

2023 Kahramanmaraş Depremleri Sonrası Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İçsel Motivasyon ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Examination of the Relationship Between Intrinsic Motivation and Organizational Identification in Nurses Working in a Public Hospital After the 2023 Kahramanmaraş Earthquakes

Nihal ALOĞLU 

^a Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş, Türkiye, nihalaloglu@ksu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

İçsel Motivasyon
Örgütsel Özdeşleşme
Kahramanmaraş Depremi
Hemşire

Geliş Tarihi 4 Mayıs 2025

Düzeltilme Tarihi 20 Ağustos 2026

Kabul Tarihi 30 Ağustos 2026

Makale Sınıflandırması:
Araştırma Makalesi

Amaç – Bu araştırma, 6 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen 2023 Kahramanmaraş depremleri sonrasında bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin içsel motivasyon düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem – Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda planlanmıştır. Çalışmanın evrenini ilgili kamu hastanesinde görev yapan hemşireler oluşturmuş, kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılan 210 hemşire araştırmaya dahil edilmiştir. Veriler Kişisel Bilgi Formu, İçsel Motivasyon Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Pearson korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular – Hemşirelerin içsel motivasyon düzeylerinin ($X = 3.55$) ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ($X = 3.47$) orta düzeyin üzerinde olduğu belirlenmiştir. İçsel motivasyon ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r = 0.199$, $p < .01$). Regresyon analizi sonucunda örgütsel özdeşleşmenin içsel motivasyonu anlamlı düzeyde yordadığı, ancak açıklanan varyansın sınırlı olduğu görülmüştür ($R^2 = .04$).

Tartışma – Afet sonrası hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile içsel motivasyonları arasında düşük düzeyde ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bulgular, örgütsel özdeşleşme duygusunun içsel motivasyonla ilişkili olabileceğini göstermekte; ancak kesitsel tasarım nedeniyle nedensel çıkarım yapılamamaktadır.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Intrinsic Motivation
Organizational Identification
Kahramanmaraş Earthquake
Nurse

Received 4 May 2025

Revised 20 August 2026

Accepted 30 August 2026

Article Classification:

Research Article

Purpose – This study aimed to examine the relationship between intrinsic motivation and organizational identification among nurses working in a public hospital after the 2023 Kahramanmaraş earthquakes.

Design/methodology/approach – The research was designed as a descriptive and cross-sectional study. The study population consisted of nurses employed at the relevant public hospital, and 210 nurses were included through convenience sampling. Data were collected using a Personal Information Form, the Intrinsic Motivation Scale, and the Organizational Identification Scale. Descriptive statistics, independent samples t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation analysis, and simple linear regression analysis were used for data analysis.

Findings – The findings indicated that nurses' intrinsic motivation levels ($M = 3.55 \pm 0.59$) and organizational identification levels ($M = 3.47 \pm 0.78$) were above the moderate level. A positive and low-level significant relationship was found between intrinsic motivation and organizational identification ($r = .199$, $p < .01$). Regression analysis showed that organizational identification significantly predicted intrinsic motivation; however, the explained variance was limited ($R^2 = .04$).

Discussion – In the post-disaster context, a low but statistically significant relationship was found between organizational identification and intrinsic motivation among nurses. The findings suggest that a sense of organizational identification may be associated with intrinsic motivation; however, causal inferences cannot be made due to the cross-sectional design.

ETİK ONAY / ETHICAL APPROVAL: Bu araştırma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 08.03.2024 tarih ve 2024-5 sayılı kararı ile izin alınmış, katılımcılardan "Gönüllü Onam Formu" aracılığıyla yazılı rıza alınmıştır.

Önerilen Atıf / Suggested Citation

Aloğlu, N. (2026). 2023 Kahramanmaraş Depremleri Sonrası Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İçsel Motivasyon ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 18 (3), 1877-1893.

1. GİRİŞ

6 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen ve geniş bir coğrafi alanı etkileyen 2023 Kahramanmaraş depremleri, Türkiye'nin yakın tarihindeki en yıkıcı afetlerden biri olarak kayıtlara geçmiştir. Depremler yalnızca fiziksel yıkıma yol açmamış; aynı zamanda bireylerin psikolojik iyi oluşunu, çalışma yaşamını ve örgütsel süreçleri de derinden etkilemiştir. Özellikle sağlık çalışanları, afet sürecinde hem hizmet sunucu hem de afetten doğrudan etkilenen bireyler olarak çift yönlü bir yükü karşı karşıya kalmıştır (Zhu vd., 2020; Shechter vd., 2020; Sakaoğlu vd., 2020). Örneğin COVID-19 pandemisinde sağlık çalışanlarında anksiyete, depresyon, uyku bozukluğu gibi durumların daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Sahebi vd., 2021; Marvaldi vd., 2021; Gökçe, 2022; Sakaoğlu vd., 2020).

Afet dönemlerinde sağlık hizmetlerinin sürekliliğinin sağlanması, büyük ölçüde sağlık çalışanlarının motivasyonuna ve örgütsel bağlılık düzeyine bağlıdır. Bu bağlamda hemşireler, hasta bakımının sürekliliğini sağlayan temel meslek gruplarından biri olarak kritik bir role sahiptir. Yoğun iş yükü, travmatik deneyimler ve kaynak yetersizliği gibi stresörlere rağmen hizmet sunumunu sürdürebilmeleri, psikososyal ve örgütsel değişkenlerin önemini artırmaktadır. Bu süreçte; artan iş yükü, uykusuzluk, stres ve kaygı düzeylerinin yükselmesi sağlık çalışanlarının ruhsal-bedensel sağlığının bozulma olasılığı ile karşı karşıya kalmaları söz konusu olabilir. Araştırmalarda travma yaşayan ya da travma yaşayanlara tedavi ve bakım hizmeti veren sağlık çalışanlarında; travma puanlarının yüksek olduğu, akut stres bozukluğu (Tural vd., 2004; Cansel ve Ucuz, 2022) empati yoksunluğu, ikincil travmatik stres, merhamet yorgunluğu ve tükenmişlik (Kang vd., 2015; Figley, 2002; Gualano vd., 2021; Chirico vd., 2021; Cingi ve Eroğlu, 2019; Şeremet ve Ekinci, 2021; Cankardaş ve Sofuoğlu, 2019) gibi ruhsal sorunların yaşandığı belirtilmiştir. Bu nedenle afet sonrası bağlamda hemşirelerin içsel motivasyon ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin incelenmesi önemli görülmektedir.

İçsel motivasyon, bireyin yaptığı işi dışsal ödül ya da baskıdan bağımsız olarak, ilgi ve değerleri doğrultusunda sürdürmesi olarak tanımlanmaktadır (Ryan & Deci, 2000). Öz-Belirleme Kuramı, Edward Deci ve Richard Ryan tarafından geliştirilmiş olup, bireyin özerklik, yeterlilik ve ilişkilenme gereksinimlerinin karşılanması içsel motivasyonu desteklediğini ileri sürmektedir. Kurama göre bu temel psikolojik ihtiyaçların karşılanması, bireyin işe yönelik gönüllü katılımını ve içsel yönelimini artırmaktadır. Afet gibi olağanüstü durumlarda bu ihtiyaçların karşılanma düzeyi değişebilmekte; bu durum çalışanların motivasyon süreçlerini etkileyebilmektedir (Ryan & Deci, 2000).

Örgütsel özdeşleşme ise bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak algılaması ve örgütün değerlerini kendi kimliğiyle bütünleştirmesi olarak tanımlanmaktadır (Mael & Ashforth, 1992). Kavramın kuramsal temeli, Henri Tajfel ve Turner tarafından geliştirilen Sosyal Kimlik Kuramı'na dayanmaktadır (Tajfel & Turner, 1979). Sosyal Kimlik Kuramı'na göre bireyler, ait oldukları sosyal gruplar aracılığıyla kimliklerini tanımlar ve bu aidiyet duygusu psikolojik güçlenme sağlar. Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgüte yönelik bağlılıklarını ve gönüllü çabalarını artırabilmektedir (Ashforth & Mael, 1989).

Öz-Belirleme Kuramı ile Sosyal Kimlik Kuramı birlikte ele alındığında, örgütsel özdeşleşmenin bireyin ilişkilenme ve aidiyet ihtiyacını karşılayarak içsel motivasyonu destekleyebileceği ileri sürülebilir. Aidiyet duygusunun güçlenmesi, bireyin örgüt amaçlarını içselleştirmesine ve işine yönelik gönüllü katılımının artmasına katkı sağlayabilir. Nitekim literatürde örgütsel özdeşleşme ile motivasyonel çıktılar arasında pozitif ilişkiler bildirilmiştir (Van Knippenberg, 2000). Bununla birlikte, afet sonrası koşulların yarattığı çoklu stres faktörleri göz önüne alındığında, bu ilişkinin gücünün sınırlı olabileceği de değerlendirilmektedir.

