



The effect of job motivation on job engagement in intensive care nurses

Yoğun bakım hemşirelerinde iş motivasyonunun işe bağlılık üzerine etkisi

Nükhet Bayer¹, Yasin Uzuntarla², Berna Aydoğan³, Nazlı Büber⁴

¹Dr. Öğr. Üyesi, Lokman Hekim Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Yönetimi Bölümü, Ankara, Türkiye, ukhetbayer@yahoo.com, 0000-0003-3177-0596

²Doç.Dr. Gülhane Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Ankara, Türkiye. yasinuzuntarla@gmail.com. 0000-0002-5021-3763

³Lokman Hekim Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Yönetimi Bölümü, Ankara, Türkiye. 211727001@lhu.edu.tr, 0000-0002-6315-8492

⁴Lokman Hekim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim AD Ankara, Türkiye, nazlibuber@hotmail.com., 0000-0003-4658-3769

ABSTRACT

Aim: In this study, it was aimed to determine the job motivation and job engagement levels of nurses, to examine these variables according to sociodemographic characteristics, and to analyze the relationship between job motivation and job engagement. **Materials-Methods:** This descriptive study was conducted with nurses working in the intensive care units of a tertiary hospital. 200 nurses participated in the study and the participation rate was 59.6%. The survey method was used as the data collection method in the research, and the UWES-9 Utrecht Job Engagement Scale and the Multidimensional Job Motivation Scale were used. Analysis of the research data was made in SPSS 26 program. **Results:** It was found that the mean of the Nurses' Job Engagement Scale (3.40 ± 0.84) and the Multidimensional Job Motivation Scale (3.72 ± 0.80). There is a positive and significant relationship between job motivation and job engagement ($p=0.000$; $r=0.438$). **Conclusion:** The job motivation of the intensive care nurses was found to be moderate, and the level of job commitment was found to be high. It was found that job motivation explained 36.4% of job engagement. According to sociodemographic characteristics, there are significant differences in the levels of job motivation and job commitment.

ÖZ

Amaç: Bu çalışmada hemşirelerin iş motivasyonu ve işe bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, bu değişkenlerin sosyodemografik özelliklere göre irdelenmesi ve iş motivasyonu ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin analiz edilmesi amaçlanmıştır. **Gereç-Yöntem:** Tanımlayıcı nitelikteki bu araştırma üçüncü basamak bir hastanenin yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşireler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 200 hemşire katılmış olup çalışmaya katılım oranı %59,6'dır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmış ve UWES-9 Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği ile Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Araştırma verilerinin analizleri SPSS 26 programında yapılmıştır. **Bulgular:** Hemşirelerin İşe Bağlılık Ölçeği ortalamasının ($3,40 \pm 0,84$), Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği ortalamasının ($3,72 \pm 0,80$) olduğu bulunmuştur. İş motivasyonu ile işe bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır ($p=0,000$; $r=0,438$). **Sonuç:** Yoğun bakım hemşirelerinin iş motivasyonları orta düzeyde, işe bağlılık düzeyleri yüksek düzeyde bulunmuştur. İş motivasyonunun işe bağlılığının %36,4'ünü açıkladığı bulunmuştur. Sosyodemografik özelliklere göre iş motivasyonu ve işe bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

ARTICLE INFO/MAKALE BİLGİSİ

Key Words: Job Motivation, Job Commitment, Nurse, Intensive Care, Health Management

Anahtar Kelimeler: İş Motivasyonu, İşe Bağlılık, Hemşire, Yoğun Bakım, Sağlık Yönetimi

DOI: 10.5281/zenodo.7554656

Corresponding Author/Sorumlu Yazar: Dr. Öğr. Üyesi, Lokman Hekim Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Yönetimi Bölümü, Ankara, Türkiye, ukhetbayer@yahoo.com, 0000-0003-3177-0596

