

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN
SOSYODEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**Ümit NALDÖKEN¹Sinem SARIÇOBAN²**Öz**

Bu çalışma Sivas ilindeki sağlık kurumlarında görev yapan personelin genel motivasyon düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Sivas ilindeki altı sağlık kurumu oluşturmaktadır. Bu kurumlarda çalışanlar kadro veya meslek ayrımı yapılmaksızın çalışmaya dahil edilmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak 427 sağlık çalışanı katılmıştır. Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışmada veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. İlk olarak dokuz sorudan oluşan Kişisel Bilgi Formu ile çalışanların sosyo-demografik verileri elde edilmiştir. Ardından 33 sorudan oluşan ve 4 alt boyutu bulunan 5li Likert tipindeki Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS v.22 paket programında yapılmıştır ve ANOVA, frekans ve yüzdeler, ortalamalar ve t testi yapılarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının genel motivasyon düzeyinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur (2,40±0,80). Genç yaşta olan çalışanların, kadınların, bekarların, TSM çalışanlarının, uzun süredir kurumda çalışanların, hemşirelerin ve aylık geliri düşük olanların motivasyon düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Sağlık Çalışanları, Hastane

**INVESTIGATION OF MOTIVATION LEVELS OF HEALTH WORKERS
IN TERMS OF SOCIODEMOGRAPHIC VARIABLES****Abstract**

This study has been conducted for the purpose of evaluating the general motivation levels of health personnel working in healthcare institutions in Sivas province according to socio-demographic variables. The target population of the study is six health institutions in Sivas province. The employees of these institutions were included in the study without making any discrimination on position and occupation. 427 healthcare personnel participated in the study voluntarily. In this descriptive study, the data were collected by way of survey. Firstly, socio-demographic data of employees were collected with the Personal Information Form consisting of nine questions. Afterward, a 5-point Likert-type Motivation Scale consisting of 33 questions and 4 sub-dimensions was used. The analysis of data was carried out in the SPSS v.22 package program and evaluated with ANOVA, frequency and percentages, averages and t-test. As a result of the study, the general motivation of health personnel was found to be at a moderate level (2.40±0.80). Also, the motivation level of young personnel, women, singles, community health care centre personnel, long-term institution personnel, nurses and those with low monthly income was detected to be higher.

Keywords: Motivation, Healthcare Staff, Hospital

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, unaldoken@cumhuriyet.edu.tr, orcid.org/0000-0003-1295-8358

² Arş. Gör. Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, sinemsaricoban@cumhuriyet.edu.tr, orcid.org/0000-0003-3548-3869

Extended Abstract

In order to work effectively and productively and achieve determined objectives, the factor that organizations most need is the human resource. Leading the whole power of human resource physically, spiritually and mentally having importance for organizations towards the objectives of the organization with a high level of desire and energy can be explained by the motivation concept (Can et al., 2015: 103). Motivation concept is generally defined as the power triggering the behaviours of individuals and enabling the individuals to take action towards the purpose. The main factor triggering this power enabling individuals to take action is motives (Timuroğlu and Çelik, 2018: 70). That is to say, what meant with the motivation concept essentially is indeed the motives behind the actions of people (Şeker, 2015: 22). The motive arises from the needs and it pushes the individual towards behaviour and ensures them to reach their goals (Özalp and Kirel, 2013: 29). Motivation is an important concept in terms of endearing the job to the personnel, gladdening the personnel in the workplace environment, assigning the proper job to the person and ensuring him/her to enjoy as performing the job (Kaya et al., 2013: 2).

A motivated individual directs his/her own efforts and actions towards the organizational objectives. Thus, the productivity of the organization and the satisfaction level of the workers increase (Önen and Kanayran, 2015: 50). Initiatives of the organizations towards increasing motivation have an important place in providing employment, especially of capable, successful, wise individuals (Karakaya and Ay, 2007: 55).

The aim of this study is to determine the general motivation level and the motivations according to the socio-demographic variables of the personnel working for the health facilities in Sivas province. For that purpose, personnel of Sivas Numune Hospital, Sivas Oral and Dental Health Hospital (ODHH), Sivas Local Health Authority, Sivas Public Health Management, a district state hospital, and a community health care centre (CHC) were included in the study. In total, 427 people accepting to participate in the study voluntarily were reached.

In order to collect the data in the study, Personal Information Form and Motivation Scale were used. In Personal Information Form, there are nine questions in total; which are about age, gender, marital status, education, occupation, the institution where they work for, working hours in the institution, total working period and monthly wage. The motivation scale being used to evaluate the motivation levels of personnel consists of 33 questions and 4 factors, and it uses a 5-point Likert scale. It is stated that as the score obtained from the scale decreases, the level of motivation increases.

In the evaluation of the data of the study, SPSS 22.0 was used. The data were evaluated with ANOVA, frequency and percentages, averages and t-test.

Of the participants, 39,8% are between the ages of 35-44; 53,6% are female; 78,9% are married. 47,5% work in Sivas Numune Hospital. The total working period of 27,9% and the working period in the current institutions of 49,4% is between 0-5 years. 48,0% are nurses/nurse-midwife/health personnel; 64,9% have

associate's/bachelor's degree and 46,1% have a monthly wage between 2.001-3.000 (Table 1).

The motivation scale total point average of personnel is $2,40\pm 0,80$. It was found that the factors related to the job ($2,44\pm 0,90$) and the individual factors ($2,44\pm 0,82$) to have the highest average point, while other factors' ($2,15\pm 1,13$) average point to be at the lowest level (Table 2).

As the motivation averages of the employees between the ages of 45-49 are the highest, it was found that the motivation averages of the employees between the ages of 25-34 to be the lowest. The general motivation level of employees between 45-49 is lower than the one of employees between 18-24 and 25-34 with regards to the aspect of administrative factors and individual factors ($p<0,05$). With regards to the factors related to the job and other factors, the motivation level of employees between 45-49 was found to be lower than that of between 25-34 ($p<0,05$) (Table 3).

The scale point average of female employees was found to be $2,24\pm 0,67$, and of male employees was found to be $2,60\pm 0,89$. The factor with the highest point for female employees is the factors related to the job ($2,30\pm 0,80$), as it is individual factors for males ($2,63\pm 0,92$). The motivation levels of female employees all across the motivation scale and in all factors are high and statistically significant ($p<0,05$) (Table 4).

The scale point average of married employees was found to be $2,41\pm 0,82$, and of single employees was found to be $2,39\pm 0,75$. The average points of administrative factors ($2,42\pm 0,88$) and other factors ($2,17\pm 1,15$) of married employees are higher than singles. The average point of other factors of single employees was found to be statistically significant ($p<0,05$) (Table 5).

