

INTERNATIONAL JOURNAL OF SUSTAINABILITY

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8380570>

INTJOS 2023; 1 (2) :257 - 272



Sağlık Personellerinin Motivasyon Algısı Üzerine Bir Araştırma: Şehir Hastanesi Örneği

A Research on the Motivation Perception of Healthcare Personnel: City Hospital Example

- Firdevs TAT DALMAÇ
Nişantaşı Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
rdvsttdlmc@gmail.com
ORCID NO: 0009-0007-8781-6991
- Ali ÖZCAN
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Mühendislik Mimarlık Fakültesi
Endüstri Mühendisliği Bölümü
ali.ozcan@nisantasi.edu.tr
ORCID NO:0000-0003-3751-8148
- Ahmet ERKASAP
İstanbul Gedik Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi,
Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü
ahmet.erkasap@gedik.edu.tr
ORCID NO:0000-0002-6239-1700

Kaynak gösterimi için:

TAT DALMAÇ F. F& ÖZCAN A. & ERKASAP A. (2023). Sağlık Personellerinin Motivasyon Algısı Üzerine Bir Araştırma: Şehir Hastanesi Örneği; International Journal of Sustainability -INTJOS, c.1 s.2 ISSN: 2980-1338

ÖZET

Bu araştırmanın amacı sağlık personelinin motivasyon algısının incelenmesidir. Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama modeli kapsamında sağlık çalışanlarına anket çalışması yapılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren bir Şehir Hastanesinde çalışan sağlık personelleri oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örneklem yöntemi kapsamında 300 sağlık personeline ulaşılmıştır. Araştırmada verilerin toplanmasında anket formu kullanılmıştır. Anket formu demografik özelliklere yönelik sorulardan ve Motivasyon Ölçeği'nden oluşmaktadır. Araştırmada verilerin analiz edilmesi sürecinde SPSS 21 paket programı kullanılmıştır. Motivasyon algısına yönelik tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Test sonuçlarına göre içsel motivasyon algısı ortalama puanı $4,06 \pm 0,56$, dışsal motivasyon algısı $3,09 \pm 0,70$ ve toplam motivasyon algısı $3,57 \pm 0,57$ olarak belirlenmiştir. Test sonuçlarına göre içsel motivasyon algısı, dışsal motivasyon algısından yüksektir. 56 ve üzeri yaşındaki bireyler en yüksek motivasyon algısına sahipken, 20-35 yaş arasındaki bireyler en düşük motivasyon algısına sahiptir. hemşireler ve sağlık personelinin motivasyon algıları en düşükken, doktorların, idari personelin ve teknik personelin motivasyon algıları yüksektir. 21 yıl ve üzeri zamandır kurumda çalışan bireylerin en yüksek motivasyon algısına sahip olduğu belirlenmiştir. 21 yıl ve üzeri zamandır meslekte çalışan bireylerin en yüksek motivasyon algısına sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Sağlık Personeli, Şehir Hastanesi

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the motivation perception of health personnel. Descriptive survey model was used in the research. Within the scope of descriptive survey model, a survey study was conducted on health workers. The population of the research consists of health personnel working in a City Hospital operating in Istanbul. In the study, 300 health personnel were reached within the scope of convenience sampling method. A questionnaire form was used to collect data in the study. The questionnaire form consists of questions about demographic characteristics and Motivation Scale. SPSS 21 package program was used in the analysis of the data in the research. Descriptive statistics for the perception of motivation were examined. According to the test results, the mean score of the perception of intrinsic motivation was determined as 4.06 ± 0.56 , the perception of extrinsic motivation was 3.09 ± 0.70 , and the total perception of motivation was 3.57 ± 0.57 . According to the test results, the perception of intrinsic motivation is higher than the perception of extrinsic motivation. Individuals aged 56 and over have the highest perception of motivation, while individuals aged 20-35 have the lowest perception of motivation. While the motivation perceptions of nurses and health personnel are the lowest, the motivation perceptions of doctors, administrative staff and technical personnel are high. It has been determined that

individuals who have been working in the institution for 21 years or more have the highest motivation perception. It has been determined that individuals who have been working in the profession for 21 years or more have the highest motivation perception.

