

Muğla ve Menteşe Devlet Hastaneleri Yoğun Bakım Servislerinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi*

Determining the Motivation Levels of the Nurses Working at Intensive Care Wards of Muğla and Menteşe State Hospitals

Mustafa YILDIZ, Fatma BİRGİLİ

Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi 2007;11(1):1-9

Amaç: Bu çalışmanın amacı, Muğla ve Menteşe Devlet Hastaneleri yoğun bakım servislerinde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeylerini belirlemektir.

Gereç ve Yöntem: Araştırmanın evrenini Muğla ve Menteşe Devlet Hastaneleri kardiyoloji, dahiliye ve cerrahi yoğun bakım servislerinde çalışan 30 hemşire oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında, sosyo-demografik özelliklerin sorgulandığı ve motivasyon envanterinin yer aldığı iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, ortalama, standart sapma, yüzdelik, Mann Whitney U ve Kruskal Wallis yöntemleri kullanılmıştır.

Bulgular: Yapılan istatistiksel analiz sonucunda hemşirelerin %53.3'ünün motivasyon düzeyinin orta, %47.3'ünün ise düşük olduğu tespit edildi. Ayrıca motivasyon içgüdüsel faktörleri ile çalışma şekli arasında ve motivasyon dışsal faktörleri ile hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumu arasında anlamlı bir ilişki bulundu ($p<0.05$).

Sonuç: Hemşirelerin çalışma şekilleri ile mesleklerini bilinçli seçmelerinin iş hayatında motivasyonlarını etkilediği belirlendi. Bu nedenle eğitim ve sağlık sektörlerinde kurumsal olarak motivasyonu artıran stratejilerin geliştirilmesinin yararlı olacağı görüşüne varıldı.

Anahtar Sözcükler: Yoğun bakım; motivasyon; hemşire.

Objectives: This study aims to determine the motivation levels of the nurses who work at intensive care wards of Muğla and Menteşe state hospitals.

Materials and Methods: Thirty nurses working at cardiology, internal and surgical intensive care units of Muğla and Menteşe state hospitals composes the basis of this study. A surgery form, composed of two sections; motivation data and socio-demographic characteristics, has been used to collect data. To assess the data, descriptive statistics (means, frequencies, standard deviation) and non-parametric tests (Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis) have been used.

Results: Statistical analysis results showed that 53.3% of the nurses had a fair level of motivation, and 43.7% of them had a low level of motivation. We also found a significant relation between instinctive motivational factors and the working style, and between external motivational factors and having chosen this job voluntarily ($p<0.05$).

Conclusion: It was found that the working style and conscious selection of their profession affect nurses' motivation in their professional life. Hence, it was concluded that developing strategies in educational and medical institutions that enhance the organizational motivation would be useful.

Key Words: Intensive care; motivation; nurses.

*IV. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi'nde poster bildirisi olarak sunulmuştur (5-6 Mayıs 2005, Ordu).

(Yıldız, S.M.) 112 Acil Yardım İstasyonu, Muğla; (Birgili, Öğr. Gör.) Muğla Üniversitesi Muğla Sağlık Yüksekokulu, Muğla

İletişim adresi: Mustafa Yıldız. 112 Acil Yardım İstasyonu, 48000 Muğla.

Tel: 0252 - 213 06 22 Faks: 0252 - 212 75 50 e-posta: mustafayildiz17@yahoo.com

Hızlı teknolojik ve sosyal değişim içerisinde bulunan günümüz dünyasında yönetim bilimlerine, özellikle personel yönetimine karşı artan ilgiye paralel olarak motivasyon kuramları daha büyük bir önem kazanmıştır.^[1]

Motivasyon kavramı, harekete geçirmek, teşvik etmek anlamını taşıyan “movere” kelimesinden gelmektedir.^[2-6] Bu kavramdan türetilen motivasyon, bireylerin ihtiyaçlarını karşılamaları için doyum sağlayacak ve yeteneklerini, gelişme olanaklarını ortaya koyacak şekilde, onların kişisel, toplumsal ve ekonomik tercihlerinin tatminini sağlama ve teşvik edebilme sürecidir.^[7-9]

Yönetimin verimli ve etkili bir biçimde başarıya ulaşmasında insan kaynaklarının büyük önemi vardır. Hemşirelik hizmetleri yönetimi, hastalara hemşirelik bakımı verirken, gerekli her türlü olanağı sağlayan koordine faaliyetler bütünüdür.^[6] Bu faaliyetleri yerine getirirken hemşirelik hizmeti sunan ve alan bireyler için motivasyon gerekli bir kriter haline gelmiştir. Araştırmacılar, motivasyonun ön plana alındığı durumlar ve ortamlarda; verimliliğin arttığını, zayıf olan ortamlarda ise, çalışanların yetenekleri ne olursa olsun verimliliğin düşük olduğunu bildirmektedirler.^[10]

Hemşirelik hizmetlerinin sunumunda ve yönetiminde temel hedef, topluma daha kaliteli bir bakım hizmeti vermektir. Hemşirelerin kaliteli bakım hizmeti verebilmeleri için mesleki bilgi ve becerilerinin yanı sıra, işe yeterince motive olmaları gereklidir.^[10] Hemşirelerin motivasyonu sağlanacak olan iş doyumunu ve iş saygısı aynı zamanda bakım standardını da arttıracaktır.^[11]

