

Hemşirelerde İçsel Motivasyon ve İçsel Motivasyonun Toplumsal Cinsiyet Rollerine Tutumu ile İlişkisi

The Relationship of Intrinsic Motivation and Intrinsic Motivation with the Attitude of Gender Roles in Nurses

Nükhet Bayer¹  Zehra Gölbaşı¹  Ebru Esenkaya² 

¹ Lokman Hekim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Ankara, TÜRKİYE

² Lokman Hekim Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Ankara, TÜRKİYE

Geliş tarihi/ Date of receipt: 01/05/2021

Kabul tarihi/ Date of acceptance: 09/09/2021

© Ordu University Faculty of Health Sciences, Department of Nursing, TÜRKİYE, **Published online:** 06/04/2022

ÖZ

Amaç: Bu çalışmada hemşirelerde içsel motivasyonun toplumsal cinsiyet rollerine tutumu ile ilişkisini belirlemek amaçlanmıştır.

Gereç ve Yöntem: Çalışma Şubat-Mayıs 2019 tarihleri arasında bir üniversite hastanesinde çalışan 261 hemşire ile yürütülmüştür. Veriler Bireysel ve Mesleki Özellikler Bilgi Formu, İçsel Motivasyon Ölçeği (İMÖ) ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine Tutum Ölçeği (TCRTÖ) kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde sayı yüzde dağılımı, Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis Varyans analizi, Korelasyon analizi ve Basit Doğrusal Regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin içsel motivasyon alt boyut puan ortalaması 4.25±0.60; TCRTÖ puan ortalaması ise 158.40±22.14 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin birimde çalışma süresi ve birimde isteyerek çalışma durumlarına göre içsel motivasyon puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır (p<0.05). Hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalaması ile TCRTÖ toplam ve alt boyut puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı doğrusal bir ilişki bulunmamıştır (p>0.05).

Sonuç: Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar hemşirelerin içsel motivasyon düzeyinin yüksek olduğunu göstermiştir. Hemşirelik mesleği en çok kadınlar tarafından tercih edilmesine karşın; toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel ve eşitlikçi tutuma sahip olmanın hemşirelerin içsel motivasyon düzeyini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Motivasyon, içsel motivasyon, toplumsal cinsiyet, hemşirelik, yönetim

ABSTRACT

Introduction: The aim of this study is to determine the relationship between intrinsic motivation and gender role attitudes in nurses.

Methods: The study was conducted with 261 nurses working in a university hospital between February and May 2019. Data were collected using the Individual and Professional Characteristics Information Form, the Intrinsic Motivation Scale (IMS), and the Gender Roles Attitude Scale (GRAS). Number percent distribution, Mann Whitney U test, Kruskal-Wallis analysis of variance, Correlation analysis and Simple Linear Regression analysis were used in the analysis of the data

Results: The mean score of the intrinsic motivation sub-dimension of the nurses was 4.25±0.60; The mean GRAS score was found to be 158.40±22.14. It was determined that there was a statistically significant difference between the mean intrinsic motivation score of the nurses according to the duration of working in the unit and their willingness to work in the unit (p<0.05). There was no statistically significant linear relationship between the intrinsic motivation score average of the nurses and the total and sub-dimension mean score of GRAS (p>0.05).

Conclusion: The results obtained from this study showed that the intrinsic motivation level of nurses was high. Although the nursing profession is mostly preferred by women; It was concluded that having a traditional and egalitarian attitude towards gender roles did not affect the intrinsic motivation level of nurses.

Keywords: Motivation, intrinsic motivation, gender, nursing, management

ORCID IDs of the authors: NB: 000-0003-3177-0596; ZG: 0000-0002-0410-7433; EE: 0000-0003-3766-6239

Sorumlu yazar/Corresponding author: Ebru Esenkaya

Lokman Hekim Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Ankara, TÜRKİYE

e-posta/e-mail: ebru.esenkaya@lokmanhekim.edu.tr

Atf/Citation: Bayer, N., Gölbaşı, Z., & Esenkaya, E. (2022). Hemşirelerde içsel motivasyon ve içsel motivasyonun toplumsal cinsiyet rollerine tutumu ile ilişkisi. Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi, 5(1), 22-31. DOI: 10.38108/ouhcd.930986



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Giriş

Sağlık kurumlarında kaliteli bir hizmet ve olumlu hasta sonuçları elde etmek için çalışanların yüksek nitelikte mesleki bilgi ve beceriye sahip olmasının yanında, motivasyonlarının da yüksek olması önemlidir. Motivasyon insanların, belirli durumlarda belirli bir şekilde eylemde bulunmasını sağlayan fiziki ve ruhsal faktörlerle ilgili bir kavramdır (Robbins ve Judge, 2015). Motivasyon, bireyin içsel olarak ya da çevrenin etkisiyle güdülenmesi sonucu meydana gelen, bireyin harekete geçmesine olanak veren ve davranışı sürdürme duygusu uyandıran bir kuvvet olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2020). Motivasyonun iş performansı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu bilinmektedir. Yüksek motivasyona sahip bireyler yüksek iş performansı göstermektedir. Bu durum aynı zamanda çalışanın işi daha çok sevmesini ve iş doyumunu artırmaktadır (Osabiya, 2015).