Mevcut literatürde içsel motivasyon ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri ayrı ayrı incelenmiş olmakla birlikte, afet sonrası bağlamda ve özellikle hemşire örnekleminde bu iki değişkenin birlikte ele alındığı çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Afet ve kriz dönemlerinde sağlık çalışanlarının motivasyon süreçleri ve örgütsel bağlılık/özdeşleşme davranışları hem bireysel psikososyal faktörler hem de örgütsel koşullarla etkileşim içinde şekillenmektedir. Sağlık çalışanlarının motivasyonu üzerine yapılan sistematik çalışmalar, sağlık hizmeti sunumunun doğası gereği çalışanların içsel motivasyonunun işin kendisiyle ilgili tatmin ve mesleki sorumluluk duygusuyla güçlü biçimde ilişkili olduğunu göstermektedir (Veenstra, 2022). Bu bağlamda, içsel motivasyon yalnızca bireysel performansı değil aynı zamanda örgütsel hedeflere uyumu da artırmaktadır (Veenstra, 2022).

Benzer şekilde, örgütsel özdeşleşme sağlık çalışanlarının kurumlarıyla bağ kurmasını, örgütün değerlerini kendi benlik algılarıyla bütünleştirmesini ifade eder. Özdeşleşme yüksek olan çalışanlar, örgütlerinin amaçlarını “kendi amaçları” olarak görme eğilimindedir ve bu durum hem performans hem de örgütsel davranış çıktıları üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır (Kaifi, 2013). Ayrıca sağlık çalışanları bağlamında yapılan yerli çalışmalarda örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık, güven ve destek algısı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur; bu da örgütsel faktörlerin çalışan tutumlarını bütünsel olarak şekillendirdiğini göstermektedir (Altaş, 2021).

Afet bağlamında doğrudan içsel motivasyon ve örgütsel özdeşleşme ilişkisini inceleyen çalışmalar sınırlı olmakla birlikte, deprem sonrası sağlık çalışanlarının psikolojik dayanıklılıkları, stres düzeyleri ve çalışma koşullarının örgütsel bağlılık ve mesleki motivasyon üzerindeki etkileri yerli çalışmalarda sorgulanmıştır (Selvi & Aslan, 2024). Bu tür çalışmalar, afet sonrası artan stres koşullarının çalışanların psikolojik sağlığını ve örgütsel süreçlerini etkilediğini ortaya koyarken, örgüt içi destek mekanizmalarının motivasyonu korumadaki rolünü de vurgulamaktadır. Dolayısıyla, örgütsel özdeşleşme ile içsel motivasyon arasındaki ilişkinin hem örgütsel bağlam hem de psikososyal stres kaynaklarıyla etkileşim içinde değerlendirilmesi, özellikle kriz dönemlerinde sağlık kurumlarının insan kaynakları stratejileri açısından kritik öneme sahiptir.

Afet sonrası çalışanlara yönelik araştırmalar, travma maruziyetinin psikososyal süreçler üzerindeki kritik etkisine dikkat çekmektedir. Özellikle büyük ölçekli afetlerde sağlık çalışanlarının yoğun stres, belirsizlik ve travmatik olaylara karşı duyarlılıklarının arttığı; bunun da doğrudan motivasyon düzeylerini aşındırabileceği ileri sürülmektedir (Nester ve Beiler, 2007; Maunder vd., 2006). Deprem gibi travmatik yaşam olayları, bireylerde sadece kaygı ve tükenmişlik düzeylerini yükseltmekle kalmayıp iş motivasyonunu da azaltabilmektedir. Bu bağlamda, dışsal stresörlerin motivasyon üzerindeki yıkıcı etkisine karşılık, örgütsel özdeşleşmenin kriz dönemlerinde 'psikolojik bir tampon' (buffering effect) işlevi görerek motivasyonel kaynakları koruduğu saptanmıştır. (Kovoor-Misra vd., 2021; Pugliese vd., 2022). Örgütsel kimlik algısının, özellikle dışsal stres faktörleri ile motivasyonel süreçler arasındaki ilişkide koruyucu bir rol oynadığı ve bireyin örgütsel amaçlara tutunmasını sağlayan bilişsel bir kaynak olduğu vurgulanmaktadır (Bright, 2021; Lian vd., 2022). Yerli literatürde de benzer biçimde, travmatik koşulların hem bireysel psikolojik süreçler hem de örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu rapor edilmiştir. Nitekim Yıldız ve Arslan, sağlık çalışanlarının yaşadığı travma maruziyetinin mesleki motivasyon algısı ile doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koyarak bu süreci desteklemiştir. Bu doğrultuda, içsel motivasyon ve örgüte bağlılık arasındaki anlamlı ilişkiler, afet sonrası bağlamda hemşirelerin yaşadığı stres ile aidiyet duygusunun analitik olarak değerlendirilmesinin önemini pekiştirmektedir (Demir, 2018; Yıldız ve Arslan, 2022; Tekin, 2019).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Artan rekabet ortamında işletmeler amaçlarına ulaşabilmek, çalışanın örgüt içinde daha verimli olmasını sağlamak için çeşitli arayışlara başlamıştır. Örgütsel davranış, örgütsel psikoloji alanında yapılan çalışmaların dahilinde oldukça yer bulan içsel motivasyon ve örgütsel özdeşleşme yönetimin kullandığı ve uygulanmasında etki yaratabilen konulardır. Bu kısımda içsel motivasyon ve örgütsel özdeşleşme kavramları üzerinde durulacaktır.

2.1. İçsel Motivasyon

Motivasyon genel anlamıyla bir kişinin belirli bir şekilde hareket etmesine ya da ona doğru yönlendirilmesine neden olan güç olarak tanımlanırken, kişinin gereksinimlerini karşılamak için belirlenmiş bir amaca yönelik tutum üretmesine, amaca ulaşmak adına gayret etme” (Ülgen, 1990), “bir amacın gerçekleştirilmesi için sergilenen davranışın enerjisi, yönü, yoğunluğu ve sürekliliği” şeklinde de tanımlanan motivasyon (Pinder, 1998) kavramın doğduğu alandaki psikologlara göre ise “davranışa enerji veren ve amaca yönlendiren bir ihtiyaç ya da istek halinde olma hali” diye tanımlanmıştır (Senemoğlu, 2003). İngilizceden dilimize geçen ve “motive” kelimesinden türemiş olan kavramın Türkçe karşılığına “Güdü” diyebiliriz. Motivasyon da güdülenmede olduğu gibi kişisel ihtiyaç, istek ve dürtülerden doğar ve kişiye bir tutumda bulunmaya yönlendirir. Kısaca, motivasyon (güdülenme), insanı belirli bir amaç için harekete geçiren güç demektir (Erol, 2006) ve bu güç içsel ve dışsal kaynaklı olabilir. Bireylerin eylemlerini daha iyi anlayabilmek için her motivasyon türü değişik araştırmalarla incelenmektedir. Çoğu araştırma sonucu içsel motivasyonun en etkili tür olduğu çalışanların içsel olarak güdülendiklerinde görevlerini içlerinden gelerek ve itinayla yerine getirdikleri görülmüştür (Yılmaz, 2018).

İçsel motivasyonda harekete geçiren güç bireyin doğuştan getirdiği özellikler ile sonradan kazandığı edinsel özellikler oluşturur ve bu özellikler bireyin o an için içinde bulunduğu yaş, kültür, zaman, çevre, yaşamışlıklar gibi birçok unsura göre değişir. Örneğin; Maslow'a göre bireyleri motivasyona geçiren gücün temelinde bireysel ihtiyaçların olduğunu ifade eder, bu ihtiyaçlar fizyolojik ihtiyaçlardan başlayarak sosyal ve psikolojik ihtiyaçlara doğru sıralanmıştır (Şeker, 2014). Deci ve Ryan'a (1985) göre Öz-belirleme teorisine (Self-determination theory) dayanan içsel motivasyonu oluşturan güç, bireyin içsel olarak özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma ile ilgili tatmin ihtiyaçları olup, içsel motivasyon yenilik ve meydan okuma arama, keşfetme ve kişinin kapasitelerini geliştirme gibi eğilimlerin olmasıdır ki (Aslan, 2021) bu eğilimler için bireyin bazı özellikleri taşıması gerekir. McGregor'un bireylere ilişkin X ve Y Kuramına göre X' deki çalışanlar çalışmayı sevmeyen, kaytarma eğilimli olup sürekli denetimle iş yapan ve hırslı bireyler değilken, Y grubu ise; sorumluluk sahibi, yaratıcı, işlerini oyun gibi gören, kendilerine yön verebilen otokontrol özellikleri olan çalışanlardır ve içsel motivasyon araçlarına daha yatkın oldukları (Aslan ve Doğan, 2020) ifade edildiği kapsam teorilerinde olduğu gibi.