Sağlık işletmelerinde özellikle acil ve yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşireler hastaların sorumluluğunu daha fazla taşımaktadır.^[12] Bu yüzden hemşirelerin motivasyonunun azalması hizmetten beklenen verimliliği de azaltmaktadır. Bu nedenle motivasyonun personel verimliliği üzerindeki etkileri göz ardı edilmemelidir.^[7]

Günümüzde yöneticiler sunulan iş kalitesini artırmak için, personellerinin motivasyonunu yükseltici girişimlerde bulunmaktadır.^[13] Hizmet kalitesinin devamlılığının ve gelişiminin sağlanması, ancak motivasyonun ve verilen tahhütlerin yerine getirilmesiyle mümkün olabilir.^[14] Zaten, yeterli hasta bakımı sağlanmak isteniyorsa etkin olarak görev yapan insana ihtiyaç vardır. Yöneticinin sorumluluğu, işin hem nite-

liğini hem de niceliğini artırmak için personeli motive etmektir. Tabii ki, motive etmeden önce onların gereksinimlerini tanımalı ve bunları karşılayacak güce sahip olmalıdır. Bununla birlikte yöneticiler personelinin iyi bakım vermesini sağlayacak pozitif bir atmosfer yaratmalı ve var olan sorunları çözebilmek için gayret sarf etmelidir.^[6] Böylece kurum hedefleri ile kişisel gereksinimler arasında dengeli ilişki kurulabilir ve çalışanlar arasında oluşturulacak işbirliği yolu ile hedefe ulaşmada önemli katkı sağlayacak olan motivasyon gerçekleşebilir.^[15]

Hemşirelik mesleği gördüğü işlevler ile bugün dünyanın hemen her yerinde, ülkenin sağlık alanındaki hizmetlerinin vazgeçilmez bir parçasıdır.^[16] Fakat sağlık sistemi içinde çalışma ortamı, çalışma koşullarındaki yetersizlik, nitelikli eleman ve malzeme eksikliği, fiziksel ortamın uygun olmaması, amirlerin tutumu ile iletişim vb. konular motivasyonu etkilemektedir.^[17] Ayrıca aşırı iş yükü ve düşük sosyal destek hemşirelerin duygusal bitkinliğini artırır.^[18] Motivasyonun yetersizliği durumunda hasta bakımı niteliğinin düşmesi, çalışanların psikolojik ve bedensel sorunlarında artma, kişiler arası ilişkilerde uyumsuzluk ve güçlük oluşmaktadır.^[17] Hemşirelerde motivasyon düzeyinin yükselmesi ile bakım standardı ve kalitesinin artacağı, böylece hemşirelerin iş doyum düzeylerinde yükselme görülebileceği düşünülmektedir.^[10]

Çalışma, yoğun bakım servislerinde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeylerini ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörleri saptamak amacıyla tanımlayıcı yapılmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın evrenini Muğla ve Menteşe Devlet Hastaneleri kardiyoloji, dahiliye ve cerrahi yoğun bakım servislerinde çalışan 30 hemşire oluşturmaktadır. Hemşirelerin tamamı örnekleme alınmıştır. Araştırmada yoğun bakım servisinde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin belirlenmesine yönelik iki bölümden oluşan anket formu kullanıldı. Birinci bölümde, araştırmanın amacına yönelik olarak hemşirelerin kişisel ve ailevi bilgilerine, sosyo-demografik özelliklerine ve kendilerini algılama durumlarına göre 17 sorudan oluşan kişisel bilgi formu kullanıldı. İkinci bölümde ise, motivasyon düzeyini belirlemek amacıyla motivasyon envanteri kullanıldı.

1998 yılında Barbuto ve Scholl tarafından ABD’de geliştirilen motivasyon envanteri içgüdüsel süreç, araçsal süreç, dışsal benlik kavramı, içsel benlik kavramı, hedef içselleştirme olmak üzere beş alt faktörden oluşmaktadır. Motivasyon envanterindeki 7, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 30 numaralı sorular içsel motivatörleri, 13, 14, 15, 16, 17, 18 numaralı sorular dışsal motivatörleri, 1, 2, 3, 4, 5, 6 numaralı sorular içgüdüsel motivatörleri, 25, 26, 27, 28, 29 numaralı sorular hedef içselleştirme motivatörlerini, 8, 9, 10, 11, 12 numaralı sorular ise araçsal motivatörleri ifade etmektedir. Her madde 1’den 7’ye kadar derecelendirilmiş olup, 1 ‘kesinlikle katılmıyorum’, 7 ‘kesinlikle katılıyorum’, 1 ve 7 arasındaki değerler ise sözü edilen ifadeye katılım derecesini göstermektedir.^[15]

Motivasyon envanterinin Türkiye’de ve hemşireler üstünde güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Öztürk^[15] tarafından yapılmıştır.