Motivasyon sağlık kuruluşlarında personelin tutulması, iş performansı, yaratıcılık ve hasta memnuniyeti gibi birçok önemli faktörle bağlantılı olması nedeniyle son yıllarda sağlık sektöründe de gündemde olan ve incelenen bir konu olmuştur (Gagné ve Deci, 2005). Sağlık hizmetlerinin sunumunda büyük çoğunluğu oluşturan hemşireler; sağlığın korunması geliştirilmesi, sağlık hizmetlerinin başarılı bir şekilde verilmesinde, hasta bakımının güvenli ve kaliteli olmasında, kurumsal performansın başarıya ulaşmasında büyük pay sahibidir (Chung, 2019; Coster ve ark., 2018; Gunn ve ark., 2019; Lohmann ve ark., 2018). Sağlık hizmetlerinin kalitesi ve hasta memnuniyeti büyük ölçüde hemşirelik bakımı ile ilişkilidir (Negarandeh ve ark., 2018; You ve ark., 2013). Bu nedenle hemşirelerin motivasyonu, iş verimliliği ve kurumsal başarının önemli bir ögesidir (Çelik ve Karaca, 2017; Hakmal ve ark., 2012).

Motivasyon içsel ve dışsal motivasyon olarak iki başlıkta tanımlanmaktadır. Dışsal motivasyon bir pekiştirici olarak ödüle ulaşmak ya da cezadan kaçınmak için bireyin faaliyet gösterme arzusu olarak tanımlanırken; içsel motivasyonun bireyin herhangi bir müdahale olmaksızın hareket etme arzusu olduğu belirtilmektedir. Ayrıca içsel motivasyon, kişinin beceri ve yeteneklerini ortaya koyma deneyimi olarak da nitelendirilmektedir. İçsel motivasyonun altında yatan faktör ise haz ve memnuniyet duygusudur (Kuvaas ve ark., 2017). Motivasyon kaynakları “işin doğası” ya da “iş yapma tarzı” ile doğrudan ilgilidir. İlgi çekici ve zorlayıcı iş, işteki çeşitlilik, yaratıcılık, işe katılım, işte sorumluluk alma gibi özellikler bireyin

yeteneklerini ve becerilerini kullanma fırsatı sağlamakta ve kendi performansıyla ilgili tatmin edici geri bildirimler içermektedir (Mottaz, 2005). İçsel motivasyon, kişinin kendi iç dünyası ile ilgilidir ve en belirgin özelliği, kişinin dışsal faktörlerden etkilenmeyerek kendini içsel dinamikleriyle harekete geçirebilmesidir (Toode ve ark., 2011). Yapılan bazı çalışmalarda hemşirelerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen birçok dışsal faktör tanımlanmıştır. Toode ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan bir literatür incelenmesinde yoğun iş stresi, performansın azalmasına sebep olan iş yükü gibi durumların hemşirelerin motivasyonunu azalttığı belirtilmektedir. Hakmal ve arkadaşlarının (2012) çalışmasında da ücret, sosyal imkanlar, yöneticilerle ilişkiler, ödüllendirme gibi dışsal faktörlerin hemşirelerin motivasyonlarını etkilediği bulunmuştur. Diğer taraftan yapılan bazı çalışmalarda ise hemşirelerin, motivasyonlarını artıracak faktörler olarak ekonomik ödül gibi dışsal faktörlerden çok, kendini gerçekleştirmeye katkı verecek içsel faktörlere daha fazla önem verdikleri bulunmuştur (Abu Yahya ve ark., 2018; Gaki ve ark., 2013). Dolayısıyla hemşirelerin içsel motivasyon düzeylerinin geliştirilmesi onların mesleki performanslarını ve hasta sonuçlarını değiştirecek önemli bir değişken olarak düşünülebilir. Bu nedenle hemşirelerin içsel motivasyon düzeylerinin ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi önemlidir. Bu faktörler yapılan işin özellikleri ile ilişkili olabildiği gibi bireysel özelliklerle de bağlantılıdır (Toode ve ark., 2014). Bu noktada bireylerin meslek seçimini etkileyen bir faktör olarak toplumsal cinsiyet algısı önemli bir özellik olarak düşünülebilir.

Toplumsal cinsiyet, belirli bir ortamda bir kadın ya da erkeğe kültürel olarak tanımlanan rolleri, sorumlulukları, nitelikleri ve yetkileri ifade eder (Demirbilek, 2007; Heise ve ark., 2019). Toplumdaki kadın stereotipleri onları sıcak, sevecen, hassas ve şefkatli olarak tasvir eder. Kadınların sosyal ve sanatsal faaliyetlerde daha istekli ve başarılı oldukları kabul edilirken iş ve eylemlerinde rekabetçi olmadıkları düşünülür (Egeland ve Brown, 1988). Bu nedenle kadınlar büyük çoğunlukla toplumun onlar için uygun bulduğu öğretmenlik ve hemşirelik gibi kadınların sayısal olarak fazla olduğu mesleklere yönelmektedir (Trusty ve ark., 2000). Bu durum toplumsal cinsiyet bakış açısının eğitim ve meslek seçimi üzerindeki etkisinin açık bir göstergesidir (Eccles, 1994; Ekstrom, 1999; Gunn ve ark., 2019).

Toplumsal cinsiyet algısı meslek seçimini şekillendiren bir kavram olarak vurgulanırken, meslek üyelerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları da onların içsel motivasyonlarını etkileyen bir değişken olarak düşünülebilir. Çünkü içsel motivasyonun, bireyin göreviyle ilgili bir bağlantı kurabilmesini ve işini benimseyip ona göre davranmasını içeren bir kavram olduğu, bu nedenle de iş performansını, iş doyumunu ve hasta memnuniyetini etkilediği belirtilmektedir (Deressa ve Zeru, 2019; Lohmann ve ark., 2018; Mottaz, 2005). Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutum ile içsel motivasyonun arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak toplumsal cinsiyet kavramı çerçevesinde toplumda kadın ve erkekler için kabul edilen normlar onların mesleklerini algılama şeklini, mesleki bağlılıklarını ve mesleki rollerini yerini getirme tarzını etkileyebilir. Bu bağlamda çalışmada hemşirelerin içsel motivasyon düzeyleri ve içsel motivasyonun toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumla ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmış ve aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Hemşirelerin içsel motivasyon düzeyleri nedir?
2. Hemşirelerin bireysel özellikleri içsel motivasyon düzeylerini etkilemekte midir?
3. Hemşirelerin mesleki özellikleri içsel motivasyon düzeylerini etkilemekte midir?
4. Hemşirelerin içsel motivasyon ile toplumsal cinsiyet rolleri tutumu arasında bir ilişki var mıdır?