İçsel motivasyonun altında yatan faktörler haz ve memnuniyet (Kuvaas vd., 2017) gibi hedonik duygulardır denebilir. Bu duygular kişinin kendi iç dünyası ile ilgilidir. Bu nedenle en belirgin özelliği, kişinin dışsal faktörlerden etkilenmeyerek (Toode ve ark., 2011) doğrudan çalışanın özellikleri ve işin kendisiyle ilgili olarak ortaya çıkar. İşin ilgi çekmesi, bağımsızlığı, gelişmeye izin vermesi, sorumluluk derecesi, çeşitliliği ve işin kişide yarattığı algının yanı sıra, işin çalışan açısından önemi, işte tecrübe, beceri ve yeteneklerini ortaya kullanabilme özerkliğin olması gibi "işin doğası" ya da "işin yapılma tarzı" ile doğrudan ilgilidir (Mottaz, 1985). Birey haz verecek işi yaparken çalışıyor gibi değil de eğleniyor gibi algıladığında çalışmak hayatın anlamını artırır ve zevk verir. Zevkle çalışan iş görende daha verimlidir ve örgütün çıkarlarını düşünür. Yöneticilerin çalışanlarının içsel motivasyonlarını dürtecek bir takım eylem ve söylemlerde bulunarak çalışanlarda iş tatmini sağlayarak verimliliği (Ak, 2022) artırabilmelerinin yansısı çalışanlarda örgütsel aidiyet, duygusal bağlılık (Ağca ve Ertan, 2008), adanmışlık (Aslan, 2021), sadakati (Ak, 2022), özdeşleşme (Akman, 2017) gibi bağları geliştirebilirler.

Sağlık hizmetleri gibi yüksek stresli ortamlarda, özellikle afet sonrası dönemlerde, bu psikolojik ihtiyaçların karşılanma düzeyi değişebilmekte ve motivasyon süreçlerini etkileyebilmektedir. Afet sonrası koşullarda belirsizlik, iş yükü artışı ve duygusal tükenmişlik gibi faktörler çalışanların motivasyonunu olumsuz etkileyebilir. Bununla birlikte, örgütsel destek ve dayanışma algısı, içsel motivasyonun korunmasına katkı sağlayabilir. Bu bağlamda, örgütsel süreçlerin motivasyon üzerindeki rolü önem kazanmaktadır.

2. 2. Örgütsel Özdeşleşme

Yöneticiler örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmeleri için iş görenlerin yaptıkları işi benimsemelerini, içselleştirmelerini ve örgütle aralarında bir bağ oluşmasını isterler. Duygusal olarak motive alan çalışan daha etkili ve verimli çalışarak istendik davranışlarda bulunacaktır. Örgüt ile çalışan ilişkisini açıklamaya yönelik kavramlarda biri olan örgütsel özdeşleşme, Ashforth ve Mael (1989) tarafından çalışanların, örgütlerinin başarı ve başarısızlıklarını kendi başarısı ya da başarısızlığı şeklinde algılaması olarak tanımlanarak, çalışanların kendi benliği ile örgüt kimliğini eşleştirerek, iyi günde de kötü günde de dayanışma içinde olma, her durumda örgütü destekleyen tutum ve davranışlarda bulunmaları, kendilerini örgütün bir parçasıymış gibi görme durumunun da olduklarını ifade etmiştir. Örgütsel özdeşleşme çalışanların örgütü kendilerinden bir parça gibi hissetmesi ve psikolojik bir bağ kurmasıdır (Scott ve Lane 2000).

Örgütsel özdeşleşme kavramı temelde özdeşleşmenin bir kavram olarak ele alınmasındaki sosyal kimlik teorisinden ileri gelmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Sosyal kimlik "kişinin bilgisinden ya da sosyal bir gruba ya da gruplara üyeliğinden ve bu üyeliğe duygusal ve değersel olarak bağlılığından türeyen kişinin sosyal bağlamının bir parçasıdır" ve teoriye göre sosyal sınıflandırma, sosyal çevreyi anlamaya yardımcı olur ve böylece de insan davranışına, özellikle de gruplar arası davranışa rehberlik eder (Tajfel, 1979:63). Sosyal kimlik teorisine göre bireyin öz değerlendirme yapma güdülerinden hareketle kendini tanımlama amacıyla insanlarda gruplara ayrılma ve kendi grubunu diğer gruplardan daha üstün olarak algılama eğilimi vardır (Sezici 2010). Tıpkı bireyin toplumla özdeşleşmesinin toplum içindeki tutum ve davranışlarına temel oluşturması gibi, örgütle özdeşleşme de çalışanların örgüt içindeki davranışlarının temelini oluşturur (Van Knippenberg, 2000). Çalışanlar kendisini tanımlarken kullanıldığı özellikler ile ait olduğu örgütü tanımlarken kullandığı özellikler arasındaki bilişsel bağ kurar ve kişilerin örgütleriyle özdeşleşmeleri arttıkça, örgütsel

perspektiften hareket etme ve düşünme düzeyleri de artar (Dutton ve ark. 1994; Tüzün ve Çağlar, 2008), çalışanlarda kişiler arası güven ve iş birliği duygusunu artırarak örgütsel hedeflere ulaşmak için gerekli çabayı göstermeleri için motive eder (Kramer vd., 1996). Kendini örgütle özdeşleştiren yani örgütün kimliğiyle tanımlayan örgüt üyeleri, örgütsel hedefleri kendi bireysel hedefleri gibi kabul etmekte, örgüte daha sadık ve uyumlu olmaktadır (Dutton vd., 1994).

2.3. İçsel Motivasyon ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki Teorik İlişki: Afet Bağlamında Bir Değerlendirme

İçsel motivasyon ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki, bireyin temel psikolojik ihtiyaçları ile sosyal aidiyet dinamikleri arasındaki etkileşime dayanmaktadır. Öz-Belirleme Kuramı (Self-Determination Theory), bireyin içsel motivasyon geliştirebilmesi için özerklik ve yeterliliğin yanı sıra "ilişkilenme" (relatedness) ihtiyacının karşılanması gerektiğini ileri sürer (Deci & Ryan, 2000). Bu noktada Sosyal Kimlik Kuramı (Social Identity Theory) çerçevesinde ele alınan örgütsel özdeşleşme, bireyin bu ilişkilenme ve anlam ihtiyacını kurumsal düzeyde karşılayan stratejik bir sosyal mekanizma olarak işlev görür (Tajfel & Turner, 1979). Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme, çalışanın örgütün değerlerini kendi benlik algısıyla bütünleştirmesini sağlayarak içsel motivasyonu destekleyen temel bir psikolojik öncül (antecedent) haline gelmektedir (Van Knippenberg, 2000).

Afet ve kriz durumları, bu kuramsal etkileşimi daha kritik ve görünür kılmaktadır. 6 Şubat depremi gibi travmatik olaylar, çalışanların psikolojik kaynaklarını sarsarak tükenmişlik ve akut stres düzeylerini artırabilmektedir. Travma literatürü, yoğun stresin motivasyonel enerjiyi aşındırdığını ve psikolojik dayanıklılığı zorladığını açıkça ortaya koymaktadır. Ancak aynı literatür, kriz dönemlerinde gelişen 'kolektif kimlik' ve 'dayanışma algısının' bireysel stresin yıkıcı etkilerini hafiflettiğini de vurgulamaktadır (Pugliese vd., 2022). Bu süreçte örgütsel özdeşleşme ve iyi oluş (well-being) arasındaki ilişkiyi açıklayan teorik çerçeveler, örgütlerin kriz müdahale ve iyileşme aşamalarında bireysel esenliği nasıl desteklediğini ortaya koymaktadır (Inoue vd., 2021). Bu durum, örgütsel özdeşleşmenin afet süreçlerinde yalnızca bir aidiyet göstergesi değil, aynı zamanda motivasyonu koruyan bilişsel ve psikolojik bir kaynak (psychological resource) olarak işlev gördüğünü kanıtlamaktadır (Bright, 2021; Kovoov-Misra vd., 2021).

Deprem sonrası sağlık hizmetleri bağlamında, aşırı iş yükü ve doğrudan travmatik maruziyet içsel motivasyonu baskılayıcı bir faktör oluşturmaktadır. Buna karşılık, kurumuyla güçlü bir özdeşleşme geliştiren hemşirelerin, mesleki rollerini "toplumsal bir fayda" ve "ortak bir kimlik" çerçevesinde yeniden anlamlandırabildikleri, bu anlamlandırma sürecinin ise içsel motivasyonu travmatik stresörlere karşı dirençli kıldığı öngörülmektedir. Bu doğrultuda, söz konusu çalışma hem Öz-Belirleme hem de Sosyal Kimlik kuramları perspektifinden bütüncül bir açıklama sunarak, aşağıdaki hipotezleri test etmeyi amaçlamaktadır.