Keywords: Motivation, Health Employee, City Hospital

GİRİŞ

Endüstrinin genişlemesi ve ciddi rekabet ile birleşen artan küreselleşmenin ardından, kurumun vizyonlarına ve hedeflerine bağlı kalabilen, çok motive ve özverili çalışanlara sahip olma ihtiyacı göz ardı edilemez. Motivasyona ve çalışan bağlılığını teşvik etmeye yönelik uygulama yaklaşımının bir parçası olarak, kuruluşlar, çalışan performansını artırmak ve iyi performans için bu ödülleri ve caydırıcı faktörleri sunarak potansiyel çalışanları çekmek için motivasyon sistemleri geliştirmektedirler (Bayraktar, 2015; Semerci ve Akbaba, 2018).

Motivasyon konusu, algılama, öğrenme ve bir organizasyondaki bir çalışanın tam performansı gibi çeşitli bilişsel yönlerde insan davranışını etkileyen güncel bir konu haline gelmiştir. Bu bağlamda yöneticiler, bir organizasyonda çalışanların motivasyonuna çok önem atfetmeleri gerekmektedir (Kreitner, 2004; Yılmaz, 2007; Ünsar vd., 2010). Motivasyonu teşvik etmeye yönelik uygulama yaklaşımının bir parçası olarak, kuruluşlar, çalışan performansını artırmak ve iyi performans için bu ödülleri ve caydırıcı faktörleri sunarak potansiyel çalışanları çekmek için motivasyon sistemlerine önem vermektedirler (Keskin, 2008; Öztürk vd., 2019). Stanley'e (2012) göre, rekabetin arttığı ve rekabet avantajı sağlama ihtiyacının arttığı bir dönemde, motivasyon, kapasiteyi elde tutma ve performans için önemlidir. Motivasyon, çalışanların kalmaları, geliştirmeleri ve bilgi ve deneyimlerine katkıda bulunmaları gereken, çekici ve teşvik edici bir çalışma ortamı yaratmaktır. Motivasyon ve bağlılık kavramı üç kategoriye ayrılır: üst düzey liderlikten, ardından yöneticilerden ve daha sonra çalışandan kaynaklanmalıdır (Ertan, 2008; Raj, 2017).

Motivasyon konusu her kurumda çok önemli olmakla birlikte, sağlık hizmeti sunulan sağlık kurumlarında ve hastanelerde, bu hizmetten yararlanan hastalar ve yakınları açısından hayati öneme sahiptir denilebilir (Karacelil, 2013; Tükenmez, 2019). Hastanelerde hastalara ve hasta yakınlarına sunulan hizmetlerin, güler yüzlü olmak, işini severek yapmak, mesleki özen ve titizlik göstermek, sır saklamak vb. niteliklere uygun olabilmesi gibi bir kısım özellikler düşünüldüğünde, iyi motive edilmiş çalışanlara gereksinim olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanların bu niteliklere uygun olarak, işini yapması, hizmet etmesi aynı zamanda kendisi için de olumlu bir geri bildirim sağlar. Bu durum, hasta ve hasta yakınlarının çalışanlara daha anlayışlı davranmalarına; çalışanların da, insan hayatının kurtulmasına katkı sağlamanın veya insana yararlı olabilmenin verdiği huzurla işlerini daha da iyi yapabilmelerine olanak sağlar (Soykenenar, 2008).

Sağlık kurumlarında görev yapan sağlık çalışanlarının işini layıkıyla yapması, kurumun

amaçları doğrultusunda çalışması sağlık kurumu yöneticilerinin sorumluluğudur. Hizmet sektörü olan sağlık kurumlarının en önemli kaynağı işgücü olup, sağlık kurumunun verimliliği sağlık profesyonellerine bağlıdır. Çalışanların motivasyonuna etki eden faktörlerden ekonomik faktörler büyük öneme sahiptir. Ekonomik faktörleri; ücret, ekonomik ödüller, prim veya ikramiye ve kara katılma olarak sıralanabilir. Çalışan kendi ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin ihtiyaçlarını rahatça karşılayabilmelidir. Böylelikle kendini işe verebilir ve çalıştığı kuruma olan bağlılığı artar. Bir diğer motivasyona etki eden faktör, sosyo-psikolojik faktörlerdir. Çalışanlara sosyal güvence ve iş güvenliğinin sağlanması da çalışan motivasyonu üzerinde olumlu etki yaratacaktır. Ayrıca, Sağlık çalışanlarının motivasyonuna etki eden örgütsel ve yönetsel faktörlerin başında; iletişim, amaç birliği, yetki ve sorumluluklar, fiziksel çalışma koşulları gelmektedir. Sağlık çalışanları farklı meslek gruplarından oluşmaktadırlar. Ancak birlikte uyum içinde çalışırlarsa başarı elde edilebilir. Bunun için sağlık kurumlarının yöneticilerine büyük yükümlülükler düşmektedir. Kurum çalışanlarına kurumun amaçları açık bir şekilde belirtilmeli ve benimsenmelidir. Çalışanların tek bir amaç çevresinde toplanmaları sağlanmalıdır (Künarcı, 2016).