Gereç ve Yöntem Araştırmanın Tipi

Hemşirelerde içsel motivasyonun toplumsal cinsiyet rolleri tutumu ile ilişkisini belirlemek amacıyla tanımlayıcı tipte planlanmıştır.

Katılımcılar

Bu çalışma Şubat-Mayıs 2019 tarihleri arasında Ankara ilinde bir üniversite hastanesinde çalışan 261 hemşire ile yürütülmüştür. Çalışmanın yapıldığı tarihte belirtilen hastanede çalışan toplam hemşire sayısı 731'dir. Buna göre %95 güvenirlilik ve 0.05 etki büyüklüğü ile evreni bilinen örneklem yöntemi formülü kullanılarak örneklem 252 olarak hesaplanmıştır.

$$n = \frac{Nt^2\sigma^2}{d^2(N-1) + t^2\sigma^2}$$

N: 731

σ : 0.98

t: %95 güvenirlilikle kritik değer 1.96

d: 0.1

Basit rastgele örneklem yöntemi kullanılarak eksik ve hatalı olabilecek formlar göz önünde bulundurularak 270 veri toplama aracı dağıtılmış, hatalı ve eksik formlar çıkarıldıktan sonra 261 adet form incelemeye alınmıştır. Araştırmada verileri 1 Şubat-30 Mayıs 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Hemşirelerden katılmaya gönüllü olduğuna dair sözlü ve yazılı onam alınmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, İçsel Motivasyon Ölçeği (İMÖ), Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği ve araştırmacılar tarafından geliştirilen Bazı Bireysel ve Mesleki Özellikleri Belirleme Formu ile toplanmıştır. Hemşirelere araştırma ile ilgili bilgi verilmiş ve katılmaya gönüllü olduğuna dair onam verenlere veri toplama formu dağıtılmıştır. Dağıtılan veri toplama formları hemşirelerin uygun olduğu bir tarihte tekrar gidilerek araştırmacı tarafından toplanmıştır.

Araştırmacılar tarafından geliştirilen "Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özelliklerini Belirleme Formu" toplam 12 sorudan oluşmaktadır. Formun ilk bölümünde yaş, cinsiyet, medeni durum gibi hemşirelerin bireysel özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanmış sorular; ikinci bölümde ise eğitim düzeyi, çalışma yılı ve çalışılan bölüm gibi mesleki özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanmış sorular yer almıştır.

İçsel Motivasyon Ölçeği (İMÖ) Mottaz ve arkadaşlarının (2005) kullandığı ölçek temel alınarak Dündar, Özutku ve Taşpınar tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplamda 24 maddeden oluşmaktadır. İlk 9 madde içsel motivasyon araçları ile ilgili sonraki 15 maddede dışsal motivasyon kaynakları üzerinedir. Bu çalışmada ilk 9 madde içsel motivasyon alt boyutu kullanılmıştır. Ölçeğin içsel motivasyon Cronbach alfa değeri 0.83 bulunmuştur. Bu çalışmada 0.874 bulunmuştur.

Ölçek 5'li Likert tipinde 1 kesinlikle katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kararsızım, 4 katılıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Ölçekten elde edilen toplam puanın yüksek olması bireylerin içsel motivasyon düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği (TCRTÖ) bireylerin toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla Zeyneloğlu ve Terzioğlu (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 38 madde ve beş alt boyuttan (eşitlikçi cinsiyet rolü, kadın cinsiyet rolü, evlilikte cinsiyet rolü, geleneksel cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü) oluşmaktadır. Beşli likert tipinde bir derecelendirme sistemi olan ölçekte katılımcılardan her bir tutum

ifadesini okuyarak toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi tutum ifadelerinde; “tamamen katılıyorum ise 5”i “katılıyorum ise 4”ü, kararsızım ise 3”ü, katılmıyorum ise 2”yi ve “kesinlikle katılmıyorum ise 1”i işaretlemesi beklenmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel tutum ifadelerinde ise tam tersi bir puanlama yapılmaktadır (Tamamen katılıyorum 1, katılıyorum 2, kararsızım 3, katılmıyorum 4, kesinlikle katılmıyorum 5). Tüm ifadeler verilen puanların toplanarak ölçekten alınan toplam puan belirlenir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 190 dır. Ölçekten elde edilen toplam puanın yüksek olması bireylerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi tutuma sahip olduğunu gösterir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.92 olarak bulunmuşken bu çalışmada 0.948 olarak bulunmuş ve ölçeğin maddelerinin birbiriyle yüksek iç tutarlığa ve yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Araştırmanın analizi SPSS 20 paket program kullanılarak yapılmıştır. Normal dağılım göstermeyen değişkenler ortanca (minumum ve maksimum) değerler ile ifade edilmiştir. Hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerine göre ölçek tutum ortalamaları karşılaştırılırken bağımsız iki grup karşılaştırıldığında Mann-Whitney U testi kullanılırken, ikiden fazla grup karşılaştırmalarında ise Kruskal-Wallis Varyans analizi kullanılmıştır. Korelasyon analizi ve Basit Doğrusal Regrasyon analizi yapılmıştır. İstatistiksel anlamlılık için $p < 0.05$ kabul edilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için üniversitenin Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan 2019/82 karar sayılı etik kurul izni alınmıştır. Çalışmanın yapıldığı hastane yönetimlerinden yazılı izin alınmıştır. Araştırmaya davet edilen hemşirelere araştırma ile ilgili bilgi verilmiş, gönüllü olduğuna dair onam veriler çalışmaya dâhil edilmiştir. Veri toplama formlarına hemşirelerin kimlik bilgileri yazılmamıştır. Araştırma ve Yayın etiğine uyulmuştur.

