

Motivasyon, İş Doyumu, Örgüte Bağlılık, İşten Ayrılmalar,

MOTİVASYON



Bu dersin sonunda HEDEFLENEN:

- Öğrencilerin, Motivasyonu tanımlayabilecek,
- İçsel ve dışsal motivasyonu karşılaştırabilecek,
- İş doyumunu tanımlayabilecek
- İş doyumunu etkileyen kurumsal faktörleri sırlayabilecek
- Örgüte bağlılığı tanımlayabilecek
- İş doyumunu, örgüte bağlılık ve işten ayrılmalar arasındaki ilişkiyi tartışabilecek,
- Motivasyon, iş doyumunu ve örgüte bağlılığı artırmak için yönetici hemşire sorumluluklarını tartışabilecek bilgileri almalarını sağlamaktır.

MOTİVASYON NEDİR?

Başarılı insanlar
Motivasyonu İstirir.
Elzeri POWER

**İNSANLARI
BİR EYLEM YAPMA
KONUSUNDA
HAREKETE GEÇİREN
GÜÇTÜR.**

Motivasyon (Güdüleme) nedir ?



4

Öğrenme Eksersizi

- Hayatınızda anlamlı olan şeylerin neler olduğunu düşünün.
- Sizin için önemli olan nedir?
- Gruptan bir kişi bulun ve bunları onunla paylaşın.

MOTİVASYON

**BİR ÖRGÜTÜN EN DEĞERLİ SERMAYESİ
İNSANDIR.**

BU DEĞERİ KORUMAK,

MOTİVE ETMEK

BAŞARININ ANAHTARIDIR.

Öğrenme Notları

MOTİVASYON

Motive:

İngilizce ve Fransızca kökenli bir kelime

Türkçe'de ise;

Güdüleme;(Etken) Yöneticilerin iş görenleri motive etmesi.

Güdülenme;(Edilgen) İş görenlerin motive olması durumu.

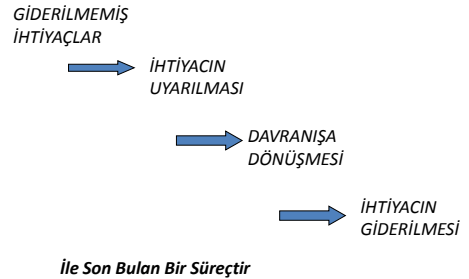
MOTİVASYON NEDİR?

- ❖ Çalışanları cesaretlendirmek, etkilemek, onlara ilham vermek ve yönlendirmek.
- ❖ Daha iyi çalışmalarını için mantıklı sebepler gösterebilmek.
- ❖ Birlikte çalışma istedikleri hissini vermek.
- ❖ Yaptıkları işten dolayı kendilerini iyi hissetmelerini sağlamak.
- ❖ Bir şeyleri istekle yaptığımız sırada o iş ile ilgili olarak içimizde hissettiğimiz duygudur.

MOTİVASYON NEDİR?

- Bireyin, işinin yönünü, gücünü ve öncelik sırasını belirleyen iç veya dış kuvvetin etkisi ile harekete geçmesidir.
- Bir insanı istenen yönde harekete geçirme işidir.
- Bir insanın içinde bulunan, o insanın olumlu ya da olumsuz belli bazı eylemlerde bulunmasını ve belirli bireysel isteklerine ulaşmasını ve böylece tatmin olmasını sağlayan güç.

MOTİVASYON SÜRECİ



MOTİVASYON

- İnsan davranışını yönlüten ve belirleyen bir enerji olarak tanımlanabilir.
- Veya
- “Kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları”dır.

MOTİVASYON

- a. Kişilerin beklenti ve ihtiyaçları,
- b. Amaçları,
- c. Davranışları,
- d. Kendilerine performansları hakkında bilgi verilmesi konuları ile ilgilidir.