Bu araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının motivasyon algılarının belirlenmesi ve kişisel özelliklerine göre incelenmesidir.

1. YÖNTEM

1.1. Araştırmanın Tipi

Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama modeli kapsamında sağlık çalışanlarına anket çalışması yapılmıştır.

1.2. Hipotezler

Araştırma kapsamında hipotezler şu şekildedir:

H₁: Cinsiyete göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.

H₂: Yaşa göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.

H₃: Medeni duruma göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.

H₄: Eğitim durumuna göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.

H₅: Hastanedeki görev durumuna göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.

H₆: Kurumda çalışma yılına göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.

H₇: Meslekte çalışma yılına göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.

H₈: Aile gelirin'e göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.

H₉: Çalışma şekline göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.

1.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren bir Şehir Hastanesinde çalışan sağlık personelleri oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örneklem yöntemi kapsamında 300 sağlık personeline ulaşılmıştır

1.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada verilerin toplanmasında anket formu kullanılmıştır. Anket formu demografik özelliklere yönelik sorulardan ve Motivasyon Ölçeği'nden oluşmaktadır.

Motivasyon Ölçeği: Dünder, Özutku ve Taşpınar (2007) tarafından Mottaz (1985), Brislin vd., (2005), Mahaney ve Lederer (2006) çalışmalarında kullanılan ölçeklerden faydalanılarak oluşturulan Türkçe ölçek kullanılmıştır. Ölçek 24 sorudan ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. İkinci bölümde içsel motivasyon araçları ile ilgili 9, dışsal motivasyon araçları ile ilgili 15 ifade yer almaktadır.

1.5. Veri Analizi

Araştırmada verilerin analiz edilmesi sürecinde SPSS 21 paket programı kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklerden, frekans ve yüzde istatistiklerinden faydalanılmıştır. Hipotez testlerinde ise parametrik testler olan t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Parametrik test tercihinde ölçeğe ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında yer alması nedeniyle parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

2. BULGULAR

Tablo 1. Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular

	Frekans	%
Cinsiyet (N=300)		
Erkek	80	26,7
Kadın	220	73,3
Yaş		
20-35	64	21,3
36-45	156	52,0
46-55	77	25,7

56 ve üzeri	3	1,0
Medeni Durum (N=300)		
Bekar	102	34,0
Dul/ Boşanmış	20	6,7
Evli	178	59,3
Eğitim Durumu (N=300)		
Lise	62	20,7
Ön lisans	75	25,0
Lisans	88	29,3
Lisansüstü	75	25,0

Katılımcıların %73,3'ü kadın ve %52'si 36-45 yaş arasındadır. Araştırmaya katılan sağlık personelinin %59,3'ü evlidir. Ayrıca katılımcıların %29,3'ü lisans mezunudur.

Tablo 2. Çalışma Özelliklerine Yönelik Bulgular

	Frekans	%
Hastanedeki Görev Durumu (N=300)		
Doktor	26	8,7
Hemşire	129	43,0
İdari Personel	48	16,0
Sağlık Personeli	71	23,7
Teknik Personel	26	8,7
Mevcut Kurumda Çalışma Yılı (N=300)		
0-5 yıl	58	19,3
6-10 yıl	47	15,7
11-15 yıl	44	14,7
16-20 yıl	58	19,3
21 ve üzeri	93	31,0

Çalışma özelliklerine yönelik bulgular incelenmiştir. Buna göre katılımcıların %43'ü hemşire ve %23,7'si sağlık personelidir. Katılımcıların %31'i 21 yıl ve üzeri zamandır hastanede çalışmaktadır.

Tablo 3. Motivasyon Algısına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Min.	Maks.	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İçsel Motivasyon	300	2,44	5,00	4,0679	,56265	-,287	-,115
Dışsal Motivasyon	300	1,73	4,73	3,0924	,70204	,291	-,522
Toplam Motivasyon	300	2,27	4,87	3,5779	,57309	,161	-,350

Motivasyon algısına yönelik tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Test sonuçlarına göre içsel motivasyon algısı ortalama puanı $4,06 \pm 0,56$, dışsal motivasyon algısı $3,09 \pm 0,70$ ve toplam motivasyon algısı $3,57 \pm 0,57$ olarak belirlenmiştir. Test sonuçlarına göre içsel motivasyon algısı, dışsal motivasyon algısından yüksektir.