Bulgular

Çalışmaya katılan hemşirelerin bazı sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin sayı ve yüzde dağılımları tablo 1’de gösterilmiştir.

Hemşirelerin %85.06’sı kadın, %14.94’ü erkektir. Yaş ortalamaları 31.63 ± 7.59 ’dur. Hemşirelerin medeni durumu incelendiğinde %52.87’si evli, %47.13’ü bekardır. Hemşirelerden

%8.05’i sağlık meslek lisesi, %78.54’ü lisans ve %13.41’i lisansüstü eğitim düzeyindedir.

Tablo 1. Hemşirelerin Bazı Sosyodemografik ve Mesleki Özelliklere Göre Dağılımı

Değişkenler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Yaş* Ort.±SS	31.63±7.59	
Cinsiyet		
Kadın	222	85.06
Erkek	39	14.94
Medeni Durum		
Evli	138	52.87
Bekar	123	47.13
Eğitim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	21	8.05
Lisans	205	78.54
Lisansüstü	35	13.41
Aile tipi		
Çekirdek Aile	209	80.08
Geniş Aile	41	15.71
Parçalanmış Aile	11	4.21
Yerleşim Yeri		
İl	188	72.03
İlçe	65	24.90
Kasaba/Köy	8	3.07
Mesleği isteyerek seçme durumu		
Evet	187	71.65
Hayır	74	28.35
Kurumda Çalışma süresi*	7.56±7.85	
Çalışılan Birim		
Dahiliye	115	44.06
Cerrahi	31	11.88
Poliklinikler	34	13.03
Ameliyathaneler	6	2.30
Yoğun Bakım	28	10.73
Diğer birimler	47	18.01
Birimde çalışma süresi*	5.70±6.41	
Birimde isteyerek çalışma durumu		
Evet	198	75.86
Hayır	63	24.14
Çalışma Şekli		
Sürekli gündüz	99	37.93
Sürekli gece	6	2.30
Vardiya	149	57.09
Diğer	7	2.68

Hemşirelerin aile tipi özelliğine bakıldığında %80.08’i çekirdek aile, %15.71’i geniş aile %4.21’i parçalanmış aile özelliği göstermektedir.

Tablo 2. Hemşirelerin İçsel Motivasyon Ölçeği Alt Boyut ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalaması

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği	158.40	22.14	87.00	190.00
Eşitlikçi Cinsiyet Rolü	36.18	4.27	19.00	40.00
Kadın Cinsiyet Rolü	29.97	6.58	11.00	40.00
Evlilikte Cinsiyet Rolü	36.05	4.75	20.00	40.00
Geleneksel Cinsiyet Rolü	30.93	5.82	13.00	40.00
Erkek Cinsiyet Rolü	25.26	4.19	11.00	30.00
İçsel Motivasyon Alt Boyut	4.25	0.60	1.67	5.00

*ortalama±standart sapma ile ifade edilmiştir.

Tablo 3. Hemşirelerin Bazı Bireysel ve Mesleki Özelliklerine Göre İçsel Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalaması

Değişkenler	İçsel Motivasyon Ölçeği		Değişkenler	İçsel Motivasyon Ölçeği	
	Ortalama±S.S	Test ve p değeri		Ortalama±S.S	Test ve p değeri
Yaş		r=-0.016 p=0.794	Mesleği isteyerek seçme durumu		
Cinsiyet			Evet	4.29±0.59	t=1.779 p=0.076
Kadın	4.33(1.67-5.00)		Hayır	4.15±0.59	
Erkek	4.22(3.44-5.00)	z=-1.534 p=0.125	Kurumda Çalışma süresi		r=-0.017 p=0.786
Medeni Durum			Çalışılan Birim		
Evlili	4.31±0.58	t=1.635 p=0.103	Dahiliye	4.22(1.67-5.00)	
Bekar	4.19±0.6		Cerrahi	4.11(3.22-5.00)	K=2.970 p=0.563
Eğitim Durumu			Poliklinikler	4.00(3.22-5.00)	
Sağlık Meslek Lisesi	4.00(3.22-5.00)a		Yoğun Bakım	4.56(2.44-5.00)	
Lisans	4.33(1.67-5.00)b	K=7.946 p=0.019	Diğer birimler	4.44(2.89-5.00)	
Lisansüstü	4.22(3.00-5.00)		Birimde çalışma süresi		r=0.127 p=0.041
Aile tipi			Birimde isteyerek çalışma durumu		
Çekirdek Aile	4.22(2.44-5.00)	z=-0.850 p=0.395	Evet	4,30±0,58	t=2.433 p=0.016
Geniş Aile-Parçalanmış Aile	4.50(1.67-5.00)		Hayır	4,10±0,63	
Yerleşim Yeri			Çalışma Şekli		
İl	4.30±0.58	t=1.963 p=0.051	Sürekli gündüz	4.33(2.89-5.00)	K=0.246 p=0.884
İlçe/Kasaba/Köy	4.14±0.63		Vardiya	4.33(1.67-5.00)	
			Diğer	4.00(3.22-5.00)	

*Normal dağılım göstermeyen değişkenler ortanca (minimum ve maksimum) değerler ile ifade edilmiştir. t: Bağımsız örneklerde t-testi, z=Mann-Whitney U testi istatistiği, K= Kruskal Wallis testi istatistiği, F: Tek yönlü varyans analizi F istatistiği, Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığı aynı harf indisi ile ifade edilmiştir.