Araştırma Hipotezleri

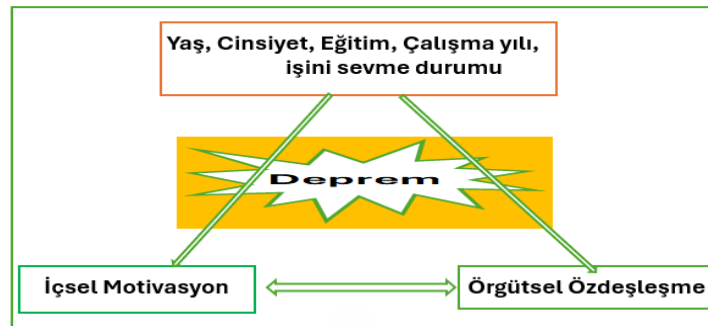
H1: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri, içsel motivasyon düzeylerini pozitif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

H2: Hemşirelerin içsel motivasyon düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3: Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

3.YÖNTEM

Araştırmanın modeli şekil 1’de gösterildiği gibi oluşturulmuştur.



Şekil.1 Araştırma Modeli

3. 1. Araştırmanın Amacı ve Deseni

Bu çalışma, 2023 Kahramanmaraş depremleri sonrası hemşirelerin içsel motivasyon ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama (correlational survey) modelinde tasarlanmıştır.

3. 2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Doğu Akdeniz Bölgesi'nde yer alan ve 6 Şubat depremi sonrası sağlam olan tek hastane olarak aktif hizmet vermeye devam eden üniversite hastanesinde görev yapan 450 hemşire oluşturmaktadır. Örneklem Yöntemi ve Tercih Nedeni: Araştırmada, olasılıksız örneklem yöntemlerinden biri olan "Kolayda Örneklem (Convenience Sampling)" yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin tercih edilme nedeni; 6 Şubat depremi sonrası sağlam ve çalışan tek hastane olması, bölgedeki çalışma koşullarının zorluğu, hemşirelerin yoğun iş yükü, yoğun bakım gibi bazı alanlara ziyaretçi alımı olmaması ve vardiya düzenleri nedeniyle evrenin tamamına randevu usulüyle ulaşmanın güçlüğüdür. Bu yöntem, belirtilen kısıtlılıklar dahilinde araştırmacıya; zaman ve maliyet avantajı sağlamış, kliniklerde o an ulaşılabilir olan ve çalışmaya katılmaya gönüllü hemşirelere en hızlı şekilde erişim imkânı tanımıştır.

Örneklem büyüklüğü, evreni bilinen popülasyonlar için kullanılan formül ($n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot ((N-1) \cdot t^2 \cdot p \cdot q)}$) aracılığıyla, %95 güven düzeyi ve 0.05 hata payı ile hesaplanmış ve minimum 208 hemşirenin dahil edilmesi gerektiği saptanmıştır. Veri kaybı ihtimaline karşı 300 anket dağıtılmış; hatalı, eksik veya uç değer içeren formlar elendikten sonra 210 hemşire ile çalışma tamamlanmıştır.

3. 3. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Uygulama Nisan-Mayıs 2024 tarihleri arasında, araştırmacı tarafından hastanenin ziyarete açık kliniklerine haftalık ziyaretler gerçekleştirilmiştir. Veriler, yüz yüze anket tekniği ile toplanmış ve katılımcılardan "Gönüllü Onam Formu" aracılığıyla yazılı rıza alınmıştır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmacı tarafından oluşturulan, katılımcıların sosyodemografik özelliklerine yönelik (yaş, cinsiyet, eğitim gibi) ve mesleki özelliklerine yönelik (Mesleki çalışma süresi, birimde çalışma şekli, mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz? gibi) sorulardan oluşmaktadır.

İkinci bölümde: İçsel motivasyon ölçeği kullanılmıştır. İçsel Motivasyon Ölçeği: Kuvaas (2006), Kuvaas ve Dysvik (2009) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğini Dev, Aral, Saraç ve Bayram Arlı, (2022) tarafından yapılmıştır. Dört sorudan oluşan ölçek tek boyutludur. Ölçek beşli Likert şeklinde olup cevaplar "1-kesinlikle katılmıyorum, ..., 5-kesinlikle katılıyorum" şeklindedir. Güvenirlik analizi neticesinde ise ölçeğin cronbach alfa güvenirlilik katsayısı 0.89 olarak bulunmuştur.

Üçüncü ve son bölümde ise örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve daha sonradan Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmış olan altı ifadeden oluşan tek boyutlu bir ölçektir. Orijinal ölçeğin Cronbach güvenirlilik katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışmada İçsel Motivasyon Ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı .651 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı .657 olarak bulunmuştur.

3. 4. Verilerin Analizi

Araştırmanın analizi SPSS 26.0 paket program kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada grupların algı puanlarının değerlendirilmesi için aritmetik ortalama, standart sapma; iki grubun puan ortalamaları arasında farkı test etmek için Bağımsız Gruplar t Testi; ikiden fazla grubun puan ortalamaları arasında farkı test etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA); değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı ve Korelasyon ve Regresyon analizi yapılmıştır. İstatistiksel anlamlılık için $p < 0.05$ kabul edilmiştir.

Verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek amacıyla Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerleri ile merkezi eğilim ölçüleri incelenmiştir.

İçsel Motivasyon Ölçeği çarpıklık değeri -0.733; basıklık değeri ise .657 olarak saptanmıştır. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği çarpıklık değeri -0.738; basıklık değeri ise 0.392 olarak saptanmıştır. Alan yazında (George & Mallery, 2010; Tabachnick & Fidell, 2013), çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 (bazı katı görüşlere

göre -1 ile +1, bazı esnek görüşlere göre -2 ile +2) arasında olması verilerin normal dağılım sergilediğinin göstergesi olarak kabul edilmektedir.

3. 5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma bazı sınırlılıklar içermektedir.

1. Çalışma, tek merkezli olarak yürütülmüş ve veriler Doğu Akdeniz Bölgesi'nde yer alan bir kamu üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerden elde edilmiştir. Bu durum, elde edilen bulguların farklı hastanelere, özel sağlık kurumlarına veya farklı coğrafi bölgelere genellenmesini sınırlandırmaktadır.
2. Araştırmada olasılıksız örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Deprem sonrası olağanüstü çalışma koşulları, yoğun iş yükü ve erişim kısıtlılıkları nedeniyle bu yöntem tercih edilmiş olsa da örneklemin evreni temsil gücü sınırlıdır.
3. Çalışma kesitsel (cross-sectional) tasarımda yürütülmüştür. Bu nedenle değişkenler arasındaki ilişkiler nedensel olarak yorumlanamaz; yalnızca ilişkisel düzeyde değerlendirme yapılabilir. Özellikle örgütsel özdeşleşmenin içsel motivasyonu "etkilediği" yönündeki bulgular, nedensellik değil istatistiksel ilişki çerçevesinde ele alınmalıdır.
4. Araştırmada travma düzeyi doğrudan ölçülmemiş, deprem sonrası bağlam dolaylı olarak ele alınmıştır. Gelecek çalışmalarda travma, tükenmişlik ve psikolojik sağlamlık gibi değişkenlerin modele dahil edilmesi, daha kapsamlı açıklamalar sağlayabilir.

3. 6. Etik Kurul İzni: Araştırma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan 08.03.2024 Tarih ve 2024-5 Sayılı kararı ile izin alınmıştır.

4. BULGULAR

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

Tablo 1. Tanımlayıcı Özellikler

Değişkenler (N=210)	N	%
Yaş		
20-24	12	5.7
25-29	69	32.9
30-34	50	23.8
35-39	31	14.8
40-44	25	11.9
45 ve üstü	23	11.0
Cinsiyet		
Kadın	162	77.1
Erkek	48	22.9
Medeni Durum		
Bekar	51	24.3
Evli	158	75.7
Eğitim		
Lise	14	6.7
Önlisans	29	13.8
Lisans	148	70.5
Yükseklisans/Doktora	19	9.0
Çalışma Yılı		
1-5 yıl	50	23.8
6-10 yıl	68	32.4
11-15 yıl	44	21.0
16 ve üzeri	48	22.9
Birimde Çalışma Şekli		
Sürekli gündüz	120	57.1

Vardiyalı	90	42.9
Mesleği İsteyerek Seçme		
Evet	128	61.0
Hayır	82	39.0
Şu An Yaptığı İşten Memnun Olma		
Memnun değil	83	39.5
Kararsız	66	31.4
Memnun	61	29.0
Son Dönemde Stres Yaşama Durumu		
Evet	137	65.2
Hayır	73	34.8

Tablo 1 incelendiğinde; araştırmaya katılan hemşirelerin %77,1'inin kadın, %75,7'sinin evli ve %70,5'inin lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımı ele alındığında, en büyük grubu %32,9 ile 25-29 yaş aralığındaki hemşirelerin oluşturduğu, mesleki kıdem açısından ise %32,4'ünün 6-10 yıl arasında bir deneyime sahip olduğu saptanmıştır.