Tablo 4. Cinsiyete Göre Motivasyon Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	t	p
İçsel Motivasyon	Erkek	4,11	0,52	0,811	0,418
	Kadın	4,05	0,57		
Dışsal Motivasyon	Erkek	3,03	0,71	0,760	0,448
	Kadın	3,11	0,69		
Toplam Motivasyon	Erkek	3,55	0,56	0,303	0,762
	Kadın	3,58	0,57		

Cinsiyete göre motivasyon algısı incelenmiştir. Test sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık personelinin cinsiyetlerine göre motivasyon algılarının farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$).

Kovach (1987) ve Brislin ve diğerleri (2005) yapmış oldukları çalışmalarda benzer bir sonuca ulaşmış, içsel ve dışsal motivasyon araçlarının iş motivasyonunda cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir.

Tablo 5. Yaşa Göre Motivasyon Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
İçsel Motivasyon	20-35	3,94	0,65	3,989	0,008
	36-45	4,07	0,53		
	46-55	4,12	0,49		
	56 ve üzeri	4,96	0,06		
Dışsal Motivasyon	20-35	2,82	0,73	6,527	0,000
	36-45	3,14	0,63		
	46-55	3,15	0,74		
	56 ve üzeri	4,22	0,19		
Toplam Motivasyon	20-35	3,38	0,60	6,201	0,000
	36-45	3,60	0,52		
	46-55	3,65	0,58		
	56 ve üzeri	4,59	0,12		

Yaşa göre motivasyon algısı incelenmiştir. Test sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık personelinin yaşlarına göre motivasyon algılarının farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Farklılığın tespiti amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Test sonuçları kapsamında yaş ilerledikçe içsel, dışsal ve toplam motivasyon algısının arttığı belirlenmiştir. 56 ve üzeri yaşındaki bireyler en yüksek motivasyon algısına sahipken, 20-35 yaş arasındaki bireyler en düşük motivasyon algısına sahiptir.

Tablo 6. Medeni Duruma Göre Motivasyon Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
İçsel Motivasyon	Bekar	4,02	0,64	0,729	0,483
	Dul/ Boşanmış	4,18	0,47		
	Evli	4,07	0,51		
Dışsal Motivasyon	Bekar	3,07	0,73	1,999	0,137
	Dul/ Boşanmış	3,39	0,70		
	Evli	3,06	0,67		
Toplam Motivasyon	Bekar	3,53	0,64	1,692	0,186
	Dul/ Boşanmış	3,79	0,55		
	Evli	3,57	0,52		

Medeni duruma göre motivasyon algısı incelenmiştir. Test sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık personelinin medeni durumlarına göre motivasyon algılarının farklılık göstermediği

belirlenmiştir ($p>0,05$).

Dede (2020), yaptığı çalışmasında, medeni durum bakımından içsel motivasyonun istatistiksel anlamda farklılaştığını saptanmıştır. Yine aynı şekilde evli ile bekârlar arasında dışsal motivasyon bakımından istatistiksel anlamda farklılaştığını saptanmıştır. Araştırmasına göre bekârlarda, dışsal motivasyonun, içsel motivasyonun ve iş motivasyonunun daha fazla olduğu görülmüştür.

Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre Motivasyon Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
İçsel Motivasyon	Lise	4,10	0,55	0,712	0,546
	Ön lisans	4,05	0,53		
	Lisans	4,00	0,63		
	Lisansüstü	4,12	0,51		
Dışsal Motivasyon	Lise	3,16	0,70	0,391	0,760
	Ön lisans	3,06	0,71		
	Lisans	3,04	0,70		
	Lisansüstü	3,10	0,68		
Toplam Motivasyon	Lise	3,62	0,57	0,481	0,696
	Ön lisans	3,54	0,58		
	Lisans	3,53	0,57		
	Lisansüstü	3,62	0,56		

Eğitim durumlarına göre motivasyon algısı incelenmiştir. Test sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık personelinin eğitim durumlarına göre motivasyon algılarının farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Kuvaas (2006) eğitim durumu yükseldikçe içsel motivasyonun daha da arttığını, zira eğitimli çalışanların yaptıkları işi daha çok sevdiğini ve eğlenerek yaptıklarını ifade etmiştir.