Received Date/Gönderme Tarihi: 30.12.2022

Accepted Date/Kabul Tarihi: 20.01.2023

Published Online/Yayımlanma Tarihi: 17.03.2023

GİRİŞ

Motivasyon; kendine, başkalarına ya da çevreye dönüt olarak insan davranışını etkinleştiren ve yönlendiren, değerlere dayalı, psiko-biyolojik olarak uyarıcı bir iç dürtüdür (1). Motivasyon, kişinin cezadan kaçmak yada ödülü elde etmek için harekete geçme arzusu yani dış motivasyon ile tatmin ve haz duygusunu elde etmek için harekete geçiren iç motivasyondan oluşmaktadır (2). Sağlık hizmetlerinin kaliteli ve güvenli sunumu için

tıbbi ekipman ve malzemeler gibi sınırlı kaynakları verimli kullanacak iyi eğitilmiş motive olmuş sağlık çalışanlarına ihtiyaç vardır (3). İş motivasyonu, sağlık çalışanlarının performansını, hizmet sunumunu etkileyen faktörler arasındadır (4,5). Örneğin bir hemşirenin hastalara yardım etme fırsatı onu işini yapmaya motive edebilir. Ayrıca, motive olmuş ve tatmin olmuş bir hemşire, hastalarla ilgilenmek ve iş birliği yapmak ve böylece daha iyi bir sağlık hizmeti sunmak için muhtemelen daha fazla istekli hâle gelecektir (1).



Sağlık hizmetlerinde etkinliğin ve verimliliğin artırılması hemşirelik bakımı ile ilişkilidir ve hasta başına düşen hemşire sayısı azaldıkça hasta sonuçları kötüleşebilmektedir (6). Sağlık çalışanları, iş yükü, uykusuzluk gibi faktörlerden dolayı iyi performans gösterme konusunda motivasyon kaybı yaşamaktadırlar (7).

Mevcut hemşire açığı kurumlarının planlarının uygulanmasını engelleyecek işe alım ve elde tutma zorluğu yaratmıştır. Bu nedenle personellerin kuruma bağlılığın artırılması için müdahalelerin yapılması gereklidir (8). Etiyopya’da hemşireler arasında iş motivasyonunu ve ilişkili faktörleri değerlendirmek için yapılan çalışmada hemşirelerin iş motivasyonları düşük olarak tespit edilirken çalışılan sağlık kurumunun türü, çalışan örgütteki hemşirelere yönelik algılanan saygı ve fayda hemşirelerin iş motivasyonunun bağımsız yordayıcıları olarak belirlenmiştir (9).

Son yıllarda küresel olarak 7,2 milyon hemşire açığı olduğu tahmin edilirken 2035 yılına kadar en az 12,9 milyon hemşire açığı olacağı tahmin ediliyor. Ayrıca hemşirelerin yaşadığı sorunların hem gerçekliğini hem de karmaşıklığını yansıtan çok sayıda ek faktörün hemşirelerin işte kalma niyetini etkilediği sonucuna varılmaktadır (10). Örneğin yoğun bakım ünitelerinde çalışmak giderek daha zor hale geliyor, aynı zamanda çalışanların fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak daha çok emek vermesi gerekiyor (11).

İstanbul ilinde bulunan üç hastanenin COVID-19 yoğun bakım ünitelerinde çalışan toplam 87 hemşireye 21 gün boyunca SMS ile motivasyon mesajları gönderilmiştir. Gönderilen motivasyon mesajları, onların iyimserlik ve yaşam doyum düzeylerini artırırken umutsuzluk düzeylerini azaltmıştır (12). Yoğun bakım hemşirelerine verilen motivasyonun büyük önem taşıdığı görülmektedir. Çalışanın işe bağlılığı ile algılanan iş yükü ile arasındaki ilişkide algıladığı iş yükünün yüksek olması işe bağlılıkla anlamlı ve negatif bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (13).