Hemşirelerin çalışma koşullarına ilişkin veriler değerlendirildiğinde; katılımcıların %57,1'inin sürekli gündüz düzeninde çalıştığı, %61,0'inin mesleğini isteyerek seçtiği görülmektedir. Dikkat çekici bir bulgu olarak, katılımcıların %39,5'inin şu an yaptığı işten memnun olmadığı, %31,4'ünün ise kararsız olduğu saptanmıştır. Ayrıca, deprem sonrası süreci de kapsayan son dönemde hemşirelerin %65,2'sinin stres yaşadığını beyan etmesi, çalışma grubunun psikososyal durumu açısından kritik bir veridir.

Tablo 2. Katılımcıların Ölçek Ortalamaları ve Bazı Sosyodemografik ve Mesleki Özelliklerinin Analizleri

Ölçekler	N	Min.	Mak.	$\bar{X}$	Toplam SS
İçsel Motivasyon	210	4	20	3.55 ± 0.59	14.21 ± 2.48
Örgütsel Özdeşleşme	210	6	30	3.47 ± 0.78	20.86 ± 4.74
Değişkenler	N	İçsel Motivasyon		Örgütsel Özdeşleşme	
		($\bar{X} \pm SS$)	Test ve p	($\bar{X} \pm SS$)	Test ve p
Cinsiyet					
Kadın	162	3.54 ± 0.581	t=-.331	3.50 ± 0.742	t=1.043
Erkek	48	3.57 ± 0.752	p=0.741	3.36 ± 0.951	p=0.298
Yaş					
20-24 yaş (1)	12	3.75 ± 0.52		3.22 ± 0.69	
25-29 yaş (2)	69	3.49 ± 0.53	F=2,558 p=0.029*	3.46 ± 0.80	
30-34 yaş (3)	50	3.48 ± 0.64	Fark: 6 > 2,3,4,5	3.39 ± 0.74	F=1,854
35-39 yaş (4)	31	3.48 ± 0.70	$\eta^2=0.059$	3.62 ± 0.81	p=0,104
40-44 yaş (5)	25	3.50 ± 0.77		3.28 ± 0.96	
45 yaş + (6)	23	3.94 ± 0.41		3.83 ± 0.51	
Medeni Durum					
Bekar	52	3.53 ± 0.539	t=0.667	3.50 ± 0.78	t=-0.855
Evli	158	3.60 ± 0.713	p=0.505	3.39 ± 0.81	p=0.394
Eğitim					
Lise	14	3.66 ± 0.62		3.63 ± 0.75	
Önlisans	29	3.50 ± 0.52	F=0.239	3.48 ± 0.79	F=0.649
Lisans	148	3.56 ± 0.62	p=0.869	3.49 ± 0.81	p=0.585
Yüksek lisans/Doktora	19	3.51 ± 0.77		3.26 ± 0.67	
Çalışma Yılı					
1-5 yıl (1)	50	3.64 ± 0.55	F=5.687	3.41 ± 0.72	
6-10 yıl (2)	68	3.34 ± 0.58	p=0.001*	3.41 ± 0.77	F=0.821
	44		(Fark: 1 ve 4 > 2, 4 > 3		p=0.484
11-15 yıl (3)		3.30 ± 0.64		3.63 ± 0.93	
16 yıl + (4)	48	3.79 ± 0.63	($\eta^2=0.076$)	3.48 ± 0.73	
Birimde Çalışma Şekli					

Sürekli gündüz	120	3.56±0.57	t=0.184	3.59±0.74	t=2.629
Vardiyalı	90	3.54±0.68	p=0.854	3.31±0.82	p=0.009*
Mesleği İsteyerek Seçme					
Evet	128	3,58±0.61	t=1.059	3.47±0.74	t=-0.021
Hayır	82	3,49±0.63	p=0.291	3.47±0.82	p=0.983
Şu An Yaptığı İşten Memnun Olma					
Memnun Değil (1)	83	3.54±0.66	F=4.496	3.56±0.76	F=6.877
Kararsız (2)	66	3.40±0.63	p=0.012*	3.19±0.81	P=0.001*
Memnun (3)	61	3.72±0.50	(Fark: 3> 2) ($\eta^2=0.041$).	3.66±0.72	(Fark: 1>2; 3>2) ($\eta^2=0.062$).
Son Dönemde Stres Yaşama Durumu					
Evet	137	3.48±0.64	t=-2.009	3,40±0.86	t=-1.926
Hayır	73	3.67±0.55	p=0.046*	3,61±0.63	p=0.056

Not: X̄ Ortalama; SS: Standart Sapma; t: Bağımsız gruplar t-testi; F: Tek yönlü varyans analizi (ANOVA); p: Anlamlılık değeri (*p<0.05); η^2 : Kısmi Eta-Kare (Etki Büyüklüğü).

Tablo 2 incelendiğinde hemşirelerin İçsel Motivasyon ölçeği madde ortalamaları ($\bar{X}=3.55$) ve Örgütsel Özdeşleşme ölçeği madde ortalamaları ($\bar{X}=3.47$) analizine göre 5'li Likert tipi değerlendirme üzerinden bakıldığında, hemşirelerin her iki değişkende de orta seviyenin üzerinde bir puan düzeyine sahip oldukları söylenebilir.

Cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyine göre içsel motivasyon ve örgütsel özdeşleşme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (p>0.05).

Yaş gruplarına göre içsel motivasyon puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (F=2.558; p=0.029). Tukey post hoc analizi sonucunda 45 yaş ve üzeri katılımcıların, 25-29 yaş, 30-34 yaş, 35-39 yaş ve 40-44 yaş grubundakilere göre daha yüksek içsel motivasyon düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Ancak hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2=0.059$) yaş değişkeninin içsel motivasyon üzerindeki pratik etkisinin düşük- orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme puanları yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemiştir (p>0.05).

Çalışma yılı değişkenine göre içsel motivasyon puanları anlamlı farklılık göstermektedir (F=5.687; p=0.001; $\eta^2=0.076$). Etki büyüklüğü değeri ($\eta^2=0.076$) çalışma yılının içsel motivasyon üzerinde orta düzeyde bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Post hoc (Tukey) analiz sonucunda 1-5 yıl ve 16 yıl ve üzeri çalışanların, 6-10 yıl çalışanlara göre ve 16 yıl ve üzeri çalışanların, 11- 15 yıl çalışanlara kıyasla daha yüksek içsel motivasyona sahip olduğu belirlenmiştir. Örgütsel özdeşleşme puanları ise çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermemiştir (p>0.05).

Birimde çalışma şekline göre içsel motivasyon puanlarında anlamlı farklılık saptanmamışken (p>0.05), örgütsel özdeşleşme puanları açısından anlamlı farklılık belirlenmiştir (t=2.629; p=0.009). Sürekli gündüz çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri vardiyalı çalışanlara göre daha yüksektir.

Mesleği isteyerek seçme durumuna göre her iki ölçek puanında anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0.05).

İş memnuniyeti değişkenine göre hem içsel motivasyon (F=4.496; p=0.012; $\eta^2=0.041$) hem de örgütsel özdeşleşme (F=6.877; p=0.001; $\eta^2=0.062$) puanlarında anlamlı farklılık saptanmıştır. Her iki değişken için de hesaplanan etki büyüklükleri, iş memnuniyetinin motivasyon ve özdeşleşme üzerinde orta düzeyde bir açıklayıcılığa sahip olduğuna işaret etmektedir. Post hoc analiz sonuçlarına göre memnun olan katılımcıların içsel motivasyon düzeyleri kararsız olanlara göre daha yüksektir. Örgütsel özdeşleşme açısından ise hem memnun olan hem de memnun olmayan katılımcıların kararsız olanlara kıyasla daha yüksek özdeşleşme düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir.

Son dönemde stres yaşama durumuna göre içsel motivasyon puanları anlamlı farklılık göstermekte olup (t=-2.009; p=0.046), stres yaşadığını belirten katılımcıların motivasyon düzeyleri daha düşüktür. Örgütsel özdeşleşme puanları açısından ise fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (p=0.056).