The highest scale average point belongs to the employees of Sivas Public Health Management ($2,67\pm 0,65$). Community health care centre has the lowest average ($1,62\pm 0,43$). Analyzing the average points according to the motivation factors, it was found that the employees of Numune Hospital ($2,63\pm 1,07$), Sivas Local Health Authority ($2,15\pm 0,37$) and Sivas Oral and Dental Health Hospital (ODHH) ($2,39\pm 0,57$) have higher averages in the factors related to the job; the employees of Community Health Care Centre (CHC) ($1,67\pm 0,31$) and Public Health Management have higher averages in administrative factors and the employees of District State Hospital have higher averages in individual factors ($2,03\pm 0,61$) (Table 6).

Analyzing the scale general average in terms of the total work period, it was seen that the average point of the ones having been working for 11-15 years is maximum ($2,56\pm 0,93$), and of the ones having been working for 21-25 years is minimum ($2,30\pm 0,75$). Analyzing according to the working year, the highest average points of employees having been working for 0-5 years ($2,41\pm 0,93$), for 11-15 years ($2,59\pm 0,98$) and for more than 26 years ($2,38\pm 0,77$) belongs to the factors related to the job. The average points of individual factors of employees having been working for 6-10 years ($2,55\pm 0,89$) and for 16-20 years ($2,40\pm 0,66$) and that of administrative factors of employees having been working for 21-25 years ($2,30\pm 0,54$) were found to be the highest. It was determined that the "other factors" motivation levels of the employees having been working for 11-15 years are lower than that of the employees

working for 0-5 years and 21-25 years and that they are statistically significant ($p<0,05$) (Table 7).

Analyzing the scale general average in terms of the total work period in the current institution, it was seen that the average point of the ones having been working for 11-15 years is maximum ($2,80\pm1,04$), and of the ones having been working for more than 26 years is minimum ($1,98\pm0,38$). The factors related to the job of employees who have been working for 0-5 years, individual factors of the ones working for 6-10 years and administrative factors of the ones working for more than 11 years were found to be the highest average points. It was found that all factors and the motivation level throughout the scale of the employees who have been working for 11-15 years are lower than that of the employees working for 0-5 years and that they are statistically significant. ($p<0,05$) (Table 8).

The occupational group with the highest motivation point is doctors ($2,62\pm1,27$). And the occupational group with the lowest motivation average point is the nurse-midwife/nurse/health technician group ($2,29\pm0,94$). The job-related factors of doctors, nurse-midwife/health technician, technical services personnel and other health personnel; the administrative factors of dentists and health managers; and the individual factors of pharmacists were found to be the high average points (Table 9).

The ones with a master's degree ($2,46\pm0,75$) have the highest average motivation point. As those with a doctorate level ($2,10\pm0,29$) have the lowest average motivation point in comparison with the other groups (Table 10).

While the highest motivation point was seen in employees with 4.001-5.000 TL monthly wage ($2,67\pm0,83$), those making 0-2.000 TL monthly ($2,28\pm0,68$) have the lowest average motivation point. A significant difference was found in individual and job-related factors in the overall point of the scale (Table 11).

In this study conducted with the intent of analyzing the motivation level of health personnel in Sivas province according to their socio-demographic characteristics, it was found that the motivation of personnel is at a moderate level. In parallel with our findings, in the study conducted by Tan and his friends (2015) with the nurses working in an internal diseases' clinic, it was found the motivations of nurses were at a moderate level. In the study made by Yıldız and Birgili (2007) with the nurses working in the intensive care unit, it was seen that the motivation level of more than half of the nurses was at a moderate level. And in the study conducted by Ekiyor and Arslantaş (2017) with the medical device sector personnel, it was found that the motivation level of the personnel was slightly above the average. Motivation levels of relatively young people, women, singles, community health care centre personnel, long-term institution personnel, nurses and those with low monthly income were found to be high.

It can be recommended to develop strategies to improve the motivation of the personnel especially in the institutions with a low level of motivation. This study was conducted within the Health Ministerial institutions in a single province. Motivation levels of health personnel can be compared with further studies to be made aimed at health personnel in different provinces and in different sectors.

1. Giriş

Örgütlerin, etkili ve verimli çalışabilmeleri ve belirlenen amaçlara ulaşabilmeleri için en fazla ihtiyaç duyduğu faktör insan kaynağıdır. Örgütler için önem arz eden insan kaynağının fiziksel, ruhsal ve zihinsel olarak tüm gücünü, yüksek düzeyde istek ve enerji ile örgütün amaçları doğrultusunda yönlendirmesi, motivasyon kavramı ile açıklanabilmektedir (Can ve ark., 2015: 103). Motivasyon kavramı genel olarak, bireylerin davranışlarını tetikleyen ve amaca yönelik olarak bireylerin harekete geçmesini sağlayan güç olarak ifade edilmektedir. Bireylerin harekete geçmesini sağlayan bu gücü tetikleyen asıl etken ise güdülerdir (Timuroğlu ve Çelik, 2018: 70). Yani temelde motivasyon kavramı ile ifade edilen şey aslında insanların eylemlerinin arkasındaki güdüdür (Şeker, 2015: 22). Güdü ise ihtiyaçlardan kaynaklanır ve bireyi davranışa iter ve amaçlarına ulaşmasını sağlar (Özkalp ve Kirel, 2013: 29). Motivasyon, personele yaptığı işi sevdirmek, iş ortamında personeli mutlu etmek, kişiye uygun iş vermek ve işi yaparken keyif almasını sağlamak açısından önemli bir kavramdır (Kaya ve ark., 2013: 2).

İlgili literatür incelendiğinde motivasyon kavramının birden fazla alanda yer aldığı ve pek çok tanımının yapıldığı görülmektedir. İş motivasyonu ile ilgili tanımlar incelendiğinde güdü, isteklilik, süreklilik, davranışı etkileme, amaçlara yöneltme ve amaçların başarılması gibi kavramların üzerinde durulduğu dikkat çekmektedir. Motivasyon, bir bireyin bir hedefe ulaşmak için gösterdiği yoğunluğu, yönü ve çabanın sürekliliğini açıklayan süreçtir (Langton ve ark., 2015: 128). Koçel (2015) motivasyonu, “*Kişilerin belirli amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları ve çaba göstermeleri.*” olarak tanımlamıştır (Koçel, 2015: 730). Mathis ve Jackson’a göre motivasyon, örgütün amaçlarının başarılmasıdır (akt. Tusha, 2019: 14). Kıdak ve Aksaraylı’ya (2009) göre ise motivasyon, “*Bir veya birden çok insanı, belirli bir amaca doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır.*” şeklinde ifade edilmiştir (Kıdak ve Aksaraylı, 2009: 77). Steers ve arkadaşlarına göre motivasyon temel olarak, insan davranışını zaman içinde harekete geçiren, bir yöne doğru kanalizasyon eden ve sürdüren faktörler veya olaylarla ilgilidir (Steers ve ark., 2004: 379).

