikler)

İkinci Basamak sağlık kuruluşu (hastaneler, Özel Dal Hastaneleri, özel tıp merkezleri ve özel dal merkezleri)

Üçüncü Basamak sağlık kuruluşu (Eğitim ve araştırma hastaneleri, Özel dal eğitim ve araştırma hastaneleri ile Üniversite hastaneleri)

8. Çalışma Süreniz Nedir?

0-5 yıl

6-10 yıl

11 yıl ve üzeri

9. Şuandaki Çalıştığınız Kurumdaki Çalışma Süreniz Nedir?

1 Ay ve Üstü () 1+ Yıl ()

3+ Yıl () 5+ Yıl ()

10+ Yıl ve Üstü ()

10. Çalışma Düzeniniz Nedir?

Genellikle Sabit Vardiyada Çalışıyorum.

Genellikle Dönüşümlü Vardiyalarda Çalışıyorum.

11. Kurumunuzda Kaç Hemşire ile Birlikte Çalışıyorsunuz?

1+ () 5+ () 10+ () 15+ ()

20+ () 30+ () 50+ () 100+ ()

12. Mesai Saatleri İçinde Kaç Hasta İle İlgilenmektedirsiniz?

5+ () 10+ () 15+ ()

20+ () 30+ () 50+ ()

13. Ayda Kaç saat Fazla Mesai Yapıyorsunuz?

1+ () 5+ () 10+ ()

15+ () 20+ ()

14. Halen Çalıştığınız Kurumda/Kurum Ortamı, Kuralları ve Uygulamalarına Yönelik bir Oryantasyon Programına Katıldınız mı?

Evet İse;

Süresi? ()

Hayır

15. Bu Kurumda Çalıştığınız süre içerisinde Kurumunuzun Desteğiyle Kurumunuz Dışında Verilen Mesleğinizle İlgili Herhangi Bir Kurs, Eğitim veya Sertifika Programına Katıldınız mı?

Evet İse;

Alan/Konu ()

Hayır

16. Bu Kurumda İlk Yılıınızı Tamamladıktan Sonra Hiç Yer Değiştirdiniz Mi?

Evet İse;

1+ () 2+ () 3+ () 4+ ()

5+ () 10+ ()

Değiştirme Nedeni?

Çalışma ve İş Yoğunluğu

Ücret Yetersizliği Eş Nedeni

Kurum İçi Problemler

Kuruma Uyum Sağlayamama

Kurumun İsteddiği Bilgi Yetersizliği

Hayır

17. Bu Kurumda Çalışmaya Başladığınızdan Beri Bir Üst Göreve, Sorumluluklarınız Artarak Atanma Teklifi Aldınız Mı?

Evet İse;

Açıklayınız ()

Hayır

18. Genel Olarak İş ve Çalışma Hayatınızın Kalitesini Nasıl Buluyor ve Değerlendiriyorsunuz?

Mükemmel

Çok iyi

İyi

Kötü

Çok kötü

BÖLÜM II

A- KARARLARA KATILMA

1. Yönetimde sorumluluk almak beni motive ediyor.
2. Planlama yapılırken fikrimin alınması beni motive ediyor.
3. Kurumda işimle ilgili kararlara katılabilmek beni motive eder.
4. Kurumda alınan kararlara dolaylı olarak katılabilmek beni motive eder.
5. Yeni bir bölüm açılmadan önce işbirliği istenmesi beni mutlu eder.
6. Bütçe planları yapılırken fikrimin alınması beni memnun eder.
7. Malzeme alınırken fikrimin sorulması beni olumlu etkiler.
8. İşimde tam yetki verilmesi çalışmamı olumlu yönde etkiler.

B-TERFİ VE EĞİTİM OLANAKLARI

1. Mesleğimde ilgili yayınları takip etmek beni mutlu ediyor.
2. Mesleğimde gelişmek için yeterli zamanı yeterli zamanı ayırabiliyorum.
3. İşyerim kariyerimde ilerlemem için gerekli imkanları sunuyor.
4. Çeşitli konferanslara katılmak beni işime motive eder.

5. İşimde yükselebileceğimi düşünmek beni işime motive eder.
6. Bir üst seviyede eğiti kurumuna devam edebilmek beni işime motive eder.
7. İş yerimde çeşitli eğitim olanaklarının olması beni olumlu etkiliyor.
8. Eğitim seminer gibi faaliyetlerin sürekli olması performansımı artırır.

C-İLETİŞİM

1. Çalışma arkadaşlarımla sağlıklı iletişim kurabiliyorum.
2. Hastalarımla sağlıklı iletişim kurabiliyorum.
3. Yönetimle iletişim kurabilmek beni mutlu ediyor.
4. Yoğun çalışma saatleri ailemle iletişimimi olumsuz etkiliyor.
5. Hastaya durumu ile ilgili yeterli bilgiyi verebilmek beni mutlu eder.
6. Hastanın eğitim durum yetersiz ise açıklama yapmaya gerek duymuyorum.
7. Hastayla iyi iletişimi kurabilecek zamanı bulamıyorum.
8. İdari çalışanlarla iletişim kurarken zorluk çekiyorum.