Tablo 8. Hastanedeki Görev Durumuna Göre Motivasyon Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
İçsel Motivasyon	Doktor	4,20	0,51	4,806	0,001
	Hemşire	3,92	0,56		
	İdari Personel	4,29	0,54		
	Sağlık Personeli	4,08	0,52		
	Teknik Personel	4,17	0,54		
Dışsal Motivasyon	Doktor	3,31	0,72	8,845	0,000
	Hemşire	3,01	0,61		
	İdari Personel	3,45	0,76		
	Sağlık Personeli	2,79	0,64		
	Teknik Personel	3,40	0,71		
Toplam Motivasyon	Doktor	3,76	0,60	6,770	0,000
	Hemşire	3,47	0,50		
	İdari Personel	3,84	0,61		
	Sağlık Personeli	3,42	0,54		
	Teknik Personel	3,76	0,60		

Hastanedeki görev durumuna göre motivasyon algısı incelenmiştir. Test sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık personelinin hastanedeki görev durumuna göre motivasyon algılarının farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Farklılığın tespiti amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Test sonuçları kapsamında hemşireler ve sağlık personelinin motivasyon algıları en düşükken, doktorların, idari personelin ve teknik personelin motivasyon algıları yüksektir.

Tablo 9. Kurumda Çalışma Yılına Göre Motivasyon Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
İçsel Motivasyon	0-5 yıl	3,94	0,62	4,113	0,003
	6-10 yıl	3,95	0,55		
	11-15 yıl	3,91	0,54		
	16-20 yıl	4,16	0,55		
	21 ve üzeri	4,21	0,49		
Dışsal Motivasyon	0-5 yıl	2,86	0,72	7,245	0,000
	6-10 yıl	2,77	0,55		
	11-15 yıl	3,06	0,60		
	16-20 yıl	3,20	0,68		
	21 ve üzeri	3,33	0,71		
Toplam Motivasyon	0-5 yıl	3,41	0,57	6,144	0,000
	6-10 yıl	3,36	0,49		
	11-15 yıl	3,50	0,52		
	16-20 yıl	3,65	0,59		
	21 ve üzeri	3,77	0,55		

Kurumda çalışma yılına göre motivasyon algısı incelenmiştir. Test sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık personelinin kurumda çalışma yıllarına göre motivasyon algılarının farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Farklılığın tespiti amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Test sonuçları kapsamında kurumda çalışma yılı arttıkça içsel, dışsal ve toplam motivasyon algısının arttığı belirlenmiştir. 21 yıl ve üzeri zamandır kurumda çalışan bireylerin en yüksek motivasyon algısına sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 10. Meslekte Çalışma Yılına Göre Motivasyon Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
İçsel Motivasyon	0-5 yıl	4,02	0,65	3,871	0,004
	6-10 yıl	3,93	0,65		
	11-15 yıl	3,86	0,48		
	16-20 yıl	3,98	0,56		
	21 ve üzeri	4,20	0,50		
Dışsal Motivasyon	0-5 yıl	2,92	0,82	6,508	0,000
	6-10 yıl	2,72	0,50		
	11-15 yıl	2,85	0,56		
	16-20 yıl	3,08	0,62		
	21 ve üzeri	3,29	0,71		
Toplam Motivasyon	0-5 yıl	3,49	0,64	6,309	0,000
	6-10 yıl	3,31	0,48		
	11-15 yıl	3,36	0,47		
	16-20 yıl	3,50	0,54		
	21 ve üzeri	3,75	0,56		

Meslekte çalışma yılına göre motivasyon algısı incelenmiştir. Test sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık personelinin meslekte çalışma yıllarına göre motivasyon algılarının farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Farklılığın tespiti amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Test sonuçları kapsamında meslekte çalışma yılı arttıkça içsel, dışsal ve toplam motivasyon algısının arttığı belirlenmiştir. 21 yıl ve üzeri zamandır meslekte çalışan bireylerin en yüksek motivasyon algısına sahip olduğu belirlenmiştir.

Dede (2020), yaptığı çalışmasında melekte çalışma kıdem yılına göre motivasyonda anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir.