Araştırmada yoğun bakım servisinde çalışan hemşirelerden toplam motivasyon puanı 109’un altında olanların motivasyon düzeyleri düşük, 109-154 arası olanların orta, 154’ün üstünde olanların ise yüksek olduğu kabul edildi.^[15]

Çalışmanın istatistiksel analizinde, SPSS (Statistical Packages For Social Sciences) 10.0 programı kullanıldı. Veriler, demografik özellikleri belirleyici bireysel bilgi formu ve motivasyon envanterinin uygulanması ile elde edildi. Verilerin istatistiksel analizleri ortalama, standart sapma, yüzdeler hesabı, Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testleri ile yapıldı.

BULGULAR

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin tanıtıcı özellikleri incelendiğinde, %40’ının (n=12) 18-25 yaş grubunda, %60’ının (n=18) 26-35 yaş grubunda, %76.7’sinin (n=23) evli ve %23.3’ünün (n=7) ise bekar olduğu saptandı (Tablo I).

Hemşirelerin %40’ının (n=12) sağlık meslek lisesi (SML), %26.7’sinin (n=8) ön lisans, %33.3’ünün (n=10) ise lisans mezunu olduğu belirlendi. Çocuk sayıları incelendiğinde, %56.7’sinin (n=17) çocuğunun olmadığı, %43.3’ünün (n=13) 1-2 çocuk sahibi olduğu saptandı. Hemşirelerin yoğun bakım servisinde çalışma sürelerine bakıldığında, %63.3’ünün (n=19) 1-5 yıldır, %30’unun (n=9) 6-10 yıldır, %6.7’sinin (n=2) 11-15 yıldır çalıştığı tespit edildi. Maaş durumları incelendiğinde ise,

%76.6’sının (n=23) 501-750 YTL, %6.7’sinin (n=2) 751-999 YTL, %16.7’sinin (n=5) 1000 YTL ve üzeri maaş aldıkları belirlendi (Tablo I).

Hemşirelerin öğrenim durumlarına göre motivasyon puanlarının ortalaması, SML 108.00±21.28, ön lisans 118.37±14.87, lisans 114.00±26.84 olarak saptandı. Sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin motivasyon düzeyi en düşük iken, ön lisans mezunu hemşirelerin en yüksek olduğu sonucuna varıldı (Tablo II).

Çalışmada çocuk sahibi olmayan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalaması 110.23±22.92, 1-2 çocuk sahibi olan hemşirelerin ise 116.07±20.19 olarak belirlendi ve bu sonuçlara göre, çocuk sahibi olan hemşirelerin olmayanlara göre motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu saptandı (Tablo II).

Yoğun bakım servisinde 1-5 yıldır çalışan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalaması 115.31±21.78, 6-10 yıldır çalışanların 109.11±24.10, 11-15 yıldır çalışanların ise 105.00±0.00 olduğu tespit edildi. 1-5 yıldır yo-

TABLO I

Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları

	Sayı	Yüzde
Yaş grubu		
18-25 yaş	12	40.0
26-35 yaş	18	60.0
Medeni hali		
Evli	23	76.7
Bekar	7	23.3
Eğitim durumu		
SML	12	40.0
Ön lisans	8	26.7
Lisans	10	33.3
Çocuk sayısı		
Yok	17	56.7
1-2	13	43.3
Çalışma yılı		
1-5 yıl	19	63.3
6-10 yıl	9	30.0
11-15 yıl	2	6.7
Maaş durumu YTL		
501-750	23	76.6
751-999	2	6.7
1000 ve üzeri	5	16.7

SML: Sağlık Meslek Lisesi.

ğün bakım sevisinde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeyleri en yüksek iken, 11-15 yıldır çalışanların ise en düşük olduğu belirlendi (Tablo III).

Araştırmada 501-750 YTL arası maaş alan hemşirelerin motivasyon puanlarının ortalaması 111.69±22.63, 751-999 YTL arası maaş alanların 113.50±21.92, 1000 YTL ve üzeri maaş alanların ise 117.40±20.24 olduğu belirlendi. Veriler incelendiğinde maaş miktarı arttıkça motivasyonunda doğru orantılı olarak arttığı görüldü (Tablo III).

Hemşirelerin %90'nunun 08.00-16.00 mesaisi ve mesai harici ayda belli sayıda nöbet tutarak çalışmakta olduğu, %10'unun ise 08.00-16.00 mesai şeklinde çalıştığı belirlendi ve sadece 08.00-16.00 mesaisinde çalışanların motivasyon düzeylerinin daha yüksek (113.55±22.56) olduğu tespit edildi (Tablo IV). Çalışma şekli ile içgüdüsel motivasyon faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bağlantı saptandı (p<0.05).

'Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?' sorusuna evet diyenlerin oranı %60 iken, hayır diyenlerin oranı ise %40 olarak tespit edildi. Mesleklerini isteyerek seçen hemşirelerin motivasyon düzeylerinin daha yüksek (118.61±22.34) olduğu saptandı. Bunun yanında hemşirelerin mesleklerini isteyerek seçme durumu ile dışsal mo-

tivasyon faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bağlantı bulundu (p<0.05) (Tablo IV).

