



HEMŞİRELERDE İŞ TATMİNİNİN MOTİVASYON DÜZEYİNE ETKİSİ

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

ÖZET

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

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

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION OF NURSES ON MOTIVATION

ABSTRACT

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

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

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

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

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

⁴ dnz_sglk@hotmail.com