MOTİVASYON

- Motivasyon veya güdülenme; içten gelen itici kuvvetlerle,
 - Belirli bir hedefe yönelen,
 - Belirli bir gayesi (amacı) olan davranışlar için kullanılmaktadır.
- “Bir işi yapmak için kişinin içinde duyduğu istek”, motivasyonun en basit tanımıdır.



MOTİVASYONUN AMACI...

Motivasyonun amacı, çalışanları işe ve işletmeye bağlama yolları ile birlikte özendirme olanaklarını araştırmak, uygulamak ve böylelikle verimliliği ve performansı arttırmaktır.

14

MOTİVASYON

- Motivasyon, davranışı hedefe yönlendiren ve faaliyete geçiren güçtür.
- Dolayısıyla **motivasyon**; insanları belirli bir amaca doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için gösterilen çabaların toplamı olarak da tarif edilebilir.
- İnsanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, umutları, inançları, kısaca; arzu, ihtiyaç veya korkuları olabilir.

MOTİVASYON

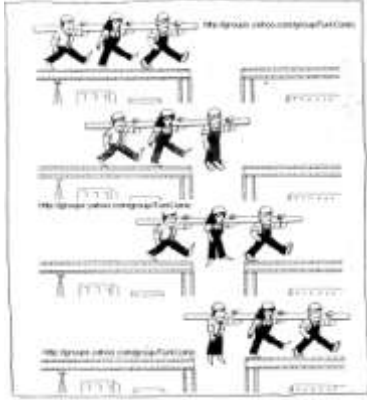
- Kişilerin “bireysel” amaçları yönünde güdülenmesi doğal ve yaşamlarını devam ettirmeleri açısından zorunlu bir durumdur.
- Ancak; bireylerin içinde bulundukları iş ortamının amaçlarına göre güdülenmesi yapaydır; dolayısıyla iş ortamında bireyleri çalışmaya başlatacak ve devamını sağlayacak etkileri yaratmak gerekir.

MOTİVASYON

- Kurum çalışanlarını yaptıkları işe motive etmek çok önemlidir, **bireyin örgütsel amaçlar yönünde motive edilmesi sağlanmadıkça** örgütsel edimler istenen düzeyde olmayacaktır.
 - Motivasyon ve başarı,
 - Motivasyon ve performans
 - Motivasyon ve verimlilik arasındaki ilişki her zaman doğru orantılıdır.

MOTİVASYON

- Nitelikli işgücü istihdamının genişlediği, insan faktörünün diğer faktörlerin önüne geçtiği günümüzde; örgütlerin en fazla verimi alması için gerekli şartlardan biri de iş görenin tatminidir.
- Dolayısıyla çalışanların işlerine yönelik tutumlarını olumlu hale getirerek iş tatminlerini sağlayan ve çalışmayı devamlı hale getiren motivasyondur.



ÇALIŞANLARI MOTİVE EDEN FAKTÖRLER

- Her bireyin farklı özelliklere sahip olması, herkes için geçerli tek bir motivasyon stratejisinin geçerliliğini engeller.
- Ancak, çalışanları **verimli bir şekilde** çalışmaya itecek, **sorumluluk almalarını** sağlayacak, **problemleri çözmeleri** için hareket geçirecek ve **başarılarını ödüllendirecek** bir ortamın yaratılması, yapılması gereken işlerin başında gelir.

ÇALIŞANLARI MOTİVE EDEN FAKTÖRLER

- Bireyleri motive eden öncelikli olarak kendileridir, ancak kurumlar bireylerin motive olmalarını sağlayacak ortamı yaratarak buna katkıda bulunmayı bilmelidir.
- Söz konusu ortam bireylerde “örgüte bağlılık” duygusu yaratacak, yeteneklerini geliştirme ve öğrenerek gelişme imkanı verecek ve güven duygusunu sağlayacaktır.

Öğrenci Gözü İle

- Sizi Motive Eden Faktörler Nelerdir?
- Yanınızdaki arkadaşınızla bunu paylaşın.