Tablo 11. Aile Gelirine Göre Motivasyon Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
İçsel Motivasyon	8.000 TL ve altı	4,03	0,48	0,341	0,711
	8.001-16.000 TL	4,05	0,59		
	17.000 TL ve üzeri	4,10	0,49		
Dışsal Motivasyon	8.000 TL ve altı	2,77	0,53	2,293	0,103
	8.001-16.000 TL	3,12	0,73		
	17.000 TL ve üzeri	3,08	0,64		
Toplam Motivasyon	8.000 TL ve altı	3,40	0,42	0,981	0,376
	8.001-16.000 TL	3,59	0,60		
	17.000 TL ve üzeri	3,59	0,52		

Aile gelirine göre motivasyon algısı incelenmiştir. Test sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık personelinin aile gelir durumlarına göre motivasyon algılarının farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Genel anlamıyla ücret, kişiye harcadığı emek karşılığında sunulan maddi veya maddi mahiyette bulunmayan yararlarıdır. Ücret dar anlamıyla ise, para ve para cinsinden belirtilebilen menfaatlerdir. Ücret artışı kişiye ekonomik açıdan katkı sağlamakla beraber, yüksek ücret seviyesine sahip bireyin toplumsal hayattaki saygınlığı ve statüsü de daha üst düzeye çıkmaktadır. Ücret, geçim kaynağı olmasının yanında sosyal hayat düzeyini de belirleyici ve yükseltici etki gösterir. Ücret artışıyla alakalı genel kabul, iş görende belirli bir tatmin oluşturduğudur (Tüz ve Sabuncuolu, 2005; Yıldırım ve Demirel, 2015).

Tablo 12. Çalışma Şekline Göre Motivasyon Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	t	p
İçsel Motivasyon	Gündüz çalışma	4,06	0,54	0,070	0,945
	Nöbet usulü	4,06	0,59		
Dışsal Motivasyon	Gündüz çalışma	3,09	0,65	0,042	0,966
	Nöbet usulü	3,08	0,79		
Toplam Motivasyon	Gündüz çalışma	3,57	0,54	0,027	0,978
	Nöbet usulü	3,57	0,63		

Çalışma şekline göre motivasyon algısı incelenmiştir. Test sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık personelinin çalışma şekillerine göre motivasyon algılarının farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 13. Hipotezlerin Kabul / Red Durumunun İncelenmesi

Hipotezler	Kabul / Red
H1: Cinsiyete göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.	Reddedilmiştir
H2: Yaşa göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.	Kabul edilmiştir
H3: Medeni duruma göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.	Reddedilmiştir
H4: Eğitim durumuna göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.	Reddedilmiştir
H5: Hastanedeki görev durumuna göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.	Kabul edilmiştir
H6: Kurumda çalışma yılına göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.	Kabul edilmiştir
H7: Meslekte çalışma yılına göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.	Kabul edilmiştir
H8: Aile gelirine göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.	Reddedilmiştir
H9: Çalışma şekline göre motivasyon algısı farklılık göstermektedir.	Reddedilmiştir

SONUÇ

Bu araştırmada sağlık personelinin motivasyon algısı incelenmiş ve çeşitli değişkenlere göre motivasyon algısının farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Motivasyon algısına yönelik tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Test sonuçlarına göre içsel motivasyon algısı ortalama puanı $4,06 \pm 0,56$, dışsal motivasyon algısı $3,09 \pm 0,70$ ve toplam motivasyon algısı $3,57 \pm 0,57$ olarak belirlenmiştir. Test sonuçlarına göre içsel motivasyon algısı, dışsal motivasyon algısından yüksektir.

Sağlık personelinin yaşlarına göre motivasyon algılarının farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Test sonuçları kapsamında yaş ilerledikçe içsel, dışsal ve toplam motivasyon algısının arttığı belirlenmiştir. 56 ve üzeri yaşındaki bireyler en yüksek motivasyon algısına sahipken, 20-35 yaş arasındaki bireyler en düşük motivasyon algısına sahiptir.

Araştırmaya katılan sağlık personelinin hastanedeki görev durumuna göre motivasyon algılarının farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Test sonuçları kapsamında hemşireler ve sağlık

personelinin motivasyon algıları en düşükken, doktorların, idari personelin ve teknik personelin motivasyon algıları yüksektir.

Araştırmaya katılan sağlık personelinin kurumda çalışma yıllarına göre motivasyon algılarının farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Test sonuçları kapsamında kurumda çalışma yılı arttıkça içsel, dışsal ve toplam motivasyon algısının arttığı belirlenmiştir. 21 yıl ve üzeri zamandır kurumda çalışan bireylerin en yüksek motivasyon algısına sahip olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelikte hem içsel hem de dışsal motivasyonun dengeli bir şekilde bir araya gelmesi, hemşirelerin daha yüksek performans göstermesini ve hasta bakım kalitesini artırmasını destekleyebilir.