Tablo 3. İçsel Motivasyon ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki

Değişkenler	N=210	İçsel Motivasyon	Örgütsel Özdeşleşme
İçsel Motivasyon	Pearson Sig. (2-tailed)	1 0.199**	0.199** 0.004
Örgütsel Özdeşleşme	Pearson Sig. (2-tailed)	0.199** 0.004	1 0.004

** 0.01 düzeyinde anlamlı (Pearson korelasyon analizi)

Tablo 3'te Pearson korelasyon analizi sonucunda içsel motivasyon ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0.199$, $p=0.004$). Bu bulgu, hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile içsel motivasyon düzeyleri arasında pozitif yönlü, doğru orantılı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Ancak korelasyon katsayısının düşük olması, ilişkinin sınırlı düzeyde olduğunu ve değişkenler arasındaki etkileşimin zayıf bir etki büyüklüğüne sahip bulunduğunu göstermektedir. Dolayısıyla sonuçlar, örgütsel özdeşleşmenin içsel motivasyonla ilişkili olduğunu ortaya koymakla birlikte, bu ilişkinin güçlü olmadığını ve başka değişkenlerin de motivasyon üzerinde etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Tablo 4. İçsel Motivasyon ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki Regresyon Analizi

Değişken	B	Std. Hata	B	T	p
Sabit	3,009	0,19	-	15,819	0
Örgütsel Özdeşleşme	0,157	0,053	0,199	2,936	0,004

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F(1,208)=8.619$; $p=0.004$). Örgütsel özdeşleşme, içsel motivasyonun anlamlı bir yordayıcısıdır ($\beta=0.199$; $t=2.936$; $p=0.004$). Modelin açıklayıcılık düzeyi incelendiğinde, içsel motivasyondaki toplam varyansın %4'ünün örgütsel özdeşleşme tarafından açıklandığı görülmektedir ($R^2=0.040$). Bu oran düşük olmakla birlikte istatistiksel olarak anlamlıdır. Regresyon katsayısına göre örgütsel özdeşleşme puanındaki bir birimlik artış, içsel motivasyon puanında 0.157 birimlik artış ile ilişkilidir. Bulgular, örgütsel özdeşleşmenin içsel motivasyonun anlamlı bir yordayıcısı olmakla birlikte, içsel motivasyondaki değişimin yalnızca %4'ünü açıkladığını, dolayısıyla etki gücünün sınırlı olduğunu göstermektedir. (Tablo 4).

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma, deprem sonrası zorlu saha koşullarında görev yapan hemşirelerin içsel motivasyon düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Analiz sonuçları, içsel motivasyon ile örgütsel özdeşleşme arasında zayıf düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermiştir ($r=0.199$, $p<0.01$). Basit doğrusal regresyon analizi, örgütsel özdeşleşmenin içsel motivasyondaki toplam varyansın yaklaşık %4'ünü açıkladığını göstermiştir ($R^2=0.040$; $\beta=0.199$, $p=0.004$). Etki büyüklüğü düşük olmakla birlikte sonuçlar hemşirelerin kurumlarıyla kurdukları aidiyet duygusunun motivasyon algılarını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir. Bu bulgu, Akman (2017) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada pozitif yönlü, zayıf/orta düzeyde ilişki saptanmasıyla da paralellik göstermektedir. Literatürde, içsel motivasyonun örgütsel özdeşleşme ile ilişkili olabileceği ve bu iki kavramın birbirini destekleyebileceği vurgulanmaktadır (Özdemir, 2013; Zeynel ve Kirel, 2021).

Sağlık literatüründe örgütsel özdeşleşme daha çok işten ayrılma niyeti (Turgut ve Akbolat, 2017) ve iş performansı (Saygu ve Yüceler, 2021) üzerindeki etkileri incelenmiştir. İçsel motivasyon kaynaklarıyla doğrudan ilişkisi üzerine yapılan çalışmalar oldukça sınırlı olsa da Öztürk ve Gökdeniz (2023) etik iklimin motivasyon üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracılık rolüne dikkat çekmiş, deprem gibi kriz dönemlerinde, çalışanların kurumla bağ hissetmeleri (örgütsel özdeşleşme) içsel motivasyon algıları ile ilişkili olabildiği belirtilmiştir (Altaş, 2021). Fidanboy (2019) da içe dönük çalışma motivasyonu ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu saptayarak bu çalışmanın bulgusunu desteklemiştir.

Katılımcı hemşirelerin içsel motivasyon algıları ortalamasının üstünde ($X=3.55$) ve örgütsel özdeşleşme algıları da benzer şekilde orta-üst düzeyde ($X=3.47$) bulunmuştur. Daha önceki çalışmalar da sağlık çalışanlarının içsel motivasyon ve örgütsel özdeşleşme puanlarının yüksek olduğunu göstermektedir (Bayer ve ark., 2022; Arabacı, 2012; Saygu ve Yüceler, 2021; Turgut ve Akbolat, 2017). Bu durum, hemşirelerin kurumlarının amaç ve değerlerini benimseme ve mesleki prensipleri ile uyumlu olarak çalışabilmelerinin göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Bulgular, çalışma yılı ile motivasyon algısı arasında doğrusal olmayan bir değişimin olduğunu göstermektedir. Mesleğinin ilk yıllarında görece yüksek olan motivasyon ortalamalarının, orta kıdem yıllarında (6-15 yıl) düşüş gösterdiği, mesleki kıdem 16 yıl ve üzerine çıktığında ise yeniden en yüksek seviyesine ulaştığı görülmüştür. Mesleğin başında gözlenen görece yüksek motivasyon algısı; mesleki yenilik, heyecan ve oryantasyon süreciyle açıklanabilirken, orta kıdem yıllarında yaşanan düşüş mesleki monotonluk veya artan iş yüküyle ilişkilendirilebilir. Mesleki kıdem ve yaş ilerledikçe motivasyonun tekrar yükselişe geçmesi ise mesleki rolün benimsenmesi, kurumsal uyumun sağlanması ve iş yaşamına entegrasyonun güçlenmesiyle açıklanabilir. Literatürdeki çalışmalar da mesleki deneyim ve yaşın ilerlemesiyle birlikte çalışanların kurumsal uyumunun ve motivasyon algılarının desteklendiğini göstermektedir (Arabacı, 2012; Çağan, 2012; Doğru, 2010; Erat, 2010; Şen, 2010; Yasan, 2011). Söz konusu bulgular, mesleki yolculuğun hem erken hem de ileri evrelerinin motivasyonu farklı dinamiklerle desteklediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, işinden memnun hemşirelerin içsel motivasyon puanlarının memnun olmayanlara göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir ($p<0.012$). Son dönemde stres yaşayan hemşirelerde ise motivasyon algıları daha düşük bulunmuştur; bu bulgu, stresin duygusal algılar üzerinde etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Örgütsel özdeşleşme açısından, vardiyalı çalışan hemşirelerin sürekli gündüz çalışanlara kıyasla daha düşük algılara sahip olduğu görülmüştür. Gece nöbetlerinin uyku düzenini ve bilişsel/duygusal işlevleri etkileyebileceği literatürde belirtilmiştir (Güneş ve Bulut, 2024; Uyar, 2018).

Ayrıca, işinden memnun olma konusunda kararsız olan hemşirelerin örgütsel özdeşleşme ölçek puanları hem memnun hem de memnun olmayan hemşirelere kıyasla görece düşük bulunmuştur. Bu durum kararsızlığın memnuniyet algısını etkilediğini gösterebilir. Aynı şekilde kararsızlık iş memnuniyeti ile içsel motivasyon algılarının arasındaki fark işini seven çalışanın daha motive olarak çalıştığını göstermekle beraber kararsız çalışanların işini sevmeyenlerden dahi daha az içsel motivasyon algısı içinde olduğu görülmektedir. İş memnuniyeti konusunda kararsız olan hemşirelerin, işinden memnun olmayan hemşirelere kıyasla daha düşük içsel motivasyon ve örgütsel özdeşleşme puanlarına sahip olmasıdır. Literatürde 'tutumsal kararsızlık' (Thompson vd., 1995) olarak tanımlanan bu durum, net bir olumsuz tutumdan (memnuniyetsizlik) daha yüksek bir bilişsel belirsizlik yaratmaktadır. Belirsizlik-Kimlik Kuramı'na göre (Hogg, 2007), bireyler belirsizliği azaltmak için örgütle özdeşleşirler. Ancak memnuniyete yönelik kararsızlık, örgütü güvenli bir aidiyet limanı olmaktan çıkarıp belirsizliğin kaynağına dönüştürebilir (Kovoor-Misra vd., 2021). Bu durum, çalışanların örgütle aralarına psikolojik bir mesafe koymalarına ve örgütsel ayrışma (disidentification) eğilimi göstermelerine ya da kurumsal bağlarının zayıflamasına yol açmış olabilir (Elsbach ve Bhattacharya, 2001; Lian vd., 2022).