Hemşirelerin %53.3'ünün kendi istekleriyle, %46.7'sinin ise hastane yönetiminin görevlendirmesiyle yoğun bakım servisinde çalıştığı tespit edildi. Motivasyon düzeyleri incelendiğinde kendi isteği ile çalışanların motivasyon puanlarının ortalaması 112.93±23.07, hastane yönetiminin görevlendirmesiyle çalışanların ise 112.57±20.69 olduğu saptandı. Bu iki seçeneğin motivasyon puan ortalamaları hemen hemen aynı düzeyde seyretmekle birlikte, kendi isteğiyle yoğun bakım servisinde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin biraz daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo V).

Hemşirelerin %56.7'sinin servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun olduğu, %43.3'ünün ise bazen memnun olduğu tespit edildi ve hemşire arkadaşlarından memnun olanların motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlendi (115.58±24.21) (Tablo V).

'Bulduğunuz kurumda çalışmaktan memnun musunuz?' sorusuna evet diyenlerin oranı %50, bazen diyenlerin oranı %40, hayır diyenleri oranı ise %10 olarak tespit edildi. Bu sonuçlara göre genel olarak hemşirelerin kurumlarından memnun olduğu ve memnun olanların motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu saptandı (114.66±24.71) (Tablo VI).

TABLO II

Hemşirelerin öğrenim durumlarına ve çocuk sayılarına göre motivasyon puan ortalamalarının dağılımı

Değişken				İçsel faktörler	Dışsal faktörler	İçgüdüsel faktörler	Hedefsel faktörler	Araçsal faktörler	Toplam motivasyon
Öğrenim durumu	Sayı	Yüzde	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
SML	12	40.0	44.66±5.80	17.25±7.65	13.16±6.32	22.25±5.92	10.66±6.09	108.00±21.28	
Ön lisans	8	26.7	46.50±8.01	22.62±6.58	13.62±5.87	23.37±5.52	13.50±5.75	118.37±14.87	
Lisans	10	33.3	45.90±6.31	17.60±9.24	15.90±6.78	22.10±8.23	12.50±7.10	114.00±26.84	
<i>Toplam</i>	30	100	45.56±6.42	18.80±8.04	14.26±6.27	22.50±6.48	12.03±6.26	112.76±21.62	
Kruskal Wallis testi			KW=0.15 p=0.92	KW=1.75 p=0.41	KW=2.71 p=0.25	KW=0.29 p=0.86	KW=0.29 p=0.86	KW=2.05 p=0.35	
Çocuk sayısı	Sayı	Yüzde	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	
Yok	17	56.7	45.00±6.50	17.17±8.54	14.35±6.35	23.41±6.77	10.88±4.85	110.23±22.92	
1-2	13	43.3	46.30±6.49	20.92±7.10	14.00±6.41	21.30±6.14	13.53±7.67	116.07±20.19	
<i>Toplam</i>	30	100	45.56±6.42	18.80±8.04	14.26±6.27	22.50±6.48	12.03±6.26	112.76±21.62	
Mann-Whitney U-testi			U=97.50 p=0.58	U=74.50 p=0.13	U=109.50 p=0.91	U=94.50 p=0.50	U=96.50 p=0.55	U=89.00 p=0.36	

'Kurumunuzun çalışma koşullarından memnun musunuz?' sorusuna evet diyenlerin oranı %13.3, hayır diyenlerin oranı ise %86.7 olarak tespit edilmiş olup memnun olanların motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlendi (115.50±38.69) (Tablo VI).

'Kurumun sunduğu özlük hakları yeterli buluyor musunuz?' sorusuna hayır diyenlerin oranı %50, bazen diyenlerin oranı %43.3, evet diyenlerin oranı ise %6.7 olarak tespit edildi ve kurumun özlük haklarını yeterli bulanların motivasyon düzeylerinin en yüksek olduğu saptandı (125.00±41.01). Bu sonuçlara göre hemşirelerin kurumun sunduğu özlük hakları çoğunlukla yeterli bulmadıkları ve yeterli bulanlara göre yeterli bulmayanların motivasyon düzeylerinin daha düşük olduğu belirlendi (Tablo VI).

'Servisteki diğer ekip üyelerinden memnun musunuz?' sorusuna evet diyenlerin oranı %43.3, bazen diyenlerin oranı %46.7, hayır diyenlerin oranı ise %10 olarak saptandı. Servisteki diğer (doktor, diyetisyen vs.) ekip üyelerinden memnun olan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edildi (115.33±24.87) (Tablo VII).

Yoğun bakım servisinde çalışan hemşirelerin %53.3'ünün hemen emekli olmak istemediği, %46.7'sinin ise hemen emekli olmak istediği saptandı. Emekli olmak isteyen hemşirelerin motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlendi (116.25±19.00) (Tablo VII).

Sonuç olarak, hemşirelerin %53.3'ünün motivasyon düzeyinin orta, %47.3'ünün ise düşük olduğu tespit edildi. Hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalaması 112.76±21.62, içsel motivasyon puan ortalaması 45.56±6.42, dışsal motivasyon puan ortalaması 18.80±8.04, içgüdüsel motivasyon puan ortalaması 14.26±6.27, hedefsel motivasyon puan ortalaması 22.50±6.48, araçsal motivasyon puan ortalaması 12.03±6.26 olarak bulundu.