Motivasyon, doğuştan gelen ve içgüdüsel mi yoksa kazanılmış ve öğrenilmiş mi; iç ihtiyaçlara mı yoksa dışsal amaçlara mı dayandığı; bilinçli ve rasyonel mi yoksa otomatik ve mekanik mi olduğu gibi farklı parametreler kullanılarak kavramsallaştırılmıştır (Alaichamy, 2019: 23). Buna göre, içsel olarak motive edilmiş olan davranışlar içsel nedenselliği temsil ederken, dışsal güçler tarafından yönlendirilen davranışlar dışsal nedenselliği temsil etmektedir. Yani temelde çalışanlar içsel ve dışsal faktörler tarafından motive edilmektedir (Kılıç ve Keklik, 2012: 149). İçsel motivasyon, ilgi, mücadele ve kişisel memnuniyet gibi faktörler nedeniyle bir insanın bir şey yapma arzusundan kaynaklanır. Bireyler, işlerini gerçekten önemsediklerinde, işlerini yapmanın daha iyi yollarını ararlar ve iyi yaptıklarında özünde motive olurlar (Langton ve ark., 2015: 128). İçsel motivasyon anlayışına göre, işgörenlerin motivasyon kaynağı, işin kendisidir. Buna göre kişinin davranışını etkileyen herhangi bir dışsal kontrol yoktur. Böyle bir motivasyon hali, bireyin kendi yeteneklerini gerçekleştirme deneyimi olarak adlandırılabilir (Dünder ve ark., 2007: 108). Dışsal motivasyon ise, kişisel faktörler dışından kaynaklanan

ücret, ikramiye ve diğer maddi ödüller gibi somut şeyleri içerir (Feldman, 2015: 290; Langton ve ark., 2015: 128). Dışsal motivasyon, sosyal motivasyon araçları ve örgütsel araçlar olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. Sosyal motivasyon boyutu, işyerinde diğer çalışanlar ile etkileşimden kaynaklanan dışsal ödülleri ifade eder. Kişilerarası ilişkilerin kalitesine dayanır ve arkadaş canlısı, yardımcı ve destekleyici çalışanlar ve yöneticiler gibi faktörleri içerir. Örgütsel motivasyon boyutu ise iş performansını artırmak veya motive etmek amacıyla kurum tarafından sağlanan dışsal ödülleri ifade eder. Ücret, terfi, ödüller, sosyal haklar, güvenlik ve benzeri gibi başkaları tarafından görülebilen faktörleri içermektedir. Bu faktörlere geleneksel olarak araçsal (instrumental) ödüller denir (Mottaz, 1985: 366).

İçsel ve dışsal motivasyon kavramları, birbirinden net olarak ayrılmamaktadır. En belirgin fark olarak, içsel motivasyon bireyin kendisini herhangi bir dışsal faktör altında kalmadan harekete geçirebilmesidir. İçsel ve dışsal motivasyon araçları birbirlerine engel olmayacak şekilde kullanılmalı ve işgörenler iyi tanınmalıdır (Doğuş, 2017: 79).

Çağdaş yönetim anlayışı içinde çalışanların işe en etkili biçimde nasıl güdüleneceği bilimsel yaklaşım içinde ele alınmış ve motivasyon konusunda çeşitli teori ve modeller geliştirilmiştir. Geliştirilen bu teoriler, çalışanları motive eden faktörleri belirlemek, motivasyonu yükseltmek ve bunu sürdürmek amacıyla (Özkalp ve Kırel, 2013: 279; Koçel, 2015: 732). Motivasyon teorileri temelde iki ana grupta ele alınmaktadır. Bu teorilerden ilki, insanı fizyolojik ve psikolojik yönden gelişen bir varlık olarak ele alan, birtakım duygu, istek, algı ve düşünceler ile bireyin rasyonel ve hissel yönleri üzerine duran Kapsam (Content) Teorileridir. Bu teoriler temel olarak, kişileri davranışa sevk eden ve içinde bulunan faktörleri anlamaya odaklanmaktadır. Literatürde kapsam teorileri altında, İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı, Çift Faktör Teorisi (Hijyen-Motivasyon Teorisi), Başarma İhtiyacı Teorisi ve ERG Yaklaşımı olmak üzere yaygın dört teoriden bahsedilmektedir. İkinci motivasyon teorisi ise kişilerin içinde bulunan içsel faktörler yerine, çevrede bulunan dışsal faktörlere yönelmektedir. Süreç (Process) Teorileri olarak adlandırılan bu teoriler, kişilerin davranışlarının dışsal faktörler tarafından etkilendiği ve yönlendirildiğini öne sürmektedir. Bu teorilerde kişinin hangi amaçlar tarafından nasıl motive edildikleri ve davranış tekrarlarının nasıl sağlanacağı temel sorulardır. Süreç teorileri kapsamında, Davranış Şartlandırma (Sonuç Şartlandırma) Yaklaşımı, Bekleyiş (Beklenti) Teorileri, Eşitlik Teorisi ve Amaç Teorisi olmak üzere dört yaklaşım yer almaktadır (Koçel, 2015: 732,740).

Motive edilmiş birey, kendi çaba ve faaliyetlerini örgütsel amaçlara doğru yönlendirmektedir. Bu sayede örgütün verimliliği artmakta ve işgörenlerin tatmin düzeyi de yükselmektedir (Önen ve Kanayran, 2015: 50). Örgütlerin motivasyonu artırmaya yönelik girişimleri, özellikle yetenekli, başarılı, bilgili bireylerin istihdamını sağlamak açısından önem taşımaktadır (Karakaya ve Ay, 2007: 55).

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Sivas ilindeki sağlık kurumlarında çalışan personelin genel motivasyon düzeyi ile sosyo-demografik değişkenlere göre motivasyonlarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Sivas ilinde bulunan sağlık kurumları çalışanları oluşturmaktadır. Bu bağlamda Sivas Numune Hastanesi, Sivas Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi (ADSM), Sivas İl Sağlık Müdürlüğü, Sivas Halk Sağlığı Müdürlüğü, bir ilçe devlet hastanesi ve bir toplum sağlığı merkezi (TSM) çalışanları kadro veya meslek ayrımı yapılmaksızın çalışmaya dahil edilmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden toplam 427 kişiye ulaşılmıştır.

Veri toplama işlemine geçilmeden önce çalışanlarla yüz yüze görüşülerek çalışmanın amacı ve çalışma hakkında açıklamalar yapılmış, soruları yanıtlanmış ve çalışmaya katılımın gönüllü olduğu vurgulanmıştır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu ve Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, meslek, çalışılan kurum, kurumdaki çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve aylık ücret olmak üzere toplam dokuz soru yer almaktadır.