İş motivasyonu, sağlık hizmetlerinde işle ilgili sonuçların süreç ve kalitesini etkileyen son derece önemli bir faktördür. Bununla birlikte sağlık hizmetlerinde artan taleplere ve zorluklara rağmen bu duruma bir çözüm arayışı olarak hemşirelerin iş motivasyonuna ilişkin kapsamlı bir anlayış hala eksiktir. Bu çalışma, yoğun bakım profesyonellerinin işe bağlılıklarına odaklanmış ve bu bağlamda çalışmada hemşirelerin işe bağlılık düzeyleri, iş motivasyonu ve işe bağlılık ile ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmış ve aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Hemşirelerin işe bağlılık düzeyleri nedir?

- Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri nedir?
- Hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri işe bağlılık ve işsel motivasyon düzeylerini etkilemekte midir?

GEREÇ-YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Tanımlayıcı nitelikteki bu araştırma üçüncü basamak bir hastanedeki yoğun bakım servislerinde çalışan hemşireler ile 10.10.2022-20.12.2022 tarihleri arasında yürütülmüştür. Araştırmada örneklem seçimine gidilmeden evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ve araştırmayı kayılmayı kabul eden 200 hemşire ile araştırma tamamlanmıştır. Çalışmaya katılım oranı %59,6’dır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların bireysel ve mesleki özelliklerini içeren 13 soru yer almıştır. İkinci bölümde katılımcıların işe bağlılık düzeyini değerlendirmek için “UWES-9 Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği”, üçüncü bölümde ise iş motivasyonu düzeylerini belirlemek için “Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği” kullanılmıştır.

UWES (Utrecht Job Engagement Scale)-9 İşe Bağlılık Ölçeği: UWES, çalışanların işe bağlılıklarını ölçmek için Schaufeli ve ark. tarafından 2002 yılında geliştirilmiştir (14). Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır: İstek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma. Orijinal form 17 sorudan oluşurken UWES-9, Schaufeli Bakker ve Salanova tarafından 2006 yılında ölçeğin 9 maddelik kısa hale getirmesiyle oluşmuştur (15). UWES-9, üçer soruluk aynı üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert tarzında olup “hiç uygun değil” için 1, “tamamen uygun” için 5 puan alınmaktadır. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten yüksek puan alınması, işe bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları, boyut ve alt boyutlar için 0.60 ile 0.88 arasında değişen değerlerde bulunmuştur. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Eryılmaz ve Doğan tarafından 2012 yılında gerçekleştirilmiştir (16).

Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği: Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ), çalışanların iş motivasyonu düzeylerini belirlemek için Gagné ve arkadaşları tarafından 2010 yılında geliştirilmiştir (17). Ölçek; motive olmama, dışsal düzenleme-sosyal, dışsal düzenleme-maddesel, içe yansıtılan düzenleme, kişisel düzenleme ve işsel motivasyon olmak üzere toplam altı alt boyuttan ve 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 7’li likert tarzında olup “hiç uygun değil” için 1, “tamamen uygun” için 7 puan alınmaktadır. Ölçekten

yüksek puan alınması, iş motivasyonu düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları, boyut ve alt boyutlar için 0.71'in üzerinde değişen değerlerde bulunmuştur. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Çivilidağ ve Şekercioğlu tarafından 2017 yılında gerçekleştirilmiştir (18).

İstatistiksel Analiz

Araştırma verilerinin analizleri SPSS 26 (IBM Corp; 2012. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 26.0. Armonk, NY, USA) programında yapılmıştır. Araştırmada tanımlayıcı bulgular sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, minimum/maksimum ve medyan değerleri ile verilmiştir. Araştırma ölçeklerinin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısına göre değerlendirilmiştir. Araştırma verilerinin normal dağılımı çarpıklık ve basıklık değerleri ile incelenmiştir. Analizlerde iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında T testi, üç ve daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson ve Spearman korelasyon testleri ile değerlendirilmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelenmiştir. Analizlerde $p < 0,05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Etik Boyut

Araştırma için Lokman Hekim Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan onay alınmıştır (Karar no: 2022/177) ve Kod no: 2022/193). Çalışmanın yapıldığı hastane yönetimden yazılı izin alınmıştır. Araştırmaya davet edilen hemşirelere araştırma ile ilgili bilgi verilmiş, gönüllü olduğuna dair onam verenler çalışmaya dâhil edilmiştir.