İçsel motivasyona sahip hemşireler, daha büyük bir özveri ile çalışma eğilimindedirler, bu da hasta bakımının kalitesini artırabilir. İçsel olarak motive olan hemşireler, işlerini daha keyifli bulma eğilimindedirler ve bu da uzun vadeli iş memnuniyetine yol açabilir. İçsel motivasyon, sürekli öğrenme ve gelişme isteğini artırabilir, böylece hemşireler yeni beceriler kazanma ve güncel tıbbi gelişmeleri takip etme konusunda istekli olabilirler.

Ödüllerin etkisiyle hemşireler kısa vadeli performanslarını artırabilirler. Ancak bu tür motivasyon uzun vadede sürdürülebilir olmayabilir. Dışsal motivasyon, ödül veya ceza beklentisi nedeniyle performans baskısı yaratabilir, bu da stres ve iş memnuniyetsizliği riskini artırabilir, böylelikle hemşireler işlerini sadece ödül almak için yapmaya odaklanabilirler, bu da gerçek içsel motivasyonun zayıflamasına neden olabilir.

Bu araştırma İstanbul'da bir şehir hastanesi'nde yapılmıştır. Toplam çalışan sayısı son iki yılda yeni atanalar, emekli olanlar, başka il ya da ilçelere veya diğer hastanelere tayin olanlar vs. Olarak 3800 sağlık çalışanı olarak kaydımıza geçmiştir. Toplam çalışan sayısı üzerinden araştırmaya gönüllü katılanlar ile bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın yapıldığı hastanenin 24 saat kesintisiz hizmet veren bir kurum olmasından kaynaklı nöbet usulü çalışma sistemi uygulanmaktadır. Bundan dolayı herkese zamanında ulaşılmasında sıkıntılar yaşanmıştır. Ayrıca acil, yoğunbakımlar ve ameliyathaneler gibi birimlerde görevli sağlık çalışanlarının, çalışma koşullarından kaynaklı yüzyüze anket çalışması yapılmasında zorluklar yaşanmıştır. Çalışmanın yapıldığı hastanenin şehir hastanesi olmasından dolayı çok fazla bölüm ve birimin dağınık alanlarda olması da herkese ulaşmamız açısından çalışmamızı zorlaştıran bir etken olarak karşımıza çıkmıştır.

Kurum yöneticilerinin sağlık çalışanlarının motivasyonunu pozitif yönde etkileyecek önerilerde bulunmaları anlamlı olacaktır. Örneğin; Kurumda çalışma yılı arttıkça içsel, dışsal ve genel motivasyon algısının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Kurumda çalışma yılı daha az olanlarda bilginin tecrübeyle birleştirilip ekip çalışmasıyla bütünleştirilmesi zaman almaktadır. O halde kurumda çalışma yılı 21 yıl ve üzeri olan sağlık çalışanlarından eğitim, koordinasyon, birim ve bölüm sorumluluğu gibi konularda destek alınabilir. Bu şekilde hem meslekte yeni olanların eğitimleri ve deneyimleri artırılırken hem de 21 yıl ve üzeri çalışanların da çalışma koşulları yoğunundan daha az yoğununa geçiş ile rahatlatılmış olacaktır. Ayrıca liyakata dayalı görevlendirmelerle de sorumluluk paylaşılmış olacaktır.

Her profesyonel meslekte olduğu gibi sağlık çalışanlarının aldığı ücrette elbette önemlidir. Sağlık çalışanlarının özellikle Covid 19 gibi salgın hastalıklarda, deprem, sel gibi afetlerde en ilerideki meslek gruplarından biri olduğunu düşündüğümüzde bile yapılan işin ne kadar hayati değerde olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan iş karşılığında alınan ücretin yeterli olmadığını düşünen sağlık çalışanı sayısı azımsanmayacak kadar çoktur. Hastanelerin döner sermayesinin dağıtımında çalışan payının artırılması, yemekhanede yenilen yemeklerin daha temiz, besleyici ve doyurucu porsiyonlarda olması, çalıştığı hastaneden uzakta oturanlar için servis sağlanması ya da ücretsiz ulaşım imkanının olması, çeşitli tesislerden avantajlı yararlanılması gibi olanaklar sağlık çalışanlarının motivasyonuna pozitif katkısı olacaktır. Böylece kurumun imajının korunmasına katkı sağlanmış, motivasyonu artmış sağlık çalışanlarının kuruma aidiyeti korunmuş ve hem çalışan hem de hasta memnuniyeti artırılmış olacaktır. Tüm bunlar da kuruma değer kattığı için iyi performans gösteren, işini severek ve özveriyle yapan sağlık çalışanları kurumda kalacak, çalışmaya yeni başlayanlar için de güven veren bir kurum olarak görülecektir. Hizmet alan kesim olan hasta ve hasta yakınları açısından da güler yüzlü ve iyi hizmet aldıkları bir hastaneye gelmek memnuniyet düzeyini arttıracığı için kuruma talep artacaktır.