ÇALIŞANLARI MOTİVE EDEN FAKTÖRLER

- Genel olarak;
 - Gelecek güvencesi
 - Yükselme olanağı
 - Ücret
 - İyi ve sağlıklı çalışma koşulları
 - Kendini gösterme olanağı
 - Diğer çalışanlarla iyi ilişkiler kurma
 - Adalet algısı
 - Beğenilme duygusu
 - Özel sorunlara ilgi ve yardım
 - Örgütsel bağlılık

ÇALIŞANLARI MOTİVE EDEN FAKTÖRLER

- Çalışanları motive eden faktörler göz önüne alınırken; hem bireysel hem de örgütsel ihtiyaçlar göz önünde bulundurulmalı,
- Motivasyon stratejileri mutlaka beklenti, ihtiyaç, eşitlik ve adalet çerçevelerinde planlanmalıdır.

ÇALIŞANLARI MOTİVE EDEN FAKTÖRLER

- Çalışanlardan istenen davranışın ne olduğu (bireylerin ne için motive olacağı) açıkça ortaya konmalı,
- Bu davranışın hem bireyin yetenek, ihtiyaç ve beklentilerine uygun olmasına, hem de örgütün hedefleri ile örtüşmesine dikkat edilmelidir.

Motivasyon temel olarak iki şekilde gerçekleşebilir:

- **Motivasyon**
 1. **İçsel**
 2. **dışsal olabilir.**



Dışsal Motivasyon

Bireylerin kendi dışındaki faktörlerin harekete geçirdiği başarılı olma güdüsüdür.

- (Dışsal motivasyon ödül ve cezaların uygulaması ile ilişkilidir)



Motivasyon Sürecinde

- İlk olarak bir gereksinim hissedilir.
- Daha sonra bu gereksinime yönelik bir takım davranışsal yanıtlar ya da eylemler gösterilir.
- Daha sonra ya amaca ulaşma ya da hayal kırıklığı vardır.

İçsel Motivasyon

Bireylerin kendi istekleri ile başarılı olma güdüsüdür.

Bireyin içinden gelen ve bir şeyi yapma isteğidir.

(çok para kazanma arzusu, zayıflama, sigarayı bırakma ya da ilaç bağımlılıkları için uzmana gitme dışsal motivasyondan çok içsel motivasyonla ilişkilidir.)

Kişinin içsel motivasyonunu anlayabilmek için onun felsefesini, değerlerini, inançlarını ve tutumlarını anlamak gerekmektedir (Huber, 2000).

Motivasyon Teorileri.

Motivasyon Teorileri genelde tutum, gereksinim ve davranış ilişkileri üzerine odaklanmıştır.

KAPSAM TEORİLERİ	SÜREÇ TEORİLERİ
❑ Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi ❑ Herzberg Modeli ❑ Başarı güdüsü kuramı ❑ Locke' nin bireysel amaçlar ve iş başarısı ilişkisi kuramı	❑ Davranış şartlandırması yaklaşımı ❑ Bekleyiş teorileri ❑ Amaç teorisi ❑ Eşitlik teorisi

Motivasyonla İlgili Kuramlar

İçerik Kuramları

İçerik teorileri davranışı durdurma ya da sürdürme, yürütme ve enerji gibi kişinin içinden gelen gereksinim ve faktörler üzerine odaklanmıştır.

İçerik Kuramları

- Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı"
- Alderfer'in V.I.G. (E.R.G) yaklaşımı
- Herzberg'in "Çift Faktör Kuramı"ı ve
- David Mc Clelland'ın "Başarma İhtiyacı Kuramı"

18.11.2015

18.11.2015

Özdem Nurluöz

MOTİVASYON TEORİLERİ

Maslow'un İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

				5.KADEME
		3.KADEME	4.KADEME	Kendini Gerçekleştirme ihtiyacı
1.KADEME	2.KADEME	Sosyal ihtiyaçlar	Saygınlık ihtiyacı	
Fiziksel ihtiyaçlar	Güvenlik ihtiyacı.			Büyüme
Açlık	Emniyet	Eşya	Kendine saygı	Kişisel gelişme
Susama	Tehlikeden	İşbirliği	Başkalarına saygı	Başarma
Barınma	Korunma	Gruba ait olma	Statü	Yaratıcılık
	Geleceğini	Sevgi	Ego	Kendini ifade etme.
	Garantiye alma.	Sosyal aktivite		