BULGULAR

Hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

	n	%
Yaş		
[Ort \pm SS=27,10 \pm 5,07 ; (min-max= 20-46)]		
Cinsiyet		
Kadın	136	68,0
Erkek	64	32,0
Eğitim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	44	22,0
Önlisans	18	9,0
Lisans	132	66,0
Yüksek Lisans	4	2,0
Doktora	2	1,0

Medeni Durum		
Evlili	51	25,5
Bekar	149	74,5
Çocuk Sahibi Olma		
Evet	36	18,0
Hayır	164	82,0
Mesleği İsteyerek Seçme		
Evet	134	67,0
Hayır	66	33,0
Meslekte Çalışma Süresi		
[Ort \pm SS=4,78 \pm 5,12 ; (min-max= 1-36)]		
Kurumda Çalışma Süresi		
[Ort \pm SS=3,01 \pm 2,87 ; (min-max= 1-18)]		
Yoğun Bakımda İsteyerek Çalışma		
Evet	150	75,0
Hayır	50	25,0
Çalışma Türü		
Sürekli Gündüz	28	14,0
Sürekli Gece	8	4,0
Vardiya Usulü	158	79,0
24 Saat	6	3,0

Araştırma ölçeklerine ait tanımlayıcı bulgular Tablo 2'de görülmektedir. Basıklık ve çarpıklık değerlerine göre ölçeklerin ve alt boyutlarının normal dağıldığı, Cronbach Alfa katsayılarına göre ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Sosyodemografik özelliklere göre incelendiğinde İş Motivasyonu Ölçeği ve alt boyutlarında; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sahibi olma, meslekteki çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, yoğun bakımda isteyerek çalışma ve çalışma türüne göre gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Sadece mesleği isteyerek seçen hemşirelerin, istemeden seçen hemşirelere göre iş motivasyonu düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$; $t = 2,339$).

İşe Bağlılık Ölçeği ve alt boyutlarında ise evlilerin bekarlara, çocuk sahibi olanların olmayanlara, mesleği isteyerek seçenlerin istemeden seçenlere, yoğun bakımda çalışmayı isteyenlerin istemeyenlere, sürekli gündüz çalışanların sürekli gece ve vardiyalı çalışanlara göre, meslekte çalışma süresi uzun olanların kısa olanlara göre işe bağlılıkları istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$). Yaş, cinsiyet ve kurumda çalışma süresine göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 2. Araştırma ölçeklerine ilişkin bulgular

Değişken	Min	Max	Ort	SS	Medyan	Basıklık	Çarpıklık	Cronbach Alpha
İşe İstek Duyma	1,00	5,00	3,42	0,86	3,33	-0,234	-0,321	0,790
İşe Adanma	1,00	5,00	3,36	0,89	3,33	0,083	-0,480	0,702
İşe Yoğunlaşma	1,00	5,00	3,42	0,89	3,50	-0,248	-0,296	0,731
İşe Bağlılık Ölçeği	1,00	5,00	3,40	0,84	3,44	-0,044	-0,357	0,916
Motive Olamama	1,00	6,33	2,30	1,20	2,00	0,183	0,809	0,759
İçsel Motivasyon	1,00	7,00	3,79	1,35	4,00	-0,472	0,054	0,770
Dışsal Düzenleme-Sosyal	1,00	7,00	3,14	1,37	3,00	-0,088	0,346	0,773
Dışsal Düzenleme-Maddesel	1,00	7,00	3,33	1,33	3,33	-0,217	0,121	0,678
Kişisel Düzenleme	1,00	7,00	4,79	1,31	5,00	-0,482	-0,360	0,844
İçe Yansıtılan Düzenleme	1,00	7,00	5,00	1,34	5,00	-0,327	-0,402	0,875
Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği	1,78	6,28	3,72	0,80	3,77	0,749	0,269	0,832