Çalışanların motivasyon düzeylerini ölçmek için kullanılan motivasyon ölçeği ise 33 soru ve 4 faktörden oluşmaktadır. Bunlar Yönetsel Faktörler (11 soru), Bireysel Faktörler (12 soru), İşle İlgili Faktörler (8 soru) ve Diğer Faktörler (3 soru) şeklindedir. Diğer Faktörler altında, bölümler arası ilişkiler, iş dışı sosyal imkânlar ve ulaşım imkânları ile ilgili sorular yer almaktadır. Motivasyon ölçeği 5'li Likert (1= Kesinlikle katılıyorum, 2= Katılıyorum, 3= Kısmen katılıyorum, 4= Katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılmıyorum) tipindedir. Ölçekten alınan puan düştükçe motivasyon düzeyinin arttığı şeklinde yorumlanmaktadır.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın verilerinin değerlendirilmesinde SPSS 22.0 kullanılmıştır. Veriler ANOVA, frekans ve yüzdellikler, ortalamalar ve t testi yapılarak değerlendirilmiştir.

3. Bulgular

Araştırmaya ait bulgular aşağıda verilmiştir. Buna göre, araştırmaya katılanların %39,8'i 35-44 yaş arasında, %53,6'sı kadın, %78,9'u evlidir. %47,5'i Sivas Numune Hastanesi'nde çalışmaktadır. %27,9'unun toplam çalışma süresi ve %49,4'ünün şu anki kurumlarında toplam çalışma süresi 0-5 yıl arasındadır. %48,0'i hemşire/ebe/sağlık personeli, %64,9'u ön lisans/lisans mezunudur ve %46,1'inin aylık ücreti 2.001-3.000 arasındadır.

Tablo 1. Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Değişkenler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş		
18-24 yaş	50	11,7
25-34 yaş	137	32,1
35-44 yaş	170	39,8
45-49 yaş	60	14,1
50 yaş ve üzeri	10	2,3
Cinsiyet		
Kadın	229	53,6
Erkek	198	46,4
Medeni Durum		
Evli	337	78,9
Bekâr	90	21,1
Çalışılan Kurum		
Sivas Numune Hastanesi	203	47,5
İlçe Devlet Hastanesi	61	14,3
İl Sağlık Müdürlüğü	15	3,5
Toplum Sağlığı Merkezi (TSM)	10	2,3
Halk Sağlığı Müdürlüğü	35	8,2
Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi (ADSM)	103	24,1
Sağlık Sektöründe Toplam Çalışma Yılı		
0-5 yıl	119	27,9
6-10 yıl	114	26,7
11-15 yıl	95	22,2
16- 20 yıl	47	11,0
21-25 yıl	33	7,7
26 yıl ve üzeri	19	4,4
Şu Anki Kurumda Toplam Çalışma Yılı		
0-5 yıl	211	49,4
6-10 yıl	123	28,8
11-15 yıl	48	11,2
16- 20 yıl	31	7,3
21-25 yıl	10	2,3
26 yıl ve üzeri	4	0,9
Meslek		
Hekim	8	1,9
Diş Hekimi	47	11,0
Eczacı	8	1,9
Sağlık İdaresi	17	4,0
Hemşire/Ebe/Sağlık Memuru	205	48,0
Teknik Hizmetler	46	10,8
Diğer Sağlık Personeli	96	22,5
Eğitim Durumu		
İlkokul-Ortaokul	12	2,8
Lise ve Dengi	70	16,4
Ön Lisans/Lisans	277	64,9
Yüksek Lisans	62	14,5
Doktora	6	1,4
Aylık Ücret Düzeyi		
0-2.000 TL arası	59	13,8
2.001-3.000 TL	197	46,1
3.001-4.000 TL	121	28,3
4.001-5.000 TL	26	6,1
5.000 TL ve üzeri	24	5,6
Toplam	427	100,0

Tablo 2. Motivasyon Ölçek Puan Ortalamaları

Alt boyutlar	Ort ±SD	Min-Max
Yönetsel Faktörler	2,41±0,86	1-5
Bireysel Faktörler	2,44±0,82	1-5
İşle İlgili Faktörler	2,44±0,90	1-5
Diğer Faktörler	2,15±1,13	1-5
Toplam	2,40±0,80	1-5

Ölçek Cronbach Alpha Değeri: 0,960

Tablo 2’de motivasyon ölçeği ve faktörlere ait ortalama puanlar verilmiştir. Tablo incelendiğinde çalışanların motivasyon ölçeği toplam puan ortalamaları 2,40±0,80’dır. İşle ilgili faktörler (2,44±0,90) ve bireysel faktörler (2,44±0,82) ortalama puanı en yüksek düzeyde, diğer faktörler (2,15±1,13) ortalama puanı ise en düşük düzeyde bulunmuştur.

Tablo 3. Çalışanların Yaşlarına Göre Motivasyon Ölçeği Ortalaması ve Faktörlerin Puan Ortalamalarının Dağılımı

Alt Boyutlar	18-24 yaş (N=50)	25-34 yaş (N=137)	35-44 yaş (N=170)	45-49 yaş (N=60)	50 yaş ve üzeri (N=10)
	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD
Yönetsel Faktörler	2,24±0,65	2,23±0,84	2,47±0,86	2,73±0,95	2,76±0,96
Bireysel Faktörler	2,23±0,63	2,28±0,82	2,50±0,77	2,77±0,97	2,52±0,69
İşle İlgili Faktörler	2,42±0,83	2,26±0,86	2,45±0,88	2,82±1,01	2,43±0,79
Diğer Faktörler	2,00±0,90	1,94±1,03	2,23±1,20	2,51±1,22	2,00±1,20
Ölçek Ortalama	2,25±0,63	2,23±0,79	2,46±0,77	2,74±0,92	2,53±0,74

Tablo 3’te çalışanların yaşına göre motivasyon ölçeği ortalama puanları verilmiştir. 45-49 yaş arasındaki çalışanların motivasyon ortalamaları en yüksek iken 25-34 yaş arasındaki çalışanların motivasyon ortalamaları en düşük olarak bulunmuştur. 18-24 ve 45-49 yaş arasında olanların işle ilgili faktörler, 25-34 yaş ve 35-44 yaş arasında olanların bireysel faktörler ve 50 yaş ve üzerindeki çalışanların yönetsel faktörler ortalama puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır. 45-49 yaş arasındaki çalışanların genel motivasyon düzeyi, yönetsel faktörler boyutu ve bireysel faktörler boyutu açısından 18-24 ve 25-34 yaş arasındaki çalışanlardan daha düşüktür ve istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05). İşle ilgili faktörler ve diğer faktörler açısından 45-49 yaş arası çalışanların motivasyon düzeyi 25-34 yaş arasındaki çalışanlardan daha düşük bulunmuştur. Bu sonuç istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05).