D-ÇALIŞMA ORTAMI

1. Ekip arkadaşlarımla uyum içinde çalışmak beni işime bağlar.
2. Yönetimle uyum içinde çalışmak beni motive eder.
3. Birim içi hiyerarşik düzen beni olumsuz etkiler.
4. Kurumdaki sosyal faaliyetler beni olumlu etkiler.
5. Kurumumuzdaki hemşire sayısının yeterli olmaması beni olumsuz etkiler.
6. İş yerinde birimler arası iletişimin iyi olması beni işime motive eder.
7. İş yerinde fırsat eşitliğinin olmaması motivasyonumu düşürür.
8. Laboratuar sonuçlarının yeterli olmaması çalışmamı artırır.

E-FİZİKİ ORTAM

1. İş yerinin ekipman donanımının yeterli olduğunu düşünüyorum.
2. İş yerinin yeterli elemana sahip olduğunu düşünüyorum.
3. İş yerinin ferah oluşu beni işime motive eder.
4. İş yerinin temizliği beni mutlu eder.
5. İş yerinin meslek hastalıklarına kar-

şısı korunmada yeterli donanımı olması beni mutlu eder.

6. İş yerinin kalifiye elemana sahip olması çalışmamı arttırır.
7. İş yerim yeterince büyüktür.
8. İş yerimin her türlü hasta kabulü işimi kolaylaştırır.

F-ÜCRET

1. Aldığım ücret işimin karşılığıdır.
2. Aldığım ücret beni işime daha sıkı sarılmama neden oluyor.
3. İkramiye almak performansımı arttırır.
4. Ücretimi zamanında almak beni mutlu eder.
5. Ücretimi eksiksiz almak beni işime motive eder.
6. Avans alabilme imkanı beni olumlu etkiler.
7. Performans ücret değerlendirmesinin adil olması beni mutlu eder.
8. Ücret planlamasından memnun değilim.

G- SOSYAL GÜVENLİK SOSYAL HAKLAR

1. Yoğun çalışma saatleri motivasyonumu düşürüyor.
2. Sosyal güvenlik haklarından yeterince yararlanabiliyorum.
3. Tüm sosyal haklarım bana açıkça belirtilmiştir.
4. Sık sık nöbete kalmak motivasyonumu olumsuz etkilemektedir.
5. İş yerimin yemek imkanı sunması beni olumlu etkiliyor.
6. Performans değerlendirmemin yaptığım işe bağlı olarak yapılması beni motive eder.
7. Tatil hakkının verilmesi performansımı arttırır.
8. İş yerimin sosyal tesislerinin kullanabilmek beni olumlu yönde etkiler.

H- SAYGI GÖRME

1. Mesleğim nedeniyle insanların takdirini kazanırım.
2. Mesleğimden ötürü çalışma arkadaşlarımdan takdirini kazanırım.
3. Yönetim tarafından saygı görmek beni işime motive eder.
4. Mesleğim çevremdeki insanlarca takdir edilmemi sağlıyor.

5. Saygı gördüğümünden dolayı işime motive olurum.
6. Toplumsal statüm beni tatmin ediyor.
7. Üstüm tarafından takdir edilmek motivasyonumu artırıyor.
8. Yönetim tarafından takdir edilmek motivasyonumu artırır.

K- ÇALIŞAN MENMUNİYETİ

1. İş yerimden memnunum.
2. Mesleğimden memnunum.
3. İmkanlarım olsa başka bir meslek seçerdim.
4. Şuan yine tercih edecek olsam mesleğimi seçerdim.
5. Mesleğimle ilgili olumlu beklentiler içindeyim.
6. İş yoğunluğum beni aşırı derecede yoruyor.
7. Çalıştığım bölüm bana uygun değil.
8. Başka bir kurumda çalışsam daha mutlu olurum.

L- ULAŞIM

1. İş yerime sevilse gitmem beni işime motive ediyor.

2. İş yerime kendi imkanlarımla gitmem beni işime motive ediyor.
3. İş yerimin evime uzaklığı benim için önemlidir.
4. İş yerime ulaşımında güçlük çekmiyorum.
5. Ulaşım güclüğü yaşamamak beni olumlu yönde etkiliyor.
6. Ulaşımında vesait çokluğu beni yoruyor.
7. Kaliteli ulaşım kolaylık performansımı artırır.
8. Ulaşımındaki kolaylık performansı artırır.

M-ÇALIŞANLARDA MOTİVASYON

1. Çalıştığım kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.
2. Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası olduğum için kendimi güçlü hissediyorum.
3. Çalıştığım kurumun bir parçası olduğum için kendimi güçlü hissediyorum.
4. Bu kurumun amaçlarını benimsiyorum.
5. Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.
6. Bu kurumda işimi kendi özel işim gibi hissediyorum.

7. Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.
8. Yaptığım işte başarılıyım.
9. Çalışma arkadaşlarımla çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler.
10. Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.
11. Bu kurumun benim için çok özel bir anlamı var.
12. İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.
13. Yaptığım işlerin sonuçlarını görebiliyorum.
14. Çalışma saatlerim uygun.
15. Mevcut koşulların iyileştirilmesi bizi daha başarılı kılacağı inancındayım.
16. İş yüküm ağır değil.
17. Kurum içerisinde daha iyi bir pozisyona geleceğime inanıyorum.
18. İşimi yapmak için elimden geleni yaptığımı düşünüyorum.
19. Kurum içerisinde çok rahat hareket eder fikirlerimi rahatlıkla amirlerime belirtirim.