Maslow'un İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Fizyolojik ihtiyaçlar %85'i
Güvenlik ihtiyaçlarının %70'i
Sosyal ihtiyaçların %50'si
Saygınlık ihtiyaçlarının %40'ı
Kendini Gerçekleştirme ihtiyacının %10'u

TATMİN EDİLMEKTE

Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı

Varsayımlar:

- 1.Kişinin gösterdiği her davranış, kişinin sahip olduğu belirli gereksinimleri gidermeye yöneliktir. Kişi gereksinimlerini gidermek için belirli yönlerde davranır. Dolayısı ile gereksinimler davranışı belirleyen önemli faktördür.
- 2.Kişinin belirli bir sıralanma gösteren gereksinimlere sahiptir. Alt kademelerde bulunan gereksinimler giderilmeden, üst kademelerdeki gereksinimleri kişiyi davranışa sevk etmez. Gereksinimlerin kişiyi davranışa sevk etme özelliği bunların tatmin edilme derecesine bağlıdır.

- Hangi kuramı seçtiklerine bağlı olmaksızın yöneticiler, iş görenlere kendini gerçekleştirme ve büyüme ihtiyaçlarının tatmini için fırsatlar sunarak önemli bir motivasyon sağlayabilirler

18.11.2015

Özdem Nurluöz

HERZBERG'in Çift Faktör Teorisi



Herzberg iş ortamında motive edici ve durum koruyucu (hijyenik) etmenleri ayırmıştır.

Motive edici faktörler	HİJYEN FAKTÖRLER
☐ Başarı ☐ Tanınma ☐ İlerleme imkanları ☐ İşin Kendisi ☐ Sorumluluk, statü ☐ Büyüme	☐ Şirket Politikası ☐ Teknik Gözetim ☐ Kişilerarası İlişkiler ☐ Ücret ☐ İş Güvenliği ☐ Kişisel Yaşam ☐ Çalışma Koşulları ☐ Makam

37

1. Motive edici faktörler

- İşin kendisi,
- Sorumluluk,
- İlerleme imkanları,
- Statü,
- Başarma ve
- Tanınma

18.11.2015

2. Hijyenik Faktörler

- Ücret,
- Maaş,
- Çalışma koşulları,
- İş güvenliği,
- Yan ödemeler,
- Yönetim uygulamaları,
- Kişilerarası ilişkiler ve
- Örgüt politikaları

18.11.2015

Özdem Nurluza

Motive edici faktörler işin özü ve içeriği ile ilgilenirken, hijyenik faktörler işin çevresel şartları ile ilgilenmektedir

Hijyenik faktörler bir çalışma ortamında ya da örgütte bulunması gereken faktörlerdir. Bunlar yoksa hastanelerde ya da diğer kurumlarda çalışan hemşireleri veya diğer sağlık profesyonellerini çalışmaya motive etmek mümkün değildir, ancak varlıkları motivasyon için gerekli ortamı yaratır

18.11.2015

MOTİVASYON TEORİLERİ

Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

Bu kurama göre kişiler üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterirler.



1-Başarı ihtiyacı
Bireyin görevini başarı ile yerine getirme isteğidir. En iyi olma mükemmeli bulma tutkusunu başarı ihtiyacından kaynaklanır.

2-Bağlılık İhtiyacı (İlişki İhtiyacı)
İnsanın hayatını yalnız başına sürdüremeyen ve toplumsal bir niteliğe sahip olduğundan kaynaklanır. Bir gruba girme, sosyal ilişkileri geliştirme.