Bu sonuçlara göre, hemşirelerin motivasyon düzeylerinin orta düzey olduğu ve motivasyon alt faktörleri içinde içsel motivasyon düzeyinin en yüksek, araçsal motivasyon düzeyinin ise en düşük olduğu tespit edildi.

TARTIŞMA

Yoğun bakım servisinde çalışan hemşirelerden SML mezunu olanların motivasyon düzeyi-

TABLO III

Hemşirelerin çalışma yıllarına ve maaş durumlarına göre motivasyon puan ortalamalarının dağılımı

Değişken			İçsel faktörler	Dışsal faktörler	İçgüdüsel faktörler	Hedefsel faktörler	Araçsal faktörler	Toplam motivasyon
	Sayı	Yüzde	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Çalışma süresi (yıl)								
1-5	19	63.3	46.15 ±5.79	19.78±7.85	14.42±7.00	23.10±6.10	11.84±6.08	115.31±21.78
6-10	9	30.0	46.22±5.84	16.22±8.51	14.22±5.56	22.22±7.31	11.33±6.92	109.11±24.10
11-15	2	6.7	37.00±12.72	21.00±9.89	12.00±0.00	18.00±8.48	17.00; 5.65	105.00±0.00
<i>Toplam</i>	30	100	45.56±6.42	18.80±8.04	14.26±6.27	22.50±6.48	12.03±6.26	112.76±21.62
Kruskal Wallis testi	KW=1.96	KW=1.58	KW=1.58	KW=0.04	KW=0.56	KW=1.56	KW=0.51	
			p=0.37	p=0.45	p=0.97	p=0.75	p=0.45	p=0.77
Maaş durumu (YTL)								
501-750	23	76.6	45.47±7.17	19.52±7.93	13.26±5.63	22.39±6.96	11.47±6.50	111.69±22.63
751-999	2	6.7	44.00±4.24	16.00±1.41	20.00±5.65	19.50±4.94	14.00±8.48	113.50±21.92
1000 ve üzeri	5	16.7	46.60±2.96	16.60±10.45	16.20±8.70	24.20±4.86	13.80±5.11	117.40±20.24
<i>Toplam</i>	30	100	45.56±6.42	18.80±8.04	14.26±6.27	22.50±6.48	12.03±6.26	112.76±21.62
Kruskal Wallis testi	KW=0.42	KW=0.16	KW=0.16	KW=2.74	KW=0.49	KW=0.36	KW=0.06	
			p=0.51	p=0.68	p=0.09	p=0.48	p=0.54	p=0.80

TABLO IV
Hemşirelerin çalışma şekli ve meslek seçimlerine göre motivasyon puan ortalamalarının dağılımı

Değişken			İçsel faktörler	Dışsal faktörler	İçgüdüsel faktörler	Hedefsel faktörler	Araçsal faktörler	Toplam motivasyon
	Sayı	Yüzde	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Çalışma şekli								
08-16 mesai usulü	3	10.0	45.59±6.40	18.92±8.18	14.81±6.31	22.22±6.71	12.37±6.39	113.55±22.56
08-16 mesai ve nöbet	27	90.0	45.33±8.08	17.66±8.02	8.66±1.15	25.00±3.60	9.00±4.58	105.66±8.62
<i>Toplam</i>	30	100	45.56±6.42	18.80±8.04	14.26±6.27	22.50±6.48	12.03±6.26	112.76±21.62
Mann-Whitney U-testi			U=36.00 p=0.75	U=38.50 p=0.89	U=10.00 p=0.03*	U=29.50 p=0.44	U=29.50 p=0.44	U=33.00 p=0.60
Meslek seçimi								
Evet	18	60.0	47.16±5.04	21.11±7.82	15.00±5.96	22.94±6.94	12.38±6.89	118.61±22.34
Hayır	12	40.0	43.16±7.68	15.33±7.35	13.00±6.79	21.83±5.96	11.50±5.41	104.00±17.91
<i>Toplam</i>	30	100	45.56±6.42	18.80±8.04	14.26±6.27	22.50±6.48	12.03±6.26	112.76±21.62
Mann-Whitney U-testi			U=76.50 p=0.18	U=57.00 p=0.03*	U=76.50 p=0.18	U=97.00 p=0.64	U=103.00 p=0.83	U=67.50 p=0.08

TABLO V

Hemşirelerin yoğun bakım servisinde çalışma isteklerine ve servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnun olma durumlarına göre motivasyon puan ortalamalarının dağılımı