Bu araştırma diğer şehir hastanelerinde de tekrar edilerek elde edilen bulgular karşılaştırılabilir. Bir adım ötesinde ise şehir hastaneleri dışında tüm hastanelere yayılarak araştırma genişletilebilir. Böylelikle araştırma sonuçları genellenebilir.

KAYNAKÇA

- Bayraktar H. V. (2015) Sınıf Yönetiminde Öğrenci Motivasyonu ve Motivasyonu Etkileyen Etmenler Turkish Studies International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 10/3 Winter 2015, p. 1079-1100.
- Brislin, R. W., MacNab, B., Worthley, R., Kabigting Jr, F., ve Zukis, B. (2005). Evolving perceptions of Japanese workplace motivation: An employee-manager comparison. *International Journal of Cross Cultural Management*, 5(1), 87-104.
- Dede, F. (2020). Motivasyonun Çalışanların Çalışma Performansına Etkisi: Bosna-Hersek Ziraat Bankasında Bir İnceleme. Yüksek Lisans Tezi. İbn Haldun Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. İstanbul.
- Dündar, S., Özutku, H. ve Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 105-119.
- Ertan, H. (2008). Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. Doktora Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Karacelil, S. (2013). Din Eğitiminde Motivasyonun Önemi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6

(4)

- Keskin, B. (2008). Çalışanların Performanslarını Arttırmada Bir Araç Olarak Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kovach, A. K. (1987), What Motivates Employees? Workers and Supervisors Give Different Answers, *Business Horizons*, 30 (5), pp. 58-66.
- Kreitner, R. (2004). *Management*. (9th ed.), New York: Houghton Mifflin Company.
- 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
- Künarcı Z. (2016). Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin Analizi. Pamukkale Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Mahaney, R. C. Ve Lederer, A. L. (2006). The Effect Of Intrinsic And Extrinsic Rewards For Developers On Information Systems Project Success. *Project Management Journal*, 37(4), 42-54.
- Mottaz J. Clifford (1985), The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction, *The Sociological Quarterly*, Vol: 26, No: 3, pp.365-385.
- Öztürk, A. (2019). Motivasyon Faktörlerinin Sivil Havacılık Yerleşmelerindeki Personeller Üzerindeki Etkileri Ve Bu Motivasyon Faktörlerinin İş Performansı İle Olan İlişkinin İncelenmesi, İstanbul İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Raj, D. (2017). Motivation in the Workplace To Improve The Employees Performance. *International Journal for Advance Research and Development*, 2(6), 164-166.
- Semerci, H, ve Akbaba, A. (2018). Bodrum'a Gelen Uluslararası Ziyaretçilerin Yerel Yemek Tüketimindeki Motivasyon Faktörlerinin Değerlendirilmesi. *International Journal of Contemporary Tourism Research*, 2 (1) , 41-57.
- Soykenar, M. (2008). Sağlık İşletmelerinde Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde Örnek Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Stanley, N., Graham-Kevan, N. ve Borthwick, R. (2012). Fathers and domestic violence: Building motivation for change through perpetrator programmes. *Child Abuse Review*, 21(4), 264-274.
- Tükenmez, A. (2019). Interkulturelle Motivation Der Deutschlernenden An Den Anadolu-Gymnasien In Muğla. Ein Beitrag Zur Förderung Der Fremdsprachenlernermotivation Durch Interkulturalität. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Tüz, M. ve Sabuncuoğlu, Z. (2005). Örgütsel psikoloji. Alfa Yayınları, Bursa.
- Ünsar, A. S., İnan, A., ve Yürük, P. (2010). Çalışma hayatında motivasyon ve kişiyi motive eden faktörler: Bir alan araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 248-262.
- Yıldırım, A. ve Demirel, E. T. (2015). Ücret Tatmininin Yaşam Tatminini Belirleyici Etkisi Var Mı? Elazığ Banka Çalışanları Örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25 (2), 133-154.
- Yılmaz, Hüseyin (2007). İşletmelerde Takım Çalışması Yoluyla Motivasyon, Ceteris Paribus, http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr2/h_yilmaz.htm, Erişim Tarihi: 15.03.2023.