3-Güçlü Olma ih.
Çevresine egemen olma isteğindedir. çevresel ve grupsal ilişkilerinde etkilerini artırarak seslerini duyurmak isterler. İnsandan insana farklı derecelerde ortaya çıkabilir.

BAŞARI GÜDÜSÜ KURAMI...

Maslow'un tersine güdülerin öğrenilmeyle kazanılabileceğini savunan bir kuramdır. Bu kuramın öncüsü ise Mc Clelland'dır. Savunduğu güdüler ise **başarı, bağlılık ve güçlülük ihtiyaçlarıdır.**

☐ Eğer bir insan zamanını nasıl daha iyi yaparım diye düşünmekle geçiriyorsa, **başarı güdüsüne** sahiptir.

☐ **Erk (güç) güdüsü** güçlü olan bir birey, güç ve otorite kaynaklarını genişletme, diğer insanları etki alanında tutma ve gücünü koruma türünde davranışlar gösterirler.

☐ **Bağlanma güdüsü** ise başka insanlarla ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkileri geliştirmeyi ifade eder.

42

McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı

Bu kuramın yönetici ve liderler açısından önemi:

Eğer çalışan/izleyenlerin gereksinim duydukları ihtiyaçlar belirlenebilirse kişilerin bu ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri görevlerde bulunmaları sağlanabilir ve kişilerin sahip oldukları bilgi ve yeteneklerini tam olarak işe aktarmaları sağlanabilir



18.11.2015

MOTİVASYON TEORİLERİ

Alderfer'in V.İ.G (E.R.G) Yaklaşımı

Varolma ihtiyacı: "Varlığını sürdürme" :Tüm maddi ve fizyolojik ihtiyaçları kapsar.

İlişki İhtiyaçları:Diğer insanlarla anlamlı ilişkiler kurma ihtiyacını anlatır.

Gelişme ihtiyaçları:Bireyin kendisi ve çevresi üzerinde etkiler geliştirme ihtiyacını içerir.



Motivasyonla İlgili Kuramlar

Süreç Kuramları

Süreç kuramları, kapsam kuramlarının aksine ihtiyaç ve güdüler üzerinde durmak yerine, insan ihtiyaçlarını karşılamada kullanılan ve amaç denilebilecek dışsal birtakım faktörler üzerinde yoğunlaşmışlardır. Ağırlık noktası kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilidir.

18.11.2015

Süreç Kuramları

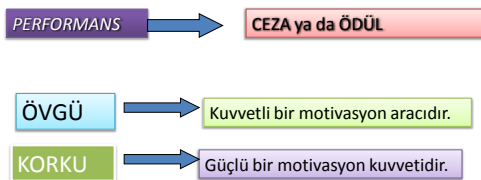
- Vroom'un Beklenti Kuramı,
- Lawler ve Porter'in Beklenti Kuramı,
- Adams'ın Eşitlik Kuramı,
- Skinner'in Pekiştirme Kuramı,
- Locke'nin Bireysel Amaçlar ve İş Başarım Kuramı

ÖZETİ

18.11.2015

Motivasyon Teorileri
SÜREÇ KURAMLARI

Vroom'un Beklenti Teorisi



Bu kuram insan davranışlarını, bireyin amaç ve seçimleriyle ve bu amaçları başarmadaki beklentileri yönünden açıklamaya çalışır. Beklenti kuramına göre çalışanlar sadece işlerinden umduklarını buldukları zaman tatmin olurlar.

Çalışanların tümü aynı amaçlara sahip değildir.

Bu nedenle yönetici çalışanların beklenti ve çekicilik açısından nelere önem verdiğini belirlemelidir. Bunun için de çalışanların geçmişlerini, tecrübelerini ve diğer özelliklerini ayrıntısıyla öğrenmeye çalışmalıdır

18.11.2015

Lawler ve Porter'in Beklenti Kuramı

Bu kuramda ; gayret, bilgi, yetenek ve algıların rol değişikliklerine göre performans ödüllendirmesi söz konusudur. Bu kuram iki temel soruna cevap aramaktadır. Bunlar;

- 1-Motivasyonun kaynağı nedir?
- 2-Performansın kaynağı nedir?