Değişken			İçsel faktörler	Dışsal faktörler	İçgüdüsel faktörler	Hedefsel faktörler	Araçsal faktörler	Toplam motivasyon
	Sayı	Yüzde	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Yoğun bakımda çalışma isteği								
Kendim	16	53.3	46.62±5.81	19.62±8.27	14.06±5.73	22.68±7.10	10.56±6.48	112.93±23.07
Hastane yönetimi	14	46.7	44.35±7.07	17.85±7.96	14.35±7.05	22.28±5.95	13.71±5.77	112.57±20.69
<i>Toplam</i>	30	100	45.56±6.42	18.80±8.04	14.26±6.27	22.50±6.48	12.03±6.26	112.76±21.62
Mann-Whitney U-testi			U=93.50 p=0.44	U=96.50 p=0.51	U=109.00 p=0.91	U=109.50 p=0.91	U=73.00 p=0.10	U=109.00 p=0.91
Servisteki hemşirelerden memnun olma								
Evet	17	56.7	45.41±5.99	19.82±8.33	16.17±7.02	22.70±6.20	12.05±6.56	115.58±24.21
Bazen	13	43.3	45.76±7.20	17.46±7.77	11.61±4.05	22.23±7.08	12.00±6.11	109.07±17.94
<i>Toplam</i>	30	100	45.56±6.42	18.80±8.04	14.26±6.27	22.50±6.48	12.03±6.26	112.76±21.62
Mann-Whitney U-testi			U=98.00 p=0.59	U=92.50 p=0.44	U=64.50 p=0.05	U=110.00 p=0.98	U=110.00 p=0.98	U=96.00 p=0.54

leri en düşük iken, ön lisans mezunu olan hemşirelerin ise en yüksektir. Sarı'nın^[6] çalışmasında SML mezunu hemşirelerin motivasyon düzeyi en yüksek, ön lisans ve lisans mezunu hemşire-

lerin ise daha düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca eğitim düzeyi yükseldikçe motivasyon düzeyinin azaldığı belirlenmiş olup çalışmamızla paralellik göstermemektedir.

Çalışmamızda çocuk sahibi olan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin, olmayanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum çocuk sahibi olan hemşirelerin aile düzenlerinin olmasına bağlanabilir.

Hemşirelerin motivasyon düzeyleri 1-5 yıldır çalışanlarda en yüksek iken, 11-15 yıldır çalışanlarda en düşüktür. Öztürk'ün çalışmasında^[15] 1-5 yıllık deneyime sahip hemşirelik personelinin toplam motivasyon düzeylerinin, 6-11 yıl ve üzerinde deneyime sahip olanların motivasyon düzeyinden yüksek olması, deneyim yılı arttıkça motivasyon düzeyinin düştüğünü göstermektedir. Bu sonuçlar bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir. Sarı'nın^[6] çalışmasında ise, 6-10 yıllık deneyime sahip olanların motivasyon düzeyinin, 1-5 yıl ile 11

ve üzerinde çalışanlara göre yüksek olması araştırma bulgularımızla ters düşmektedir. Yıllarca aynı serviste çalışan ve yoğun bakım deneyimi olan hemşirelerde motivasyon düzeyinin düşük olması, yaptıkları işte bir monotonlaşma durumunun olmasına bağlı olabilir.

Araştırmada, hemşirelerin aldıkları maaş miktarı arttıkça motivasyonun da doğru orantılı olarak arttığı göze çarpmaktadır. Bu bulguya göre, maaş düzeyi arttıkça hemşirelerin işlerinde daha verimli oldukları ve motivasyon düzeylerinin de yükseldiği düşünülebilir.

Çalışmada 08.00-16.00 mesaisinde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeyleri, 08.00-16.00 mesaisi ve mesai harici ayda belli sayıda nöbet

TABLO VI

Hemşirelerin çalıştıkları kurumdan memnun olma durumlarına, kurumlarının çalışma koşullarına ve kurumun özlük haklarına göre motivasyon puan ortalamalarının dağılımı

Değişken			İçsel faktörler	Dışsal faktörler	İçgüdüsel faktörler	Hedefsel faktörler	Araçsal faktörler	Toplam motivasyon
	Sayı	Yüzde	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Çalışılan kurumdan memnun olma								
Evet	15	50.0	47.20±5.50	20.26±9.14	13.40±6.47	23.93±7.24	10.53±6.78	114.66±24.71
Hayır	3	10.0	41.66±11.93	15.33±11.01	10.66±1.52	23.00±1.00	12.66±0.57	103.33±2.08
Bazen	12	40.0	44.50±5.94	17.83±5.90	16.08±6.45	20.58±6.08	13.75±6.19	112.75±20.61
Toplam	30	100	45.56±6.42	18.80±8.04	14.26±6.27	22.50±6.48	12.03±6.26	112.76±21.62
Kruskal Wallis testi			KW=1.66 p=0.43	KW=1.26 p=0.53	KW=2.80 p=0.24	KW=2.04 p=0.36	KW=2.99 p=0.22	KW=0.64 p=0.72
Kurumun çalışma koşulları	Sayı	Yüzde	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Evet	4	13.3	44.5±9.81	22.00±9.93	18.50±9.18	21.25±10.81	9.25±4.78	115.50±38.69
Hayır	26	86.7	45.73±6.01	18.30±7.83	13.53±5.66	22.69±5.87	12.46±6.42	112.34±19.00
Toplam	30	100	45.56±6.42	18.80±8.04	14.26±6.27	22.50±6.48	12.03±6.26	112.76±21.62
Mann-Whitney U-testi			U=47.00 p=0.75	U=41.50 p=0.52	U=33.00 p=0.24	U=46.00 p=0.71	U=38.00 p=0.39	U=50.00 p=0.90
Kurumun özlük hakları	Sayı	Yüzde	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Evet	2	6.7	48.50±10.60	26.00±14.14	17.00±1.41	25.50±13.43	8.00±1.41	125.00±41.01
Hayır	15	50.0	46.20±5.11	17.26±8.41	12.26±4.72	21.86±6.62	11.46±5.80	108.40±21.03
Bazen	13	43.3	44.38±7.51	19.46±6.71	16.00±7.70	22.76±5.77	13.30±7.09	115.92±20.34
Toplam	30	100	45.56±6.42	18.80±8.04	14.26±6.27	22.50±6.48	12.03±6.26	112.76±21.62
Kruskal Wallis testi			KW=0.15 p=0.92	KW=1.75 p=0.41	KW=2.71 p=0.25	KW=0.29 p=0.86	KW=0.92 p=0.63	KW=2.05 p=0.35