Tablo 4. Çalışanların Cinsiyetine Göre Motivasyon Ölçeği Ortalaması ve Faktörlerin Puan Ortalamalarının Dağılımı

Alt Boyutlar	Kadın (N=229)	Erkek (N=198)
	Ort ± SD	Ort ± SD
Yönetmel Faktörler	2,24±0,73*	2,60±0,96
Bireysel Faktörler	2,27±0,67*	2,63±0,92
İşle İlgili Faktörler	2,30±0,80*	2,59±0,98
Diğer Faktörler	1,91±0,94*	2,42±1,26
Ölçek Ortalama	2,24±0,67*	2,60±0,89

Tablo 4'te çalışanların cinsiyetlerine göre motivasyon ölçeği puan ortalamaları yer almaktadır. Kadın çalışanların ölçek puan ortalaması 2,24±0,67, erkek çalışanların ölçek puan ortalaması 2,60±0,89 olarak bulunmuştur. Kadın çalışanlarda en yüksek puana sahip faktör, işle ilgili faktörler (2,30±0,80) iken erkek çalışanlarda bireysel faktörlerdir (2,63±0,92). "Diğer faktörler", hem kadın (1,91±0,94) hem erkek (2,42±1,26) çalışanlar için tüm faktörler içinde en düşük puana sahiptir. Motivasyon ölçek genelinde ve tüm faktörlerde kadın çalışanların motivasyon düzeyleri yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05).

Tablo 5. Çalışanların Medeni Durumuna Göre Motivasyon Ölçeği Ortalaması ve Faktörlerin Puan Ortalamalarının Dağılımı

Alt Boyutlar	Evli (N=337)	Bekar (N=90)
	Ort ± SD	Ort ± SD
Yönetmel Faktörler	2,42±0,88	2,35±0,80
Bireysel Faktörler	2,43±0,81	2,45±0,82
İşle İlgili Faktörler	2,42±0,92	2,49±0,81
Diğer Faktörler	2,17±1,15	2,05±1,04*
Ölçek Ortalama	2,41±0,82	2,39±0,75

Tablo 5'te çalışanların medeni durumlarına göre motivasyon ölçeği puanları verilmiştir. Evli çalışanların ölçek puan ortalaması 2,41±0,82 ve bekar çalışanların ölçek puan ortalaması 2,39±0,75 olarak bulunmuştur. Evli çalışanların yönetmel faktörler (2,42±0,88) ve diğer faktörler (2,17±1,15) ortalama puanları bekarlara göre daha yüksektir. Bekar çalışanların bireysel faktörler (2,45±0,82) ve işle ilgili faktörler (2,49±0,81) ortalama puanı evli çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bekar çalışanların diğer faktörler ortalama puanı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05).

Tablo 6. Çalışanların Kurumlarına Göre Motivasyon Ölçeği Ortalaması ve Faktörlerin Puan Ortalamalarının Dağılımı

Alt Boyutlar	Numune H. (N=203)	İlçe Devlet H. (N=61)	İl Sağlık Müd. (N=15)	TSM (N=10)	Halk Sağlığı Müd. (N=35)	ADSM (N=103)
	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD
Yönetmel Faktörler	2,59±0,96	1,98±0,69	2,12±0,53	1,67±0,31	2,76±0,72	2,30±0,68
Bireysel Faktörler	2,62±0,97	2,03±0,61	2,08±0,55	1,60±0,49	2,68±0,64	2,38±0,49
İşle İlgili Faktörler	2,63±1,07	2,00±0,68	2,15±0,37	1,63±0,64	2,64±0,71	2,39±0,57
Diğer Faktörler	2,29±1,34	1,70±0,78	1,84±0,99	1,43±0,49	2,42±0,98	2,14±0,83
Ölçek Ortalama	2,58±0,94	1,97±0,60	2,09±0,40	1,62±0,43	2,67±0,65	2,34±0,51

Tablo 6’da çalışanların kurumlarına göre motivasyon ölçeği ortalama puanı yer almaktadır. Ölçek ortalama puanı en yüksek olan Sivas Halk Sağlığı Müdürlüğü çalışanlarıdır (2,67±0,65). En düşük ortalamaya sahip kurum ise Toplum Sağlığı Merkezi’dir (1,62±0,43). Motivasyon faktörlerine göre ortalama puanlar incelendiğinde ise Numune Hastanesi (2,63±1,07), İl Sağlık Müdürlüğü (2,15±0,37) ve ADSM (2,39±0,57) çalışanlarının işle ilgili faktörlerde, TSM (1,67±0,31) ve Halk Sağlığı Müdürlüğü çalışanlarının yönetmel faktörlerde ve İlçe Devlet Hastanesi çalışanlarının bireysel faktörlerde (2,03±0,61) daha yüksek ortalamalara sahip olduğu bulunmuştur. İlçe Devlet Hastanesi çalışanlarının motivasyon genel düzeyi Halk Sağlığı Müdürlüğü, ADSM ve Numune Hastanesi çalışanlarına göre daha yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05). TSM çalışanlarının motivasyon düzeyleri, Halk Sağlığı Müdürlüğü ve Numune Hastanesi çalışanlarına göre daha yüksek ve istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05). Yönetmel faktörler ve işle ilgili faktörler açısından Numune Hastanesi ve Halk Sağlığı Müdürlüğü çalışanlarının motivasyon düzeyi İlçe Devlet Hastanesi ve TSM çalışanlarına göre düşük ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Bireysel faktörler ele alındığında, Numune Hastanesi ve Halk Sağlığı Müdürlüğü çalışanlarının motivasyon düzeyi İlçe Devlet Hastanesi ve TSM çalışanlarına göre düşük ve istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05). ADSM ve TSM çalışanları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ve ADSM çalışanlarının motivasyon düzeyi daha düşüktür. Diğer faktörler açısından ise, İlçe Devlet Hastanesi çalışanlarının motivasyon düzeyi Numune Hastanesi ve Halk Sağlığı Müdürlüğü çalışanlarından daha yüksek olarak bulunmuştur (p<0,05).