Tablo 4. Hemşirelerin İçsel Motivasyon Ölçeği ile Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalaması Arasındaki İlişki

Ölçekler	Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Tutum Ölçeği	Eşitlikçi Cinsiyet Rolü	Kadın Cinsiyet Rolü	Evlilikte Cinsiyet Rolü	Geleneksel Cinsiyet Rolü	Erkek Cinsiyet Rolü	İçsel Motivasyon Ölçeği
Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Tutum Ölçeği	1.000						
Eşitlikçi Cinsiyet Rolü	0.821	1.000					
Kadın Cinsiyet Rolü	0.880	0.613	1.000			Simetrik	
Evlilikte Cinsiyet Rolü	0.875	0.765	0.705	1.000			
Geleneksel Cinsiyet Rolü	0.885	0.604	0.742	0.661	1.000		
Erkek Cinsiyet Rolü	0.845	0.651	0.623	0.684	0.754	1.000	
İçsel Motivasyon Ölçeği	0.037	0.081	-0.075	0.071	0.046	0.088	1.000

Tablo 5. Hemşirelerin Bazı Bireysel ve Mesleki Özelliklerinin İçsel Motivasyon Düzeylerine Etkisi (Basit Doğrusal Regresyon Sonuçları)

Değişkenler	Standardize olmayan katsayı		Standardize katsayı	t	p	F	Düzeltilmiş R ²
	B	Standart Hata	Beta				
Yaş	-0.001	0.005	-0.016	-0.262	0.794	0.069	0.000
Cinsiyet	0.175	0.103	0.105	1.701	0.090	2.895	0.007
Eğitim durumu	0.139	0.080	0.108	1.744	0.082	3.043	0.008
Medeni durum	-0.120	0.074	-0.101	-1.635	0.103	2.674	0.006
Aile tipi	0.006	0.092	0.004	0.064	0.949	0.004	0.000
Yerleşim yeri	-0.160	0.082	-0.121	-1.963	0.051	3.852	0.011
Mesleği isteyerek seçme durumu	-0.145	0.081	-0.110	-1.779	0.076	3.164	0.008
Kurumda çalışma süresi	0.001	0.005	0.017	0.272	0.786	0.074	0.000
Çalışılan birim	0.023	0.018	0.077	1.246	0.214	1.553	0.002
Birimde çalışma süresi	0.012	0.006	0.127	2.053	0.041	4.215	0.012
Birimde isteyerek çalışma durumu	-0.207	0.085	-0.149	-2.433	0.016	5.921	0.019
Çalışma şekli	-0.008	0.036	-0.014	-0.219	0.827	0.048	0.000

Araştırmada hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumu incelendiğinde %71.65'i hemşirelik mesleğini isteyerek seçtiği, %28.35'nin hemşirelik mesleğini istemeyerek seçtiği görülmektedir. Hemşirelerin büyük çoğunluğu %75.86'ı görev yaptıkları birimde isteyerek çalışmakta ve yarısına yakın bir kısmı %57.09'u vardiya usulüne çalışmaktadır. Hemşirelerin kurumda çalışma sürelerinin ortalaması 7.56±7.85'dir. Hemşirelerin çoğunluğu %44.06'sı dahiliye kliniğinde çalışırken az bir oran %2.30'u ameliyathanede görev yapmaktadır.

Tablo 2'de hemşirelerin TCRTÖ ve İMÖ alt boyut puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Hemşirelerin toplumsal cinsiyet rollerinin tutum ölçeği puan ortalaması 158.40±22.14 ortalamasının üstüneyken eşitlikçi cinsiyet rolü alt

boyut puan ortalaması 36.18±4.27, kadın cinsiyet rolü alt boyut puan ortalaması 29.97±6.58, evlilikte cinsiyet rolü alt boyut puan ortalaması 36.05±4.75, geleneksel cinsiyet rolü alt boyut puan ortalaması 30.93±5.82 ve erkek cinsiyet rolü alt boyut puan ortalaması 25.26±4.19 bulunmuştur. İçsel motivasyon alt boyut puan ortalaması 4.25±0.60 olarak oldukça yüksek bulunmuştur.

Tablo 3'te hemşirelerin sosyodemografik özelliklerine göre içsel motivasyon alt boyut puanlarının değerlendirilmesi yer almaktadır. Sağlık meslek lisesi mezunu olanların içsel motivasyon puan ortancası mezuniyeti lisans olanlara göre daha düşüktür (p<0.05). Birimde isteyerek çalışma durumuna göre içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p<0.05). Birimde

isteyerek çalışanların içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları birimde isteyerek çalışmayanların ortalamalarından daha yüksek olarak bulunmuştur.