tutarak çalışmakta olan hemşirelere göre daha yüksektir. Bu sonuca göre; nöbete kalan hemşirelerin, yeterli personel olmaması ve iş yoğunluğu nedeniyle motivasyon düzeylerinin düşebileceği düşünülebilir. Ökdemir'in^[17] çalışmasında ise hemşirelerin %54'ü (07.00-19.00 ve 19.00-07.00) vardiyalı sistemle çalışmaktaydı ve çalıştıkları birimleri ile ilgili düşünceleri sorgulandığında, %95'i hemşire sayısını yetersiz bulmaktaydı. Bu bulgu çalışma saatleriyle karşılaştırıldığında anlamlı bulunmuştur ve çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Mesleklerini isteyerek seçen hemşirelerin motivasyon düzeyleri, isteyerek seçmeyenlere göre daha yüksektir. Ayrıca yoğun bakım servisinde kendi istekleri ile çalışan hemşirelerin motivasyon düzeyleri hastane yönetimin görevlendirmeyle çalışanlara göre daha yüksektir. Buna göre, mesleğini isteyerek seçen ve kendi isteğiyle yoğun bakım servisinde çalışan hemşirelerin mesleğine daha iyi bağlandıkları ve mesleğini severek yaptıkları düşünülebilir. Fadiloğlu'nun^[10] çalışmasında ise hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumu ile motivasyon düzeyi arasında yapılan incelemede, bu iki değişken arasında an-

lamlı bir ilişki saptanamamıştır. Bu sonuç çalışmamızla paralellik göstermemektedir.

Hemşirelerin çoğunluğu servis içindeki hemşire arkadaşlarından memnundur ve memnun olanların motivasyon düzeyleri memnun olmayanlara göre daha yüksektir. Öztürk^[15] ve Ökdemir'in^[17] yaptığı çalışmalarda da hemşirelerinin büyük çoğunluğunun servisteki hemşire arkadaşlarından memnun olduğu tespit edilmiş olup çalışmamızla paralellik göstermektedir. Bu bulgular ışığında, servisteki diğer hemşirelerle uyumlu ve karşılıklı iyi ilişkiler kurulmasının motivasyonu artırdığı söylenebilir.

Hemşireler genel olarak kurumlarından memnundurlar fakat büyük ölçüde de kurumlarının çalışma koşullarından memnun değildirlir ve memnun olanların motivasyon düzeyleri memnun olmayanlara göre daha yüksektir. Memnun olmama durumunun hemşirelerin buldukları kurumun çalışma koşullarının yetersizliğinden kaynaklandığı söylenebilir ve onların motivasyon düzeylerini etkilediği düşünülebilir.

Servisteki diğer (doktor, diyetisyen vs.) ekip üyelerinden memnun olan hemşirelerin moti-

TABLO VII

Hemşirelerin servis içindeki diğer ekip üyelerinden memnun olma durumlarına ve emekli olma isteklerine göre motivasyon puan ortalamalarının dağılımı

Değişken			İçsel	Dışsal	İçgüdüsel	Hedefsel	Araçsal	Toplam
	Sayı	Yüzde	faktörler	faktörler	faktörler	faktörler	faktörler	motivasyon
Servisteki diğer ekip üyelerinden memnun olma			X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Evet	13	43.3	46.69±6.72	20.76±8.07	14.00±5.58	21.69±7.28	12.15±7.30	115.33±24.87
Hayır	3	10.0	39.33±10.26	15.33±11.15	18.00±8.71	29.66±4.93	12.66±1.52	115.00±11.13
Bazen	14	46.7	45.85±4.88	17.71±7.55	13.57±6.59	21.71±5.28	11.78±6.14	109.92±20.88
<i>Toplam</i>	30	100	45.56±6.42	18.80±8.04	14.26±6.27	22.50±6.48	12.03±6.26	112.76±21.62
Kruskal Wallis testi			KW=1.93 p=0.38	KW=1.90 p=0.38	KW=1.21 p=0.54	KW=4.19 p=0.12	KW=0.37 p=0.82	KW=1.15 p=0.56
Emekli olma isteği			X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Evet	14	46.7	47.00±4.85	19.06±7.93	14.93±6.06	23.62±5.35	11.62±6.04	116.25±19.00
Hayır	16	53.3	43.92±7.71	18.50±8.45	13.35±6.62	21.21±7.57	12.50±6.69	108.78±24.37
<i>Toplam</i>	30	100	45.56±6.42	18.80±8.04	14.26±6.27	22.50±6.48	12.03±6.26	112.76±21.62
Mann-Whitney U-testi			U=81.50 p=0.20	U=104.50 p=0.75	U=89.00 p=0.33	U=99.00 p=0.55	U=105.00 p=0.77	U=88.50 p=0.32

vasyon düzeyleri memnun olmayanlara göre daha yüksektir. Bu sonuçlara göre, servis içindeki diğer ekip üyeleriyle kurulan uyumlu ilişki ve iletişimin motivasyonu artırdığı düşünülebilir.