Tablo 7. Çalışanların Sağlık Sektöründe Toplam Çalışma Yılına Göre Motivasyon Ölçeği Ortalaması ve Faktörlerin Puan Ortalamalarının Dağılımı

Alt Boyutlar	0-5 yıl (N=119)	6-10 yıl (N=114)	11-15 yıl* (N=95)	16-20 yıl (N=47)	21-25 yıl (N=33)	26 yıl ve üzeri (N=19)
	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD
Yönetmel Faktörler	2,28±0,78	2,45±0,96	2,56±1,00	2,38±0,72	2,30±0,54	2,30±0,54
Bireysel Faktörler	2,32±0,77	2,55±0,89	2,56±0,95	2,40±0,66	2,29±0,44	2,29±0,69
İşle İlgili Faktörler	2,41±0,93	2,46±0,92	2,59±0,98	2,38±0,73	2,13±0,66	2,38±0,77
Diğer Faktörler	2,03±1,12	2,23±1,12	2,49±1,25	1,99±1,00	1,85±1,00	1,85±1,00
Ölçek Ortalama	2,30±0,75	2,47±0,86	2,56±0,93	2,35±0,67	2,20±0,44	2,34±0,69

Tablo 7’de çalışanların sağlık sektöründeki toplam çalışma yıllarına göre motivasyon ölçek ortalama puanları verilmiştir. Ölçek genel ortalaması incelendiğinde, 11-15 yıldır çalışanların ortalama puanlarının en yüksek (2,56±0,93), 21-25 yıldır çalışanların ise en düşük (2,30±0,75) olduğu görülmüştür. Çalışma yılına göre incelendiğinde 0-5 yıl (2,41±0,93), 11-15 yıl (2,59±0,98) ve 26 yıldan daha fazla (2,38±0,77) çalışanların aldıkları en yüksek ortalama puanları işle ilgili faktörlere aittir. 6-10 yıl (2,55±0,89) ve 16-20 yıldır (2,40±0,66) çalışanların bireysel faktörler ve 21-25 yıl (2,30±0,54) çalışanların ise yönetmel faktörler ortalama puanları en yüksek olarak bulunmuştur. 11-15 yıldır çalışanların “diğer faktörler” motivasyon düzeyinin 0-5 yıl ve 21-25 yıldır çalışanlara göre daha düşük ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (p<0,05).

Tablo 8. Çalışanların Şu Anki Kurumlarında Toplam Çalışma Yılına Göre Motivasyon Ölçeği Ortalaması ve Faktörlerin Puan Ortalamalarının Dağılımı

Alt Boyutlar	0-5 yıl* (N=211)	6-10 yıl (N=123)	11-15 yıl* (N=48)	16-20 yıl (N=31)	21-25 yıl (N=10)	26 yıl ve üzeri (N=4)
	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD
Yönetmel Faktörler	2,24±0,71	2,49±0,99	2,85±1,07	2,50±0,71	2,58±0,58	2,29±1,04
Bireysel Faktörler	2,31±0,68	2,54±0,89	2,84±1,07	2,42±0,75	2,28±0,74	1,93±0,35
İşle İlgili Faktörler	2,36±0,83	2,49±0,94	2,77±1,07	2,49±0,76	1,92±0,83	1,87±0,59
Diğer Faktörler	2,00±1,03	2,30±1,19	2,57±1,35	2,16±0,99	1,56±1,06	1,33±0,38
Ölçek Ortalama	2,27±0,68	2,49±0,88	2,80±1,04	2,44±0,71	2,23±0,67	1,98±0,38

Tablo 8’de çalışanların şu anki kurumlarında toplam çalışma yıllarına göre motivasyon ölçeği ortalama puanları yer almaktadır. Ölçek genel ortalaması incelendiğinde, 11-15 yıldır çalışanların ortalama puanlarının en yüksek (2,80±1,04), 26 yıldan daha fazla süredir çalışanların ise en düşük (1,98±0,38) olduğu görülmüştür. 0-5 yıldır çalışanların iş ile ilgili faktörler, 6-10 yıldır çalışanların bireysel faktörler ve 11 yıldan daha fazla çalışanların ise yönetmel faktörler ortalama puanları en yüksek olarak bulunmuştur. 11-15 yıl arası çalışanların tüm faktörler

ve ölçek genelinde motivasyon düzeyi 0-5 yıldır çalışanlara göre düşük ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 9. Çalışanların Mesleklerine Göre Motivasyon Ölçeği Ortalaması ve Faktörlerin Puan Ortalamalarının Dağılımı

Alt Boyutlar	Hekim (N=8)	Diş Hekimi (N=47)	Eczacı (N=8)	Sağlık İdarecisi (N=17)	Hemşire/ Ebe/ Sağlık Memuru (N=205)	Teknik Hizmetler (N=46)	Diğer Sağlık Personeli (N=96)
	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD
Yönetsel Faktörler	2,62±1,61	2,68±0,73	2,78±1,16	2,54±0,66	2,31±0,84	2,47±1,06	2,38±0,77
Bireysel Faktörler	2,67±1,01	2,60±0,57	2,84±1,26	2,31±0,68	2,31±0,82	2,66±0,91	2,48±0,79
İşle İlgili Faktörler	2,68±1,28	2,49±0,65	2,15±0,74	2,31±0,83	2,33±0,94	2,75±1,02	2,53±0,81
Diğer Faktörler	2,20±1,46	2,44±0,96	2,08±1,24	2,01±1,05	1,96±1,10	2,54±1,42	2,23±1,03
Ölçek Ortalama	2,62±1,27	2,58±0,57	2,59±1,06	2,36±0,68	2,29±0,81	2,61±0,94	2,44±0,73

Tablo 9’da çalışanların mesleklerin göre motivasyon puanları verilmiştir. Tabloya göre en yüksek motivasyon puanına sahip meslek grubu hekimlerdir (2,62±1,27). Motivasyon ortalama puanı en düşük meslek grubu ise ebe/hemşire/sağlık teknikerleridir (2,29±0,94). Hekimlerin, ebe/hemşire/sağlık teknikerlerinin, teknik hizmetler çalışanlarının ve diğer sağlık personelinin işle ilgili faktörler, diş hekimlerinin ve sağlık yöneticilerinin yönetsel faktörler, eczacıların ise bireysel faktörler ortalama puanı yüksek olarak bulunmuştur. Hemşire/ Ebe/ Sağlık Memuru olarak çalışanların motivasyon düzeyi teknik hizmetler çalışanlarına göre daha yüksektir ve bu sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 10. Çalışanların Eğitim Düzeylerine Göre Motivasyon Ölçeği Ortalaması ve Faktörlerin Puan Ortalamalarının Dağılımı

Alt Boyutlar	İlkokul-Ortaokul (N=12)	Lise ve Dengi (N=70)	Ön Lisans/ Lisans (N=277)	Yüksek Lisans (N=62)	Doktora (N=6)
	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD
Yönetsel Faktörler	2,25±0,94	2,35±0,85	2,41±0,87	2,54±0,83	2,01±0,58
Bireysel Faktörler	2,41±1,21	2,45±0,79	2,44±0,82	2,45±0,78	2,26±0,20
İşle İlgili Faktörler	2,32±1,18	2,47±0,96	2,45±0,90	2,40±0,81	2,16±0,60
Diğer Faktörler	2,08±1,12	2,14±1,12	2,12±1,15	2,34±1,10	1,61±0,57
Ölçek Ortalama	2,31±1,05	2,40±0,80	2,40±0,81	2,46±0,75	2,10±0,29

Tablo 10’da çalışanların eğitim düzeylerine göre motivasyon ortalama puanları yer almaktadır. Eğitim düzeyi yüksek lisans (2,46±0,75) olanlar en yüksek motivasyon puan ortalamasına sahiptir. Eğitim düzeyi doktora (2,10±0,29) olanların ise motivasyon puan ortalaması diğer gruplara göre en düşük olarak bulunmuştur.