Tablo 3. Araştırma ölçekleri arasındaki korelasyon analiz bulguları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.İşe İstek Duyma	r 1 p									
2.İşe Adanma	r 0,880 p 0,000	1								
3.İşe Yoğunlaşma	r 0,880 p 0,000	0,840	1							
4.İşe Bağlılık Ölçeği	r 0,963 p 0,000	0,950	0,950	1						
5.Motive Olamama	r -0,291 p 0,000	-0,258	-0,239	-0,275	1					
6.İçsel Motivasyon	r 0,502 p 0,000	0,462	0,476	0,503	0,020	1				
7.Dışsal Düzenleme-Sosyal	r 0,198 p 0,005	0,191	0,152	0,189	0,349	0,305	1			
8.Dışsal Düzenleme-Maddesel	r 0,247 p 0,000	0,225	0,199	0,234	0,229	0,251	0,605	1		
9.Kişisel Düzenleme	r 0,455 p 0,000	0,434	0,428	0,460	-0,285	0,575	0,163	0,172	1	
10.İçe Yansıtılan Düzenleme	r 0,440 p 0,000	0,406	0,413	0,440	-0,320	0,447	0,162	0,196	0,703	1
11.Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği	r 0,438 p 0,000	0,412	0,403	0,438	0,251	0,721	0,712	0,676	0,651	0,615

Katılımcıların araştırma ölçekleri ve alt boyutlarına katılım düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için yapılmış olan Pearson korelasyon analiz bulguları Tablo 3'de sunulmuştur. Bu bulgulara göre,

İşe Bağlılık Ölçeği ve ölçeğin alt boyutları ile Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin Motive Olamama alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu ($p<0,05$),

İşe Bağlılık Ölçeği ve ölçeğin alt boyutları ile Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin İçsel Motivasyon alt boyutu, Dışsal Düzenleme-Sosyal alt boyutu, Dışsal Düzenleme-Maddesel alt boyutu, Kişisel Düzenleme alt boyutu ve İçe Yansıtılan Düzenleme alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu ($p<0,05$),

İşe Bağlılık Ölçeği ve ölçeğin alt boyutları ile Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

Çok Boyutlu İş Motivasyonu ölçeğinin alt boyutlarının İşe Bağlılık Ölçeği üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 4'de sunulmuştur. Yapılan regresyon analizinde Çok Boyutlu İş Motivasyonu ölçeğinin alt boyutları bağımsız değişkenler, İşe Bağlılık Ölçeği ise bağımlı değişken olarak modele dahil edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre:

Çok Boyutlu İş Motivasyonu ölçeğinin alt boyutlarının İşe Bağlılık Ölçeğindeki varyansın %36,4'ünü açıkladığı ve modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ($F=20,010$; $p=0,000$),

Çok Boyutlu İş Motivasyonu ölçeğinin Motive Olamama alt boyutunun İşe Bağlılık Ölçeği üzerinde negatif yönde anlamlı etkisinin olduğu ($\beta =-0,288$; $p=0,000$),

Çok Boyutlu İş Motivasyonu ölçeğinin İçsel Motivasyon alt boyutunun İşe Bağlılık Ölçeği üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu ($\beta =0,377$; $p=0,000$) belirlenmiştir.

TARTIŞMA

Bu çalışmada yoğun bakım hemşirelerinin iş motivasyonu ve işe bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, sosyodemografik özelliklere göre bu değişkenlerin irdelenmesi ve iş motivasyonu ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin analiz edilmesi amaçlanmıştır.