Hemşirelerin çoğunluğu hemen emekli olmak istememektedir. Emekli olmak isteyen hemşirelerin motivasyon düzeyleri ise emekli olmak istemeyenlere göre daha yüksektir. Ökdemir'in^[17] çalışmasında ise, hemşirelerin yarıdan çoğunun hemen emekli olmak istediği sonucuna ulaşılmış olup, çalışmamızla paralellik göstermemektedir.

ÖNERİLER

Çalışma sonuçları doğrultusunda yoğun bakım servisinde çalışan hemşirelerin motivasyonlarını sağlamak için çeşitli önlemler önerilebilir:

- Kurumsal olarak motivasyonu artıran stratejilerin geliştirilmesi.
- Hemşirelerin çalıştıkları ortamda etkin bir ekip anlayışının geliştirilmesi.
- Rahat bir çalışma ortamı sağlanması ve ortamın fiziki durumunun geliştirilmesi.
- Çeşitli ödüllerle (maaş ve yükselme) motivasyonun artırılması.
- Eğitim kurumlarında hemşirelik mesleğinin tanıtımına yönelik çalışmaların artırılması.
- Hemşirelere mesleklerini daha fazla sevdirmeye yönelik girişimlerin planlanması.
- Yoğun bakım servisindeki hemşire sayısı ve malzeme miktarının artırılması.
- Yoğun bakımda çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi.
- Kurumun hemşirelere sunduğu özlük haklarının artırılması.

Tüm bu olanakların sağlanması yolu ile, hemşirelerin mesleklerine daha fazla önem verecekleri ve böylece sundukları hizmetin daha kaliteli olmasına olanak sağlanacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

1. Özer M, Bakır B. Sağlık Personelinin Motivasyonu İlgili Etmenlerin Belirlenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi* 2003;45:117-22.
2. Anık C. Siyasal ikna. Ankara: Vadi Yayınları; 2000.
3. Anık İA. Motivasyon ve heyecana giriş. İstanbul: Çantay Kitabevi; 1996.
4. Baysal AÇ, Tekarslan E. İşletmeciler için davranış bilimleri. İstanbul: Avcıol Basım Yayın; 1996.
5. Öztabağ L. Yeni psikoloji. İstanbul: Remzi Kitabevi; 1993.
6. Sarı P. Bir Üniversite Hastanesinde çalışan hemşirelerin motivasyonel durumlarının incelenmesi. [Yüksek Lisans Tezi] İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 1994.
7. Akkuş P, Aksu D, Budak E, Kılıç E, Kula A, Solmaz Z. Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin motivasyonlarını etkileyen etmenler. III. Hemşirelik Öğrencileri Kongresi Özet Kitabı; 29-30 Nisan 2004, Edirne, Türkiye. Edirne: Öncü Basımevi; 2004. s. 52.
8. Çelik M. İşletmelerde motivasyon ve moral faktörleri. [Yüksek Lisans Tezi] Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 1998.
9. Yozgat O. İşletme yönetimi. İstanbul: Nihat Sayar Yayın ve Yardım Vakfı İşletmesi Yayınları; 1992.
10. Fadiloğlu Ç, Sevim S, Yıldırım KY. Diyaliz ünitesinde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Hemşirelik Forum Dergisi* 2004;7:32-36.
11. Suominen T, Leino-Kilpi H, Merja M, Doran DI, Puukka P. Staff empowerment in Finnish intensive care units. *Intensive Crit Care Nurs* 2001;17:341-7.
12. Dealy MF, Bass M. Professional development: factors that motivate staff. *Nurs Manage* 1995;26:32F-32I.
13. Edwards GB, Farrough M, Gardner M, Harrison D, Sherman M, Simpson S. Unit-based shared governance can work! *Nurs Manage* 1994;25:74-7.
14. Price AM, Chalker M. Our journey with clinical supervision in an intensive care unit. *Intensive Crit Care Nurs* 2000;16:51-5.
15. Öztürk H. Hemşirelerin motivasyon ve performans düzeyleri. [Doktora Tezi], İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2002.
16. Eren E. Yönetim psikolojisi. 4. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım AŞ; 1993.
17. Ökdemir P, Boyraz Ş. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi acil cerrahi kliniğinde çalışan hemşirelerin motivasyon durumlarının değerlendirilmesi. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi* 2004; 18:63-73.
18. Tummers GE, van Merode GG, Landeweerd JA. The diversity of work: differences, similarities and relationships concerning characteristics of the organisation, the work and psychological work reactions in intensive care and non-intensive care nursing. *Int J Nurs Stud* 2002;39:841-55.