18.11.2015

Skinner'in Öğrenmede Pekiştirme Kuramı

Pekiştirme kuramı, kişilerin elde ettikleri olumlu veya olumsuz sonuçlara göre bir davranışı yeniden gösterip göstermeyecekleri noktasına açıklık getirmektedir.

Bu kurama göre:

- Bireyler kişisel olarak en çok ödüllendirilen davranışı yönelirler.
- Bireylerin davranışı ödüllerin kontrol altında tutulmasıyla şekillendirilmektedir.

18.11.2015

Locke'nin Bireysel Amaçlar ve İş Başarım Kuramı

Edwin Locke tarafından ortaya konan bu modelde kişilerin belirlediği amaçların onların motivasyon derecelerini belirleyeceği savunulmuştur. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen kişi, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır. Kuramın ana fikri kişilerin kendileri için belirledikleri amaçın ulaşılabilirlik derecesidir.

51

Adams'ın Eşitlik Kuramı...

J. Stray Adams tarafından geliştirilen bu teoriye göre işgörenlerin iş ilişkilerinde eşit bir şekilde davranış görme arzusunda oldukları ve bu arzunun motivasyonu etkilediğidir.

Bu kuramın ana fikri de, çalışanların/izleyenlerin iş ilişkilerinde, eşit bir muamele görme arzusunda oldukları ve bu arzunun motivasyonu etkilediği hususudur. Bu kurama göre kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilişkili olarak algıladığı eşitlik (veya eşitsizliklere) bağlıdır.

Motivasyonun iki önemli özelliği şudur:

1. motivasyonun kişisel bir olay olmasıdır. Birisini motive eden herhangi bir durum veya olay başkasını motive etmeyebilir.
2. motivasyonun ancak insan davranışlarında gözlenebilir olmasıdır

18.11.2015

ÖRGÜTLERDE MOTİVASYON

- Motivasyon hastane ortamında da büyük önem taşır. Yeterli ve kaliteli hasta bakımı sağlanmak isteniyorsa, hastanenin belirlediği amaçlarına ulaşmak isteniyorsa etkin olarak görev yapan insana gereksinim vardır. Hemşire yönetici ve liderlerin sorumluluğu, işin hem niceliği hem de niteliğini artırmak için hemşireleri motive etmektir



Hemşirelikte Motivasyon

Bir hemşireyi ne motive eder?"

sorusuna yanıt verebilmek için öncelikle hemşirelerin kendilerini neyin motive ettiğini düşünmeleri gerekir.



Motivasyon Araçları

Genellikle üç grupta incelenmektedir. Bunlar;

- 1-Ekonomik araçlar,
- 2-Psiko-sosyal araçlar,
- 3-Örgütsel ve yönetsel araçlardır.

18.11.2015

1-Ekonomik araçlar

- Ücret artışı,
- Primli ücret ödeme ve
- Çalışanları kar oranına katma (prim)



18.11.2015

2-Psiko-sosyal araçlar

- Değer verilmesi
- Statü,
- Bağımsız hareket edebilme,
- Gelişme ve başarı olanağı,
- Kişiliğe ve özel yaşama saygı,
- Çevreye uyum,
- İş güvenliği ve psikolojik güvenme,
- Sosyal uğraşlar,
- Sosyal katılım ve
- Çevreye uyum sağlama

18.11.2015

3-Örgütsel ve yönetsel

- Amaç birliği,
- Yetki ve sorumluluk dengesinin sağlanması,
- İşgücü planlaması,
- İşe bağlılık ve kararlara katılım,
- Etkin bir iletişim sistemi,
- Çalışanlara eğitim ve ilerleme olanağının sağlanması ve
- Etkili bir iletişim sisteminin oluşturulması



18.11.2015

Hemşirelerin gereksinim ve beklentileri belirlenerek onları amaçlar doğrultusunda motive edecek politikalar geliştirmek ve uygulamak lider ve yönetici hemşirelerin görevleridir.