Çalışmamızda hemşirelerin iş motivasyonu düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Araştırma sonuçları Türkiye'de sağlık çalışanlarıyla gerçekleştirilen önceki çalışmalarla benzerlik göstermektedir (19,20). Breed ve arkadaşları tarafından Güney Afrika'daki hemşirelerle gerçekleştirilen çalışmada hemşirelerin iş motivasyonlarının yüksek olduğu bulunmuş ve motivasyonlarını etkileyen faktörler incelenmiştir. Bu çalışmada hemşirelerin görevlerini yürütürken yetkileri dahilinde özerk davranabilmelerinin, yöneticilerinden destek görebilmelerinin, takdir edilmelerinin, görüş ve önerilerine önem verilmesinin iş motivasyonlarını yükselten en önemli faktörler olduğu belirlenmiştir (21). Kudo ve arkadaşları tarafından Japonya'da hemşirelik asistanlarıyla gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların iş motivasyonlarının yüksek olduğu bulunmuş ve paranın motive olmak için tek başına yeterli olamayacağı, içsel motivasyon faktörlerinin de önemli olduğu vurgulanmıştır (22). Wallin ve arkadaşları tarafından Finlandiya'da hemşirelerle gerçekleştirilen çalışmada ise iş motivasyonlarının yüksek olduğu ve mesleki saygınlık, iş doyumu ve çalışma ortamındaki desteğin iş motivasyonunu artırdığı tespit edilmiştir (23).

Çalışmamızda katılımcıların işe bağlılık düzeyleri yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Türkiye'de sağlık çalışanlarıyla gerçekleştirilen önceki çalışmalarda da katılımcıların işe bağlılık düzeyleri yüksektir ve çalışma sonuçları benzerlik taşımaktadır (24,25). Jedwab ve arkadaşları tarafından Avustralya'da hemşirelerle gerçekleştirilen çalışmada, hemşirelerin işe bağlılık düzeyleri yüksek bulunmuştur (26). Giménez-Espert ve arkadaşları tarafından Covid-19 döneminde

Tablo 4. Regresyon analiz bulguları

Model	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	2,074	0,257	-	8,069	0,000
Motive Olamama	-0,202	0,047	-0,288	-4,257	0,000
İçsel Motivasyon	0,235	0,045	0,377	5,188	0,000
Dışsal Düzenleme-Sosyal	0,041	0,047	0,067	0,888	0,376
Dışsal Düzenleme-Maddesel	0,085	0,045	0,135	1,880	0,062
Kişisel Düzenleme	0,034	0,057	0,054	0,605	0,546
İçe Yansıtılan Düzenleme	0,065	0,052	0,104	1,259	0,209
R=0,619 R²=0,384 Düzeltilmiş R²=0,364 F=20,010 p=0,000					

Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık Ölçeği

İspanya'daki hemşirelerle gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların işe bağlılıkları orta düzeyde bulunmuş ve bu sonuçlarda pandemi dolayısıyla iş yükünün fazla, psikosoyal risklerin yüksek olmasının etkili olabileceği değerlendirilmiştir (27).

Önceki araştırmalarda çalışanların yaş, eğitim durumu ve iş deneyimleri ile iş motivasyonları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur (21,28). Saracel ve arkadaşları ise araştırmalarında lisans mezunlarının ve iş deneyimleri bir yıldan kısa olanların dış motivasyonlarının daha yüksek olduğunu bulmuştur (29). Bir başka çalışmada, çalışanların çalışma süresi ile iç motivasyonlarının doğrusal olduğu ifade edilmiştir (30). Çalışmamızda ise sosyodemografik özelliklerden sadece mesleği isteyerek seçmenin iş motivasyonunda farklılığa yol açtığı ve hemşireliği isteyerek seçenlerin istemeden seçenlere göre iş motivasyonu düzeylerinin anlamlı şekilde yüksek olduğu bulunmuştur. Bayer'in çalışmasında da mesleği isteyerek seçmenin iş motivasyonunu artırdığı bulunmuş ve belirli bir görevi yerine getirirken bireyin çalışmak istemesinin, yaptığı işten zevk almasının, görevle veya faaliyetle bağlantı kurmasının iş motivasyonunu olumlu etkilediği tespit edilmiştir (4).