Sonuç olarak, hemşirelerin kurumsal aidiyet duygusu ile içsel motivasyonları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu, yaş ve çalışma yılı arttıkça içsel motivasyon algı düzeylerinin yükseldiği, işinden memnun olmanın içsel motivasyon algısını arttığı ancak son dönemde stres yaşamayanın ise motivasyon algısını düşürdüğü tespit edilmiştir. Çalışmanın en dikkat çekici bulgusu ise iş memnuniyeti konusunda "kararsız" olan hemşirelerin hem memnun olan hem de net bir şekilde memnuniyetsizlik belirten meslektaşlarına kıyasla daha düşük özdeşleşme ve motivasyon puanlarına sahip olmasıdır. Bu durum, sağlık yönetimi açısından örgütsel destek, iş memnuniyeti ve psikososyal müdahalelerin önemini vurgulamaktadır. Çalışma bulguları doğrultusunda öneriler şu şekilde özetlenebilir:

- 1. Yönetimsel Takdir:** Afet sonrası süreçte özveriyle çalışan hemşirelere somut geri bildirim ve takdir verilmesi, motivasyon ve aidiyet duygusunu destekleyebilir.
- 2. Psikososyal Destek:** Stres düzeyi yüksek hemşireler için kurumsal psikolojik destek ve motivasyon artırıcı etkinlikler planlanmalıdır.

3. **Çalışma Düzeni:** Vardiyalı çalışanların örgütsel özdeşleşmesini artırmak için çalışma programlarının adil ve sosyal yaşamı destekler şekilde düzenlenmesi önerilmektedir.

4. **Akademik Araştırmalar:** Yerli literatürde içsel motivasyon ve örgütsel özdeşleşme ilişkisini ele alan çalışmalar sınırlı olduğundan, gelecekte nitel ve nicel çalışmalarla bu ilişkinin derinlemesine incelenmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

AÇIKLAMALAR / DECLARATIONS

Üretken Yapay Zekâ Beyanı: Bu çalışmanın hazırlanmasında üretken yapay zekâ araçları yalnızca dil düzenlemesi ile metnin anlaşılabilirliğini ve okunabilirliğini artırılması amacıyla kullanılmıştır. Bu araçlar araştırma verisi üretmek, istatistiksel analiz gerçekleştirmek, bulguları yorumlamak veya bilimsel sonuçları geliştirmek amacıyla kullanılmamıştır. Yazar, yapay zekâ desteğiyle oluşturulan tüm içeriği eleştirel biçimde gözden geçirmiş ve yayımlanan çalışmanın doğruluğu, bütünlüğü ve özgünlüğüne ilişkin tüm sorumluluğu üstlenmektedir.

CRedit Yazarlık Katkı Beyanı: Nihal Aloğlu: Kavramsallaştırma, Metodoloji, Araştırma, Veri Toplama, Formal Analiz, Yazma – Orijinal Taslak, Yazma – İnceleme ve Düzenleme. Yazar, makalenin son halini okumuş, onaylamış ve çalışmanın tüm yönlerinden sorumlu olmayı kabul etmiştir.

Çıkar Çatışması Beyanı: Yazar, bu araştırmanın yürütülmesi, analizi, yorumlanması veya yayımlanması sürecini etkileyebilecek herhangi bir finansal, ticari, kişisel veya mesleki çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

Veri Erişilebilirliği Beyanı: Bu çalışmada kullanılan veriler, ilgili kamu hastanesinde görev yapan hemşirelerden anket yoluyla elde edilmiştir. Katılımcı gizliliğine ilişkin kısıtlar saklı kalmak kaydıyla, veri seti makul bir talep üzerine sorumlu yazardan temin edilebilir.

Fon Desteği Beyanı: Yazar, bu araştırma, yazarlık veya yayın sürecine ilişkin herhangi bir kurum veya kuruluştan finansal destek almamıştır.

Etik Kurul Onayı: Bu çalışma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 08.03.2024 tarih ve 2024-5 sayılı kararı ile izin alınmış, araştırmaya katılan hemşirelerden "Gönüllü Onam Formu" aracılığıyla yazılı rıza alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Ağca, V., & Ertan, H. (2008). Duygusal bağlılık içsel motivasyon ilişkisi: Antalya'da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 135–156. <http://dergipark.org.tr/en/download/article-file/18978>
- Ak, B. (2022). *İçsel motivasyon araçlarının örgütsel bağlılık ve görev performansına etkileri: Kamu sektöründe araştırma* [Yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *HAYEF Journal of Education*, 14(1), 71–88. <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd>
- Altaş, S. S. (2021). Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 546–563. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1150>
- Arabacı, S. (2012). *Yoğun bakımlarda görevli hemşire yöneticilerin liderlik davranışlarının hemşirelerin motivasyonu üzerine etkisi* [Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi].
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organizations. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- Aslan, H. (2021). İçsel motivasyonun işe adanmışlık üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracı rolü. *Econder International Academic Journal*, 5(2), 397–415. <https://doi.org/10.35342/econder.1028105>
- Aslan, M., & Doğan, S. (2020). Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 291–301. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.638479>
- Bayer, N., Gölbaşı, Z., & Esenkaya, E. (2022). Hemşirelerde içsel motivasyon ve içsel motivasyonun toplumsal cinsiyet rolleri tutumu ile ilişkisi. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 5(1), 22–31. <https://doi.org/10.38108/ouhcd.930986>
- Bright, L., (2021). Why Does PSM Lead to Higher Work Stress? Exploring the Role that Organizational Identity Theory has on the Relationship between Public Service Motivation and External-Related Stress among Federal Government Employees. *Public Personnel Management*, 50, 94–118.
- Cankardaş, S., & Sofuoğlu, Z. (2019). Deprem ya da yangın deneyimlemiş kişilerde travma sonrası stres bozukluğu belirtileri ve belirtilerin yordayıcıları. *Turkish Journal of Psychiatry*, 30(3). <https://doi.org/10.18863/pgy.465171>
- Cansel, N., & Ucuz, İ. (2022). Post-traumatic stress and associated factors among healthcare workers in the early stage following the 2020 Malatya-Elâzığ earthquake. *Konuralp Tıp Dergisi*, 14(1), 81–91. <https://doi.org/10.18521/ktd.100063>
- Chirico, F., Afolabi, A. A., Ilesanmi, O. S., Nucera, G., Ferrari, G., Sacco, A., et al. (2021). Prevalence, risk factors and prevention of burnout syndrome among healthcare workers: An umbrella review of systematic reviews and meta-analyses. *Journal of Health and Social Sciences*, 6(4), 465–491. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.713561>
- Cingi, C. C., & Eroğlu, E. (2019). Sağlık çalışanlarında merhamet yorgunluğu. *Osmangazi Tıp Dergisi*, 41(1), 58–71. <https://doi.org/10.20515/otd.449810>
- Çağan, S. N., (2012). *Performans ve motivasyon arasındaki ilişki: GATA hemşirelik hizmetleri örneği* [Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi].
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Demir, S. (2018). Hemşirelerin içsel motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(2), 101–110. <https://doi.org/10.5222/shyd.2018.101>

- Dev, A. M., Aral, N., Saraç, M., & Bayram Arlı, N. (2022). İçsel motivasyon ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Business and Economics Research Journal*, 13(1), 59–73. <https://doi.org/10.20409/berj.2022.361>
- Doğru, E., (2010). *İstanbul ilinde özel bir hastane grubunda çalışan yoğun bakım hemşirelerinin motivasyon düzeylerinin belirlenmesi* [Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi].
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V., (1994). Organizational images and member commitment. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239–263.
- Erat, Ş. (2010). *Hemşirelerin iş yaşam kalitesinin motivasyona etkisi: Bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi].
- Erol, E. (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (9. baskı). Beta Basım Yayım.
- Elsbach, K. D., & Bhattacharya, C. B., (2001). Defining Who You Are By What You're Not: Organizational Disidentification and The National Rifle Association. *Organization Science*, 12, 393–413.
- Fidanboy, C. Ö. (2019). Çalışanların yaşam doyumuna yönelik algıları, örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve akış deneyimi arasındaki ilişkiler: Bilişim sektörü örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 1245–1268. <https://doi.org/10.26466/opus.583983>
- Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of Clinical Psychology*, 58(11), 1433–1441. <https://doi.org/10.1002/jclp.10090>
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update* (10. baskı). Pearson.
- Gökçe, A. (2022). Covid-19 pandemi sürecinin sağlık sektörü çalışanları üzerindeki psikososyal yansımaları: Nitel bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 3(74), 1833–1860.
- Gualano, M. R., Sinigaglia, T., Lo Moro, G., Rousset, S., Cremona, A., Bert, F., & Siliquini, R. (2021). The burden of burnout among healthcare professionals of intensive care units and emergency departments during the COVID-19 pandemic: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 8172. <https://doi.org/10.3390/ijerph18158172>
- Güneş, S., & Bulut, S. (2024). Hemşirelerde psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşmeye etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 27(1), 43–64. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1346817>
- Hogg, M. A. (2007). Uncertainty–identity theory. *Advances in Experimental Social Psychology*, 39, 1–58. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(06\)39001-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(06)39001-2)
- Inoue, Y., Lock, D., Gillooly, L., Shipway, R., & Swanson, S. (2021). The organizational identification and well-being framework: theorizing about how sport organizations contribute to crisis response and recovery. *Sport Management Review*, 24, 31–54.
- Kaifi, B. A. (2013). *Organizational Behavior: Step by Step*. Global Science & Technology Forum.
- Kang, P., Lv, Y., Hao, L., Tang, B., Liu, Z., Liu, X., ... & Wang, L. (2015). Psychological consequences and quality of life among medical rescuers who responded to the 2010 Yushu earthquake: A neglected problem. *Psychiatry Research*, 230(2), 517–523. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2015.09.047>
- Kovoor-Misra, S., Gopalakrishnan, S., & Zhang, H. (2021). Staying grounded! Organizational identification and perceived control during crises. *Journal of Management & Organization*, 1–22.
- Kramer, R. M., Brewer, M. B., & Hanna, B. (1996). Collective trust and collective action in organizations: The decision to trust as a social decision. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 357–389). Sage Publications.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365–385. <https://doi.org/10.1002/job.377>

- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2009). Perceived investment in employee development, intrinsic motivation, and work performance. *Human Resource Management Journal*, 19(3), 217-236. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2009.00103.x>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Lian, H., Li, J. K., Du, C., Wu, W., Xia, Y., & Lee, C. (2022). Disaster or opportunity? How COVID-19-associated changes in environmental uncertainty and job insecurity relate to organizational identification and performance. *Journal of Applied Psychology*, 107, 693-707.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Marvaldi, M., Mallet, J., Dubertret, C., Moro, M. R., & Guessoum, S. B. (2021). Anxiety, depression, trauma-related, and sleep disorders among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 126, 252-264. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2021.03.024>
- Maunder, R. G., Lancee, W. J., Balderson, K. E., Bennett, J. P., Borgundvaag, B., Evans, S., ... & Wasylenki, D. A. (2006). Long-term psychological and occupational effects of providing hospital care during SARS outbreaks. *Emerging Infectious Diseases*, 12(12), 1924-1932. <https://doi.org/10.3201/eid1212.060584>
- Mottaz, C. J. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1985.tb00233.x>
- Nester, J., & Beiler, J. (2007). The effects of a natural disaster on the work motivation of employees. *Journal of Business and Management*, 13(1), 45-58.
- Özdemir, A. (2013). Öğretim elemanlarının kullandıkları güç kaynakları ile öğretmen adaylarının örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki: İç motivasyonun aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 223-247.
- Öztürk, A., & Gökdeniz, İ. (2023). Örgütsel etik iklimin iş gören motivasyonuna etkisinde örgütsel özdeşleşmenin ve iş tatmininin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 2100-2122. <https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1678>
- Pinder, C. C. (1998). *Motivation in work organizations*. Prentice Hall.
- Pugliese, E., Pica, G., Bonaiuto, F., & Bonaiuto, M. (2022). Coping with organizational crisis: buffering effects of organization sector prototypicality and employee organizational identification. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sahebi, A., Nejati-Zarnaqi, B., Moayedi, S., Yousefi, K., Torres, M., & Golitaleb, M. (2021). The prevalence of anxiety and depression among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: An umbrella review of meta-analyses. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 107, Article 110247. <https://doi.org/10.1016/j.pnpbp.2021.110247>
- Sakaoğlu, H. H., Orbatu, D., Emiroğlu, M., & Çakır, Ö. (2020). COVID-19 salgını sırasında sağlık çalışanlarında Spielberger durumluk ve sürekli kaygı düzeyi: Tepecik Hastanesi örneği. *Tepecik Eğitimi ve Araştırma Hastanesi Dergisi*, 30(Ek Sayı), 1-9. <https://doi.org/10.5222/terh.2020.56873>
- Saygu, Y., & Yüceler, A. (2021). Örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme düzeyine etkisi: Sağlık işletmelerinde bir uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(3), 522-531. <https://doi.org/10.37989/gumussagbil.908107>

- Selvi, M., & Aslan, H. (2024). Deprem sonrası sağlık çalışanlarında psikolojik dayanıklılık ve örgütsel bağlılık: Kahramanmaraş örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Dergisi*, 10(1), 45–62. <https://doi.org/10.56202/mbsjcs.1488476>
- Shechter, A., Diaz, F., Moise, N., Anstey, D. E., Ye, S., Agarwal, S., ... & Abdalla, M. (2020). Psychological distress, coping behaviors, and preferences for support among New York healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *General Hospital Psychiatry*, 66, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.genhosppsych.2020.06.007>
- Scott, S. G., & Lane, V. R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. *Academy of Management Review*, 25(1), 43–62. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791602>
- Senemoğlu, N. (2003). Türkiye’de sınıf öğretmeni yetiştirme uygulamaları, sorunları, öneriler. *Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5, 154–193.
- Sezici, E. (2010). Örgütsel özdeşleşme. N. D. Ergun Özler (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular içinde* (ss. 168–193). Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Şeker, S. E. (2014). Maslow’un ihtiyaçlar piramiti (Maslow hierarchy of needs). *YBS Ansiklopedi*, 1(1), 43–45.
- Şen, N. (2010). *Çocuk servisinde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeyi ve etkileyen faktörler* [Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi].
- Şeremet, G. G., & Ekinci, N. (2021). Sağlık çalışanlarında merhamet yorgunluğu, merhamet memnuniyeti ve merhamet korkusu. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(29), 330–344. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.722874>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. baskı). Pearson.
- Tak, B., & Aydemir, B. A. (2004, 27–29 Mayıs). Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma [Bildiri sunumu]. 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bursa, Türkiye. <https://avesis.uludag.edu.tr/yayin/8a5b0221>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Brooks/Cole.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7–24). Nelson-Hall.
- Tekin, A. (2019). Hemşirelerde iş motivasyonu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 8(2), 214–230.
- Thompson, M. M., Zanna, M. P., & Griffin, D. W. (1995). Let's not be indifferent about (attitudinal) ambivalence. In R. E. Petty & J. A. Krosnick (Eds.), *Attitude strength: Antecedents and consequences* (pp. 189–203). Psychology Press.
- Toode, K., Routasalo, P., & Suominen, T. (2011). Work motivation of nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 48(2), 246–257. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.013>
- Tural, U., Coşkun, B., Önder, E., Çorapçıoğlu, A., Yıldız, M., Kesepara, C., ... & Gök, S. (2004). Psychological consequences of the 1999 earthquake in Turkey. *Journal of Traumatic Stress*, 17(6), 451–459. <https://doi.org/10.1007/s10960-004-5793-9>
- Turgut, M., & Akbolat, M. (2017). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 357–384.
- Tüzün Kalemci, İ., & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 3(9), 1011–1027.
- Uyar, İ. E. (2018). *Hemşirelerde örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].
- Ülgen, H. (1990). *İşletmelerde organizasyon ilkesi ve uygulaması*. Gençlik Basımevi.

- Van Knippenberg, D., & Van Schie, E. C. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137–147. <https://doi.org/10.1348/096317900166949>
- Veenstra, G. L., Dabekaussen, K. F. A. A., Molleman, E., & Heineman, E. (2022). Health care professionals' motivation, their behaviors, and the quality of hospital care: A mixed-methods systematic review. *Health Care Management Review*, 47(2), 155–167. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000284>
- Yasan, Ö. (2011). *İstanbul ili Anadolu yakasındaki tıp merkezlerinde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi].
- Yıldız, A., & Arslan, S. (2022). Sağlık çalışanlarında travma maruziyeti ve mesleki motivasyon ilişkisi. *Psikoloji Çalışmaları*, 42(1), 115–138. <https://doi.org/10.26650/SP2021-935641>
- Yılmaz, R. (2018). *Psikolojik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı rolü: Sanayi işletmelerinde bir araştırma* [Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi].
- Zeynel, E., & Kirel, Ç. (2021). Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde mesleki motivasyonun aracı değişken rolüne yönelik araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 845–867. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.882613>
- Zhu, Z., Xu, S., Wang, H., Liu, Z., Wu, J., Li, G., ... & Wang, W. (2020). COVID-19 in Wuhan: Sociodemographic characteristics and hospital support measures associated with the immediate psychological impact on healthcare workers. *EClinicalMedicine*, 24, Article 100443. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2020.100443>