Tablo 11. Çalışanların Aylık Ücret Düzeylerine Göre Motivasyon Ölçeği Ortalaması ve Faktörlerin Puan Ortalamalarının Dağılımı

Alt Boyutlar	0-2.000 TL (N=59)	2.001-3.000 TL (N=197)	3.001- 4.000 TL (N=121)	4.001- 5.000 TL (N=26)	5.001 TL ve üzeri (N=24)
	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD
Yönetmel Faktörler	2,24±0,74	2,34±0,80	2,55±0,95	2,67±1,06	2,39±0,88
Bireysel Faktörler	2,24±0,69	2,37±0,76	2,59±0,96	2,68±0,79	2,40±0,56
İşle İlgili Faktörler	2,44±0,72	2,31±0,86	2,62±1,04	2,71±0,83	2,23±0,68
Diğer Faktörler	2,17±0,91	1,99±1,11	2,32±1,28	2,52±0,92	2,08±1,06
Ölçek Ortalama	2,28±0,68	2,31±0,74	2,56±0,94	2,67±0,83	2,33±0,63

Çalışanların aylık ücret düzeylerine göre motivasyon puan ortalamaları tablo 11’de verilmiştir. En yüksek motivasyon puanı aylık 4.001-5.000 TL ücret alan (2,67±0,83) çalışanlarda görülürken aylık 0-2.000 TL ücret alan (2,28±0,68) çalışanların motivasyon puanı ortalaması en düşük olarak bulunmuştur. Ölçek genel puanında, bireysel ve işle ilgili faktörlerde anlamlı farklılık bulunmuştur.

4.Tartışma

Sivas ili sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre motivasyon düzeyinin incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, çalışanların motivasyonunun orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Bulgumuza paralel olarak Tan ve arkadaşlarının (2015) dahiliye kliniğinde çalışan hemşirelerle yaptığı çalışmada, hemşirelerin motivasyonlarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Yıldız ve Birgili’nin (2007) yoğun bakım servislerinde çalışan hemşireler ile yaptığı çalışmada, hemşirelerin yarısından fazlasının motivasyon düzeyinin orta olduğu görülmüştür. Ekiyor ve Arslantaş’ın (2017) tıbbi cihaz sektörü çalışanları ile yaptığı çalışmada ise çalışanların motivasyon düzeyinin ortalamasının biraz üstünde olduğu bulunmuştur.

Yaş faktörü ile motivasyon düzeyi incelendiğinde, 25-34 yaş arasındaki çalışanlar en yüksek motivasyon düzeyine sahip iken 45-49 yaş arası çalışanların motivasyon düzeyinin en düşük olduğu görülmüştür. Tüm faktörler incelendiğinde de benzer şekilde genç çalışanların motivasyon düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bulgumuzdan farklı olarak Aydoğdu ve Topçu’nun (2017) sağlık hizmetleri dışında çalışan hastane personeli ile yaptığı çalışmada motivasyon araçlarına bakış açısının yaş grupları arasında farklılık olmadığı görülmüştür. Doğuç’un (2017) sağlık çalışanlarıyla yaptığı çalışmada ise ücret ve ödüllendirme boyutunda en yaşlı grup olan 56-65 yaş arasındaki çalışanların motivasyon düzeylerinin, özellikle 25 yaş altındaki çalışanlar ile 26-35 yaş arasındaki çalışanlara göre oldukça yüksek olduğu bulunmuştur. Ekiyor ve Arslantaş’ın (2017) tıbbi cihaz sektörü çalışanları ile yaptığı çalışmada da yine çalışanların motivasyon düzeyleri yaşa göre farklılık göstermemekle birlikte 40 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların motivasyon düzeyleri daha yüksektir. Naldöken ve arkadaşlarının (2011) sağlık çalışanlarına ek ödeme yapılmasının motivasyon üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada yapılan ek ödemenin 20-39 yaş aralığındaki çalışanların

motivasyon düzeyini artırdığı saptanmıştır. Karakaya ve Alper Ay'ın (2007) çalışmasında ise 18-25 yaş arası olan çalışanlar, yaptıkları işin takdir edilmesini motive edici bulduklarını belirtmiştir. Bu çalışmaların sonucundan da yola çıkarak sağlık çalışanlarının motivasyon kaynaklarının yaş gruplarına göre değiştiği ve yaş ile motivasyon düzeyi arasında kesin bir ilişki kurulamadığı söylenebilir.

Çalışmamızda cinsiyete göre motivasyon düzeyi ele alındığında motivasyon genel düzeyi ve tüm faktörlerde kadın çalışanların daha yüksek motivasyona sahip olduğu görülmüştür. Sonucumuza paralel olarak Ekiyor ve Arslantaş'ın (2017) çalışmasında da kadınların motivasyon düzeyinin erkeklerden daha fazla olduğu saptanmıştır. Naldöken ve arkadaşlarının (2011) çalışmasında ise ek ödeme yapılmasının kadınların motivasyonunu erkeklere göre daha fazla artırdığı bulunmuştur. Uysal ve arkadaşlarının (2019) sağlık çalışanlarıyla yaptığı çalışmada ise bulgumuzdan farklı olarak erkek çalışanların motivasyon puanlarının kadın çalışanların motivasyon puanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Medeni duruma göre motivasyon düzeyi incelendiğinde bekar çalışanların motivasyon düzeylerinin evli çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bekar olan sağlık çalışanlarının yönetsel faktörler ve iletişim ve iş dışı sosyal faaliyetleri kapsayan diğer faktörler tarafından daha fazla motive oldukları saptanmıştır. Evli çalışanları ise bireysel ve işle ilgili faktörler daha fazla motive etmektedir. Bulgumuza paralel olarak Uysal ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında motivasyon araçlarının önemliliği ölçeği ve motivasyon araçlarının motive etme düzeyi ölçeği puanları bekar çalışanlar için daha yüksek olarak bulunmuştur. Araştırma bulgumuzdan farklı olarak Doğuç'un (2017) çalışmasında, Çalışma Ortamının Fiziki Durumu boyutu dışındaki tüm boyutlarda evli sağlık çalışanların motivasyon düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışılan kurum açısından değerlendirildiğinde Toplum Sağlığı Merkezi çalışanlarının motivasyon düzeyi daha yüksektir. En düşük motivasyon düzeyine sahip çalışanlar ise Halk Sağlığı Müdürlüğü çalışanlarıdır. Toplum Sağlığı Merkezinin nispeten daha küçük bir kurum olması ve yöneticilerin daha ulaşılabilir olması nedeniyle çalışanların daha fazla motive olduğu söylenebilir.