Wang ve arkadaşlarının Çin'deki hemşirelerle gerçekleştirdiği çalışmada, mesleki unvanı ve yaşı yüksek hemşirelerin işe bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur (31). Çalışmamızda ise evlilerin bekarlara, çocuk sahibi olanların olmayanlara, mesleği sevenlerin sevmeyenlere ve yoğun bakımda çalışmayı isteyenlerin istemeyenlere, sürekli gündüz çalışanların sürekli gece/ vardiyalı çalışanlara göre meslekte çalışma süresi uzun olanların işe bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin çocuklarına bakmak ve ailelerine ekonomik destek olmak için çalışmak durumunda olmalarının, hemşirelik mesleğinde ve yoğun bakımda isteyerek çalışmalarının, meslekte uzun süre çalışanların işleri ile duygusal bağ kurmalarının ve sürekli gündüz çalışarak düzenli bir mesaiye sahip olmanın diğer gruplara göre işe bağlılıklarının yüksek olmasında etkili olabileceği düşünülmektedir. Araştırma sonuçları önceki bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir (24,27).

Sonuç olarak, çalışmamızda iş motivasyonu ile işe bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ve iş motivasyonunun işe bağlılığının %36,4'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları önceki çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik taşımaktadır (26,28). Hastalar için yaşamsal ve acil kararlar alınması zorunlu olan sağlık alanındaki personelin özellikle de hastalarla en fazla temas halinde olan hemşirelerin, iş motivasyonlarının ve işe bağlılıklarının yüksek olmasının sağlık bakımını etkileyeceği ve hizmetin kalitesine olumlu şekilde yansıtacağı değerlendirilmektedir. Hemşirelerin

motivasyonlarını artıracak her bir faktör aynı zamanda işe bağlılığı da artıracaktır. İşe bağlılığı yüksek olan çalışanların hasta tedavi ve hizmet sürecine katılımlarının daha yüksek olacağı, bu kişilerin kurum ve hastalar yararına daha fazla yaratıcı ve yenilikçi düşünceler ortaya koyacağı, verimli olacağı ve katma değer oluşturacağı düşünülmektedir. Gelecek çalışmalarda araştırmanın çok merkezli yürütülmesi, işe bağlılığı etkileyen diğer faktörlere yönelik araştırmalar planlanması ve diğer sağlık profesyonelleri ile farklı birimlerde çalışan hemşirelerle ile karşılaştırmalar yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

1. Toode K, Routasalo P, Suominen T. Work motivation of nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*. 2011;48(2):246-257.
2. Kuvaas B, Buch R, Weibel A, Dysvik A, Nerstad CGL. Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*. 2017;61:244-258.
3. Khim K. Are health workers motivated by income? Job motivation of Cambodian primary health workers implementing performance-based financing. *Glob Health Action*. 2016;9:31068.
4. Bayer N, Gölbaşı Z, Esenkaya E. Hemşirelerde içsel motivasyon ve içsel motivasyonun toplumsal cinsiyet rolleri tutumu ile ilişkisi. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*. 2022;5(1):22-31.
5. Gunawan NPIN, Hariyati RTS, Gayatri D. Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis. *Enfermería Clínica*. 2019;29:515-520.
6. Coster S, Watkins M, Norman JJ. What is the impact of professional nursing on patients' outcomes globally? An overview of research evidence. *Int J Nurs Stud*. 2018;78:76-83.
7. Malik M, Rehan ST, Malik F, Ahmed J, Fatir CA, Hussain Hu, et al. Factors associated with loss of motivation and hesitation to work amongst frontline health care providers during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional survey from a developing country. *Annals of Medicine and Surgery*. 2022;83:104766.
8. Roaa G, Olfat S. Nurses' professional values and organizational commitment. *Journal of Taibah University Medical Sciences*. 2023;18(1):19-25.
9. Negussie BB, Oliksa GB. Factors influence nurses' job motivation at governmental health institutions of Jimma Town, South-west Ethiopia. *International Journal of Africa Nursing Sciences*. 2020;13:100253.
10. WHO WHO. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. 2020.
11. van Mol MMC, Nijkamp MD, Bakker J, Schaufeli WB, Kompanje EJO. Counterbalancing work-related stress? Work engagement among intensive care professionals. *Australian Critical Care*. 2018;31(4):234-241.
12. Köse S, Gezginci E, Göktaş S, Murat M. The effectiveness of motivational messages to intensive care unit nurses during the COVID-19 pandemic. *Intensive and Critical Care Nursing*. 2022;69:103161.
13. Ugwu FO, Onyishi IE. The moderating role of person-environment fit on the relationship between perceived workload and work engagement among hospital nurses. *International Journal of Africa Nursing Sciences*. 2020;13:100225.
14. Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002;3:71-92.
15. Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*. 2006;66:701-716.
16. Eryılmaz A, Tayfun D. Subjective well-being at work: investigating of psychometric properties of utrecht work engagement scale. *Journal of Clinical Psychiatry*. 2012;15(1): 49-55.
17. Gagné M, Forest J, Gilbert M-H, Aubé C, Morin E, Malorni A. The motivation at work scale: validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*. 2010;70(4):628-646.