18.11.2015



Yapabileceğinizin en iyisinden daha azını ortaya koymazsınız kazanabileceğiniz en büyük hediyeyle fed ediyorsunuz anlamına gelecektir.

18.11.2015

İŞ

➤ **İş:** çalışanın pozisyonunu ve yapmakla sorumlu olduğu görevi ve ödevleri anlatır.

İş analizi işlerle ilgili bilgileri toplayan bir mekanizma, **iş tanımı** ise toplanan bu bilgileri sistematik ve bilinçli biçimde sunan bir teknik olarak açıklanabilir.

İş'ten Anlam Çıkarmak

- Neden bazıları tam zamanında işe gelir, çok sıkı ve hatasız çalışır ve tüm performans standartlarını karşılar ya da bazıları tam bunların tersini yapar?
- Neden bazı hemşireler geç saatlere kadar çalışır?
- Neden bazıları çalışma saatinin bitişi yaklaşırken hastaneyi terketmek üzere hazırlanmaya başlar?
- Kişileri farklı şekillerde davranmaya iten faktörler nelerdir?
- Kişiler neden ve ne yönde davranışlar gösterirler?

İŞ DOYUMU

- “İş doyumunu” genel olarak iş ortamını oluşturan durumlara karşı, çalışanların gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygular veya tepkiler olarak tanımlanmaktadır. İş çevrelerinde “iş doyumunu”, “iş tutumu” veya “iş morali” gibi kavramlar çoğu kez eş anlamlı olarak kullanılmaktadır.

İş doyumunu

- “Bir kişinin işiyle ilgili değerlendirmesinin olumlu duygu ya da memnuniyet verici bir sonucudur” (Silverthorne 2005).
- İş doyumunu, genellikle çalışanların işlerine ilişkin duyguları olarak tanımlanır. Bu duygular bireylerin önceki iş yaşantılarına, beklentilerine ve sahip oldukları seçeneklere bağlıdır (Ergin 1997; Loke 2001).

- **Bireyin işine karşı olan genel davranışları, tutumlarıdır. İş tatmini, çalışanın iç huzurunu ve rahatlığını içerir. İş görenin beklentileri ile elde ettikleri uyumlu ise tatminleri artar.**

18.11.2015

18.11.2015

İŞ DOYUMU

- Çalışanın işteki doyumunun artması, verimini ve üretkenliğini de artırmaktadır.
- Başarı ve üretkenlik gereksinimleri karşılanan bireyler çevreleri ile sağlıklı ilişkiler kurarak daha yapıcı davranışları içine girer ve sosyal anlamda da doyum sağlamayı başarırlar.
- Bireylerin günlük yaşamlarının yaklaşık üçte birini geçirdikleri işyerleri, kişi için önemli bir ortamdır. İşyerlerinde doyum sağlayabilen çalışanların;
 - Çevreleri ile olan ilişkilerinin daha düzenli olduğu
 - İşyerlerinde istekle çalıştıkları
 - Çalışma gruplarından hoşnut oldukları ve bunun sonucu olarak da işlerinden mutlu oldukları, gurur ve başarı duyguları içinde işlerine bağlandıkları ve işlerinde **verimli** oldukları gözlenmektedir.

İŞ DOYUMU

- Vroom (1964) iş doyumunun, kişinin iş içindeki rolüne karşı tutum ve yönelimini ifade ettiğini, kişinin işe karşı olumlu tutumunun iş doyumunun varlığına; olumsuz tutumunun ise iş doyumunun yokluğuna veya düşük olmasına bağlı olduğunu belirtmiştir.

İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

1. Çalışan Bireye İlişkin Değişkenler
 - Genel ve özel yetenekler
 - Kişilik özellikleri ve fiziksel özellikler
 - Değerler sistemi ve tutumları
 - İlgi alanı ve motivasyon düzeyi
 - Yaş ve cinsiyet
 - Eğitim düzeyi ve türü
 - İş ve çalışma deneyimi
 - Sosyo-kültürel çevre
 - Diğer bireysel değişkenler

İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2. Çalışma Ortamına İlişkin Durumsal Değişkenler
 - İş yapma yöntemleri
 - İş aletlerinin, araç-gereçlerin düzenlenmesi
 - Tezgah ve makinelerin nitelikleri ve durumu
 - Tezgah ve makinelerin yerleşme ve çalışma düzeni
 - İşin yapıldığı fiziksel çevrenin koşulları

İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

3. İş Yerinin Örgütsel ve Sosyal Değişkenleri
 - Örgüt ve organizasyonun yapısı
 - Eğitim ve denetim biçimi
 - Ücret ve ödüllendirme sistemleri



- Özellikle yönetici hemşireler açısından işinden doyum sağlayan bir hemşireye sahip olmanın anlamının; verimlilik, iş yerinde sağlıklı ve mutlu bir yaşam, işe zamanında gelme, işten ayrılma isteğinin düşük olması ve toplam olarak hemşirelik bakım hizmetlerinin kalitesinin yükselmesi olduğu görülmektedir.

İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN KURUMSAL FAKTÖRLER:

İşin Kendisi: Yapılan işin içeriğinden duyulan doyum.

Ücret: Ücretten duyulan doyum.

Yönetim: Yönetim anlayışından duyulan doyum.

İşyeri ilişkileri: İşyeri ilişkilerinden duyulan doyum.

Terfi : İşyerinde ve meslekteki gelecekte duyulan doyum.

18.11.2015

“örgütsel bağlılık”

- “örgütün amaç ve değerlerine inanma ve onları kabul etme”,
- “örgüt adına daha fazla çaba gösterme” ve “örgüt üyeliğini sürdürmek için sürekli isteklilik gösterme”
- Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul, örgüt adına daha fazla çaba gösterme ve örgüt üyeliğini sürdürmek için sürekli isteklilik yaratan davranışları içerir.

18.11.2015

Buchanan (1974)

- Örgüte bağlılığı “ kişilerin çalıştıkları örgütlerden herhangi bir çıkar beklentilerinin olmaması” şeklinde tanımlamış ve örgüte bağlılığı özdeşleşme, sadakat ve işe katılım boyutlarıyla ele almıştır.

18.11.2015

- Özdeşleşme: Kişinin örgütün sahip olduğu amaç ve değerleri benimsemesi.
- Sadakat: Kişinin çalıştığı yere karşı hissettiği yakınlık.
- İşe katılım: Kişinin işine, işteki aktivitelerine psikolojik boyutta kendini verebilme düzeyi.

18.11.2015

İşten ayrılımlar

- Örgüte bağlılığın düşük olmasının örgütlerde verimlilik sorunları, iş doyumsuzluğu, işe devamsızlık, işe geç gelme, işten ayrılma gibi olumsuz durumlara neden olduğu belirtilmektedir.

18.11.2015

- Hemşirelerin kurumlarından ayrılma isteklerinin hastane yönetimleri ve yönetici hemşireler tarafından dikkatle izlenmesindeki en önemli nedenler arasında, bu eleman devrinin kuruma getirdiği maliyet, hizmet kalitesinin düşmesi, hastanın hizmet alması için bekletilmesi sayılmaktadır.

18.11.2015



- Gerek hemşire sayısının azlığı gerekse işten ayrılma oranlarının yüksek oranda görülmesi, bir yandan yeni eleman teminine yönelik çabaları, diğer yandan halen hastanelerde çalışanların bu kurumlarda tutulmalarına yönelik çabaları gerektirmektedir

18.11.2015

- Değişen sağlık bakım dünyasında özellikle iş doyumunu ve kuruma bağlılıkla ilgili faktörlerin dikkatlice ele alınıp bunları iyileştirici stratejilerin geliştirilmesi, ayakta kalmak isteyen kurumlar için hayati bir uygulamadır.

18.11.2015