Toplam çalışma süresi ile motivasyon düzeyi incelendiğinde 21-25 yıldır çalışanların en yüksek motivasyon düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Bulgumuzdan farklı olarak Yıldız ve Birgili'nin (2007) hemşireler ile yaptığı çalışmada hemşirelerin motivasyon düzeyleri 1-5 yıldır çalışanlarda en yüksek, 11-15 yıldır çalışanlarda en düşük olarak bulunmuştur. Uysal ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında da yine bulgumuzdan farklı olarak 6-10 yıldır çalışanların motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde kurumda çalışma süresi 26 yıldan fazla olan çalışanların yüksek motivasyon düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Uzun iş deneyimine sahip olan çalışanların işine, kurumuna ve iş ortamına alışmış olması nedeniyle daha fazla motive olduğu söylenebilir.

Meslek açısından incelendiğinde, hemşirelerin en yüksek, hekimlerin ise en düşük motivasyon düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Uysal ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında motivasyon araçlarının motive etme düzeyi ölçeğinden en düşük puana sahip meslek grubu hekimlerdir. Bulgumuzdan farklı olarak Mutlu'nun

(2018) sağlık çalışanlarıyla yaptığı çalışmada tüm meslek grupları içinde en yüksek motivasyon puan ortalamasının hekimlere, en düşük motivasyon puan ortalamasının ise hemşirelere ait olduğu görülmüştür.

Aylık gelir ile motivasyon düzeyi incelendiğinde, aylık 2.000 TL ve daha az geliri olan çalışanların motivasyon düzeyi yüksek olarak bulunmuştur. Yıldız ve Birgili'nin (2007) çalışmasında hemşirelerin gelir düzeyi arttıkça motivasyon düzeyi de artmaktadır. Mutlu'nun (2018) çalışmasında ise gelir düzeyi 5.001 TL ve üzeri olan çalışanların motivasyon düzeyi daha yüksek olarak bulunmuştur. Cabar ve Serinkan'ın (2010) hemşireleri motive eden kaynakları belirlemek için yaptığı çalışmada, maddi unsur olan paranın en motive edici faktör olduğu saptanmıştır. Araştırmamızın bu sonucuna göre, sağlık çalışanlarının maddi unsurlarla birlikte farklı faktörler tarafından da motive edildiği söylenebilir.

Sonuç olarak çalışmamızda, çalışanların motivasyonunun orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Yaşı nispeten daha genç olanların, kadınların, bekarların, TSM çalışanlarının, uzun süredir kurumda çalışanların, hemşirelerin ve aylık geliri düşük olanların motivasyon düzeyi yüksek olarak bulunmuştur.

Özellikle motivasyon düzeyinin düşük olduğu kurumlarda, çalışanların motivasyonunu artırıcı stratejilerin geliştirilmesi önerilebilir. Bu çalışma tek ildeki Sağlık Bakanlığı'na bağlı kurumlarda yapılmıştır. Farklı illerde ve farklı sektörlerde sağlık çalışanlarına yönelik yapılacak araştırma ile sağlık çalışanlarının motivasyon düzeyleri kıyaslanabilir.

Bildirim

Bu çalışmada yayın etiği ve araştırma etiği kurallarına uyulmuştur. Çalışma intihal denetimine tabi tutulmuştur.

Kaynakça

- Alaichamy, S. (2019). Motivation as Mediating Variable Between Job Discrepancy and Job Satisfaction in Religious Non-Profit Workers. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Azusa Pacific University School of Behavioral and Applied Sciences. Azusa. Kaliforniya.
- Aydoğdu, Z. D. ve Topçu, B. (2017). Sağlık Personeli Dışında Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hastane Personelinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. *Namık Kemal Tıp Dergisi*, 5(1), 26-35.
- Cabar, H., Serinkan, C. (2010). Sağlık Çalışanlarının GÜdülenmesi ile İlgili Etmenler: Devlet Hastanesi Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 57-64.
- Can, H., Aşan, Azizoğlu, Ö. ve Miski, Aydın, E. (2015). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Doğuç, E. (2017). Hastanelerde Performans Değerleme Sisteminin Çalışan Motivasyonuna Etkileri Hakkında Çalışan Görüşleri (Çankaya İlçesi Örneği). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane Yönetimi Anabilim Dalı Hastane İşletmeciliği Bilim Dalı. Ankara.
- Dündar, S., Özutku, H., Taşpınar, F. (2007). İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 105-119.
- Ekiyor, A., Arslantaş, S. (2015). Sağlık Sektöründe İşgören Motivasyonunun İnovasyon Performansına Etkileri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 113-136.
- Feldman, R. (2014). *Essentials of Understanding Psychology*. New York: McGraw-Hill Education.
- Karakaya, A., Alper Ay, F. (2007). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1): 55-67.
- Kaya, F. Ş., Yıldız, B., Yıldız, H. (2013). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 1-18.
- Kıdak, L., Aksaraylı, M. (2009). Sağlık Hizmetlerinde Motivasyon Faktörleri. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1): 75-94.
- Kılıç, R., Keklik, B. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 147-160.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

- Langton, N., Robbins, S.P., Judge, T.A. (2015). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. Toronto: Pearson.
- Mottaz, C. J. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Mutlu, S. (2018). Hastane Personelinin İş Tatmini ve Kurumsal Güvenin Motivasyon Üzerine Etkisi; Bir Özel Hastane Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Hastane İşletmeciliği Bilim Dalı. Ankara.
- Naldöken, Ü., Ekinci, H., Biçer, E. B. (2011). Bir Devlet Hastanesinde Ek Ödeme Yapılmasının İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2): 283-295.
- Önen, S. M., Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 43-64.
- Seker, S. E. (2015). *Motivasyon Teorisi (Motivation Theory)*. YBS Ansiklopedi, 2(1), 22-26.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., Shapiro, D. L. (2004). The Future of Work Motivation Theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379-387.
- Tan, M., Polat, H., Akgün-Şahin, Z., Genç, F. (2015). Dahiliye Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Hasta Bakımında Karşılaştıkları Güçlükler. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 4(1), 10-17.
- Timuroğlu, M. K., Çelik, E. (2018). Örgütsel Güvenin Motivasyona Etkisi: Erzurum İli Kamu Hastaneleri Üzerine Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 69-86.
- Tusha, A. (2019). Motivation Differences in The Workplace Between Public and Private Sector: A Case Study in Albania. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Webster Vienna Private University, Walker School of Business. Viyana. Avusturya.
- Uysal, B., Ekici, M. A., Önal, A. C., Kulakoğlu, E. (2019). Psikolojik Yıldırma (Mobing) ve Çalışan Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(1), 280-307.
- Yıldız, M., Birgili, F. (2007). Muğla ve Menteşe Devlet Hastaneleri Yoğun Bakım Servislerinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 11(1), 1-9.