18. Civilidag A, Sekercioğlu G. Studying of adaptation to Turkish culture the multidimensional work motivation scale. *Mediterranean Journal of Humanities*. 2017;7(1):143-156.
19. Nal M, Sevim E. Effect of paternalist leadership on work engagement: a research on health workers. *Journal of International Health Sciences and Management*. 2020;6(10): 90-107.
20. Yüksel O, Adıgüzel O. Kamu hastaneleri birliği kapsamında yer alan sağlık kurumlarında çalışanlar açısından personel güçlendirmenin iş tatmini ve iş motivasyonu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2015;8(39):1019-1027.
21. Breed M, Downing C, Ally H. Factors influencing motivation of nurse leaders in a private hospital group in Gauteng, South Africa: A quantitative study. *Curationis*. 2020;43(1):e1-e9.
22. Kudo Y, Kido S, Shahzad MT, Yoshimura E, Shibuya A, Aizawa Y. Work motivation for Japanese nursing assistants in small- to medium-sized hospitals. *The Tohoku Journal of Experimental Medicine*. 2011;225(4):293-300.
23. Wallin S, Fjellman-Wiklund A, Fagerström L. Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study. *BMC Nurs*. 2022;21(1):31.
24. Cihangiroğlu N, Şahin B, Teke A, Uzuntarla Y. Hemşirelerin çatışma ve mesleki bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2015;29(4):599-610.
25. Fidan E, Çetinkaya FF. Psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı rolü. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*. 2022;12(2):53-75.
26. Jedwab RM, Hutchinson AM, Manias E, Calvo RA, Dobroff N, Glozier N, et al. Nurse motivation, engagement and well-being before an electronic medical record system implementation: a mixed methods study. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(5).
27. Giménez-Espert MDC, Prado-Gascó V, Soto-Rubio A. Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during Covid-19 pandemic. *Front Public Health*. 2020;8:566896.
28. Köse E. The Research on the relationship between job satisfaction perceptions and work motivation levels of employees. *Bilecik Şeyh Edebali University Journal of Social Sciences Institute*. 2019;4(1):131-148.
29. Saracel N, Taşseven Ö, Kaynak E. Türkiye'de çalışan Y kuşağında iş tatmini-motivasyon ilişkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*. 2016;5(1):50-79.
30. Ağca V, Ertan H. Duygusal bağlılık içsel motivasyon ilişkisi: Antalya'da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2008;10(2):135-156.
31. Wang Y, Gao Y, Xun Y. Work engagement and associated factors among dental nurses in China. *BMC Oral Health*. 2021;21(1):402.