Tablo 4'te hemşirelerin TCRTÖ ile İMÖ alt puan ortalaması arasındaki korelasyon sonuçları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde TCRTÖ ile İMÖ alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı doğrusal bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 5'te hemşirelerin bazı bireysel ve mesleki özellikler ile İMÖ alt boyut puan ortalaması üzerindeki etkisinin Basit Doğrusal Regresyon Analizi ile değerlendirmesi yer almaktadır. Değişkenlerin tek tek içsel motivasyon alt boyutu üzerindeki etkileri değerlendirildiğinde, birimde çalışma süresi ve birimde isteyerek çalışma durumlarının içsel motivasyon alt boyut puan ortalamasını etkilediği belirlenmiştir ($p<0,05$). Birimde çalışma süresi 1 birim arttıkça içsel motivasyon alt boyut puanı üzerinde ortalama 0.012 birimlik artış olmaktadır. Birimde isteyerek çalışmama durumu içsel motivasyon alt boyut puanı üzerinde ortalama 0.207 birimlik azalışa neden olmaktadır.

TCRTÖ ve alt boyut puan ortalamasının içsel motivasyon alt boyut puan ortalaması üzerindeki etkisinin Basit Doğrusal Regresyon Analizi ile değerlendirmesi yapılmıştır. TCRTÖ toplam ve alt boyut puan ortalamasının içsel motivasyon alt boyut puan ortalamasını etkilemediği saptanmıştır ($p>0,05$).

Tartışma

Bu çalışmada hemşirelerin içsel motivasyon düzeyleri ve toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumun içsel motivasyon üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Hemşirelerin içsel motivasyon alt boyut puan ortalamasının oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin içsel motivasyonlarının yüksek olması oldukça değerli bir bulgudur çünkü hemşirelerin iş yaşamında başarılı olma hissi yaşadıklarını göstermektedir. İçsel motivasyon bazı psikolojik ihtiyaçların karşılanması açısından önemlidir ki bunlar arasında iş ortamındaki özerklik, karar alma, alınan kararı uygulama, mesleki sınırlar ölçüsünde görüş ve inançlarına göre davranma, profesyonellik sayılabilir. Dolayısıyla içsel motivasyon puan değerinin ortalamasının üzerinde çıkması içsel motivasyonun barındırdığı bileşenlerin karşılanabilirliğini göstermesi açısından önemlidir (Lohmann ve ark., 2018). Çalışanların düşük motivasyon düzeyine sahip olmaları işten

ayrılma niyetleri üzerinde güçlü negatif bir etkiye sahiptir (Wang ve ark., 2019).

Uğur ve Düz (2019) yoğun bakımda çalışan hemşireleri motivasyon düzeylerini incelemiş ve içsel motivasyon düzeylerini ortalamasının üzerinde bulmuşlardır. Bu durum yoğun bakım gibi kritik öneme sahip bir birimde çalışan hemşirelerde içsel motivasyon kaynağının dışsal motivasyona göre daha etkili olması ve içsel motivasyonun önemini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte Kundak ve arkadaşları (2017) bir üniversite hastanesinde hemşirelik mesleğinde iş tatmini ve motivasyonu etkileyen faktörleri incelemiş yaş aralığı, medeni durum, çocuk sayısı, hemşirelik mesleğinde çalışma yılı, kurumda çalışma yılı, çalışma düzeni, kurumda sorun yaşama sıklığı gibi etkenlerin hemşirelerin motivasyon düzeylerini etkilediğini bulmuşlardır. Yapılan çalışmanın bulguları arasında cinsiyetin hemşirelerin motivasyon düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı dikkat çekmektedir.

Hemşirelerin eğitim durumu ile ölçek puanları değerlendirildiğinde sağlık meslek lisesi mezunu olanların içsel motivasyon puan ortancası lisans mezunlarına göre daha düşüktür. Bununla birlikte hemşirelikte klinik akıl yürütme, yargılama, karar verme ve problem çözme becerilerinin gelişmesi için lisans eğitimi gereklidir. Lisans düzeyinde eğitim görmemiş hemşirelerde içsel motivasyon düzeyinin düşük olması beklendik bir durum olarak kabul edilebilir. Ancak çalışmamızdan farklı olarak Çelik ve Karaca (2017) çalışmalarında sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin "işin kendi ile ilgili motivasyon unsurları" alt boyut puan ortalamasını lisans eğitim düzeyinde olan hemşirelerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğunu bulmuşlardır.

Birimde isteyerek çalışanların içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları birimde isteksiz çalışanların ortalamalarından daha yüksektir. İçsel motivasyonda, belirli bir görevi yerine getirmenin ana nedeni bireyin çalışma isteği, yaptığı işten aldığı zevk ve iş memnuniyetidir. Bireyler üstlendikleri bir görevle veya faaliyetle bağlantı kuramadıkları zaman motivasyon eksikliği ya da olumsuz motivasyon ortaya çıkar (Yardımcı ve ark., 2017). Hakmal ve arkadaşları (2012) yaptıkları çalışmada, hemşirelerin motivasyon düzeylerine etki eden faktörler arasında inisiyatif alma, mesleğini severek yapma, işte yeni beceriler kazanabilme gibi içsel motivasyon kaynaklarının en yüksek etkiye sahip olduğunu saptamışlardır. Deressa ve Zeru (2019) hemşirelerin motivasyon düzeylerinin iş tatmini,

ekip ruhuna sahip olma, hasta memnuniyeti ve işe bağlılık düzeylerini etkilediğini tespit etmişleridir.

Birimde çalışma süresi ile içsel motivasyon arasında pozitif bir ilişki vardır. Aynı birimde uzun süreli çalışma hemşirelerin deneyim yoluyla yeteneklerini uygulama ve geliştirme fırsatı yakalayarak kişisel gelişim ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlamış olabilir. Ayrıca artan mesleki doyumu da içsel motivasyonu artırdığı söylenebilir. Kundak ve arkadaşları (2017) çalışmalarında hemşirelerin kurumda çalışma süreleri arttıkça kurumun sağladığını düşündüğü motivasyon puan ortalamalarının da arttığını saptamışlardır.

Toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeği ve alt boyut puanları ile içsel motivasyon ölçek puanları arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır. Bu bağlamda hemşirelerin mesleği gerekliliklerini profesyonel meslek algısı doğrultusunda gerçekleştirildiği, içsel motivasyonun toplumsal cinsiyet rolleri tutumu ile ilişkisi olmadığı görülmüştür. Genel kabule göre hemşirelik mesleği kadınlara özgü bir meslek olarak algılsa da Dünya Sağlık Örgütü (Dünya Sağlık Örgütü, 2018) "Hemşirelik, birçok profesyonel ve uygulanabilir beceri, özel bilgi ve yüksek düzeyde empati gerektiren bir meslektir çünkü insanlarla günlük çalışmayı gerektirir." şeklindeki açıklamasıyla mesleğin icrasında gerekli olan özellikleri sıralamış ve bu özelliklerin kadın ya da erkek cinsiyet ayrımına bakılmaksızın mesleğin gerektirdiği nitelikleri açıklamıştır. Motivasyonunun en önemli sonucu bireysel performans olarak kabul edilmektedir (Ryan ve Deci, 2000). Bu bağlamda içsel motivasyon yüksek enerjiye ve sürekliliğe bağlı olduğu için "en yüksek düzeyde" çaba elde etmek için ortaya çıkar (Meyer ve Becker, 2004). Hemşirelerin yoğun bakım, acil gibi yüksek performans gerektiren birimlerde çalışabilmesi için yüksek düzeyde içsel motivasyona ihtiyaç duyduğu söylenebilir. Sağlık hizmet sunumunun kompleks yapısı hastaların giderek karmaşıklaşan sağlık ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için hemşirelerin eleştirel düşünme, hızlı karar verme becerilerine sahip olmalarını ve problem çözümünde yaratıcı fikirler üretme becerilerini edinmelerini gerekli kılmaktadır. İçsel motivasyonun iş performansı ve yaratıcılık ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Gagné ve Deci, 2005).

Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeği ve alt boyut puanları ile içsel

motivasyon ölçek puanları arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır. Hemşirelerin bazı bireysel ve mesleki özelliklerinin içsel motivasyon alt boyut puanları üzerindeki etkileri basit doğrusal regresyon analizi ile değişkenlerin tek tek içsel motivasyon ölçeği üzerindeki etkileri değerlendirilmiş birimde çalışma süresi ve birimde isteyerek çalışma durumlarının içsel motivasyon düzeyini etkilediği saptanmıştır.

Sağlık hizmetinde hastalara kaliteli ve güvenli hasta bakımının sağlanması için motivasyonu yüksek hemşirelere ihtiyaç duyulmaktadır. Hemşirelerin mesleğe olan bağlılıklarını artırmak ve performanslarını yükseltmek için motivasyon artırıcı uygulamalara yer verilebilir. Bunlar arasında etkili liderlik ve rehberlik, kendilerini mutlu hissettikleri birimlerde çalışma olanağı ve performansa dayalı maddi manevi ödüllendirme sayılabilir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmadan elde edilen veriler Ankara'da çalışmanın yapıldığı üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin görüşleriyle sınırlıdır.

Teşekkür

Çalışmaya katılımları ile destek veren hemşirelere teşekkür ederiz.

Araştırmanın Etik Yönü/ Ethics Committee

Approval: Araştırma için Lokman Hekim Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan onay alınmıştır (Karar no 2019/82 ve Kod no: 2019041). Çalışmanın yapıldığı hastane yönetimlerinden yazılı izin alınmıştır. Araştırmaya davet edilen hemşirelere araştırma ile ilgili bilgi verilmiş, gönüllü olduğuna dair onam verenler çalışmaya dâhil edilmiştir. Veri toplama formlarına hemşirelerin kimlik bilgileri yazılmamıştır.

Hakem/Peer-review: Dış hakem değerlendirmesi

Yazar Katkısı/Author Contributions: Fikir/kavram: NB; Tasarım: NB, ZG, EE; Danışmanlık: NB, ZG; Veri toplama: EE; Veri işleme: EE; Analiz ve/veya Yorum: NB, ZG; Kaynak tarama: NB, ZG, EE; Makalenin Yazımı: NB, ZG, EE; Eleştirel inceleme: NB, ZG.

Çıkar çatışması/Conflict of interest: Yazarlar tarafından çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Finansal Destek/Financial Disclosure: Araştırmada herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

Çalışma Literatüre Ne Kattı?

- Hemşirelerin birimde çalışma süresi ve birimde isteyerek çalışma durumlarının içsel motivasyon düzeyini etkilediği saptanmıştır.
- Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumun içsel motivasyon düzeyi ile ilişkisini gösteren sınırlı

çalışmalar vardır. Bu çalışma ile birlikte literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir.

- Bu araştırmayla hemşireler için bir güç kaynağı olan içsel motivasyona dikkat çekilerek hemşirelerin kendilerini geliştirmelerine buldukları birimde uyum içinde çalışmalarına, yüksek performans, sürdürülebilir öğrenme ve mesleki gelişmelerine katkı sağlanabilir.
- Bu bağlamda çalışmadan elde edilen sonuç hemşirelerde içsel motivasyonun toplumsal cinsiyet rolleri ile olan ilişkisini tespit etmekte literatürdeki önemli bir boşluğu dolduracaktır.

Kaynaklar

- Abu Yahya O, Ismaile S, Allari R. S, Hammoudi B. M. (2018). Correlates of nurses' motivation and their demographic characteristics. *Nursing Forum*, 1-9.
- Brislin RW, Kabigting F, Macnab B, Zukis B, Worthley, R. (2005). Evolving perceptions of Japanese workplace motivation. *International Journal of Cross Cultural Management*, 5, 87-103.
- Coster S, Watkins M, Norman IJ. (2018). What is the impact of professional nursing on patients' outcomes globally? An overview of research evidence. *International Journal of Nursing Studies*, 78, 76-83.
- Çelik A, Karaca A. (2017). Hemşirelerde ekip çalışması ve motivasyon arasındaki ilişkinin ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14, 254-263.
- Demirbilek S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44, 12-27.
- Deressa AT, Zeru G. (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Res Notes*, 12, 2-6.
- Dundar S, Ozutku H, Taspınar F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 105-119.
- Dünya Sağlık Örgütü 2018: Nursing and Midwifery, Retrieved September 23, 2020, from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery>
- Eccles JS. (1994). Understanding Women's Educational And Occupational Choices: Applying the Eccles et al. Model of Achievement-Related Choices. *Psychology of Women Quarterly*, 18, 585-609.
- Egeland JW, Brown JS. (1988). Sex role stereotyping and role strain of male registered nurses. *Research in Nursing & Health*, 11, 257-267.
- Ekstrom DN. (1999). Gender and perceived nurse caring in nurse-patient dyads. *Journal of Advanced Nursing*, 29, 1393-1401.
- Gagné M, Deci EL. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Gaki E, Kontodimopoulos N, Niakas D. (2013). Investigating demographic, work-related and job satisfaction variables as predictors of motivation in Greek nurses. *Journal of Nursing Management*, 21, 483-490.
- Gunn V, Muntaner C, Ng E, Villeneuve M, Gea-Sanchez, M, Chung H. (2019). Gender equality policies, nursing professionalization, and the nursing workforce: A cross-sectional, time-series analysis of 22 countries, 2000-2015. *International Journal Of Nursing Studies*, 99, 2-13.
- Hakmal, H, Karadağ, M, Demir, C. (2012). Hemşirelerin motivasyon düzeylerine etki eden faktörler: Gülhane askeri tıp fakültesi eğitim hastanesinde bir uygulama. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15, 181-187.
- Heise L, Greene M. E, Opper N, Stavropoulou M, Harper C, Nascimento M, Zewdie D. (2019). Gender inequality and restrictive gender norms: framing the challenges to health. *The Lancet*, 393, 2440-2454.
- Koçel T. (2020). İşletme yöneticiliği. İstanbul Beta basım.
- Kundak Z, Taş Ü. H, Keleş A, Egicioğlu H. (2017). Bir üniversite hastanesinde hemşirelik mesleğinde iş tatmini ve motivasyonu. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 6, 1-10.
- Kuvaas B, Buch R, Weibel A, Dysvik A, Nerstad CG. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology* 61, 244-258.
- Lohmann J, Muula A. S, Houfort N, De Allegri M, (2018). How does performance-based financing affect health workers' intrinsic motivation? A Self-Determination theory-based mixed-methods study in Malawi. *Social Science & Medicine* (1982), 208, 1-8.
- Mahaney CR, Lederer AL. (2006). The effect of intrinsic and extrinsic rewards for developers on information systems project success. *Project Management Journal*, 37, 42-54.
- Meyer JP, Becker TE. (2004). Vandenberghe C. Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007.
- Mottaz CJ. (2005). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26, 365-385.
- Negarandeh R, Hooshmand Bahabadi A, Aliheydari Mamaghani J. (2018). Impact of regular nursing rounds on patient satisfaction with nursing care. *Asian Nursing Research*, 8, 282-285.
- Osabiya BJ. (2015). The Effect of employees' motivation on organizational performance. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 7, 62-75.
- Robbins PS, Judge T. (2015). *Organizational behaviour*, Global Edition, 16th ed. UK: Pearson.
- Ryan RM, Deci EL. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.

- Toode K, Routasalo P, Helminen M, Suominen T. (2014). Hospital nurses' work motivation. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 29, 248–257.
- Toode, K, Routasalo, P, Suominen, T. (2011). Work motivation of nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 246–257.
- Trusty J, Robinson CR, Plata M, Ng KM. (2000). Effects of Gender, Socioeconomic Status, and Early Academic Performance on Postsecondary Educational Choice. *Journal of Counseling & Development*, 78, 463–472.
- Uğur E, Düz H. (2019). Yoğun bakım hemşirelerinde karara katılım ve iş motivasyonları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10, 100-106.
- Wang E, Hu H, Mao S, Liu H. (2019). Intrinsic motivation and turnover intention among geriatric nurses employed in nursing homes: the roles of job burnout and pay satisfaction. *Contemporary Nurse*, 55, 195–210.
- Yardımcı, F, Bektaş M, Özkütük N, Muslu GK, Gerçeker GÖ, Başbakkal Z. (2017). A study of the relationship between the study process, motivation resources, and motivation problems of nursing students in different educational systems. *Nurse Education Today*, 48, 13–18.
- You LM, Aiken LH, Sloane DM, Liu K, He P, Hu Y, Jiang XL, Li H, Li XM, Liu HP, Shang SM, Kutney-Lee A, Sermeus W. (2013). Hospital nursing, care quality, and patient satisfaction: cross-sectional surveys of nurses and patients in hospitals in China and Europe. *International journal of nursing studies*, 50, 154–161.
- Zeyneloğlu S, Terzioğlu F. (2011). Toplumsal cinsiyet rollerini tutum ölçeğinin geliştirilmesi ve psikometrik özellikleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40, 409-420.