

Araştırma Makalesi / Research Article

DOI: <http://dx.doi.org/10.61535/bseusbfd.1517948>**Bir Üniversite Hastanesinde Sürekli İşçi Statüsünde Çalışanların Motivasyon ve Ruhsal Durumlarının Değerlendirilmesi***ID Mine Tepetaş¹, ID Alaettin Ünsal², ID Ali Kılınç³, ID Mürüvvet Deveci⁴¹ Uzm. Dr., Geyve İlçe Sağlık Müdürlüğü, Sakarya, Türkiye / minetepetas@gmail.com.² Prof. Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye / alaattin@ogu.edu.tr.³ Uzm. Dr., Beyşehir İlçe Sağlık Müdürlüğü, Konya, Türkiye / ali180593@gmail.com.⁴ Hemşire, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye / muruvvetdeveci036@gmail.com.

Öz: Motivasyon başta iş yaşamı olmak üzere günlük hayatın her alanını etkileyen ve ruhsal durumdan direkt olarak etkilenen bir kavramdır. Çalışmanın amacı bir üniversite hastanesinde sürekli işçi statüsünde çalışanların motivasyon düzeylerinin saptanması, ilişkili olduğu düşünülen değişkenlerin incelenmesi, depresyon, anksiyete ve stres düzeylerinin değerlendirilmesidir. Çalışma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan 798 işçi ile yapılan kesitsel tipte bir araştırmadır. Çalışanların iş motivasyonu düzeylerinin belirlenmesi için Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği (ÇBİMÖ), depresyon, anksiyete ve stres durumlarının değerlendirilmesinde ise Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği-21 kullanılmıştır. Çalışma grubundakilerin ÇBİMÖ'den aldıkları puanlara göre iş motivasyonlarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. İşçilerden 40 ve üzeri yaş grubunda olanların, evli olanların ve eşinden ayrı/eşi vefat etmiş olanların, bir ve daha fazla sayıda çocuğu olanların, çalışma süresi 5 yıl ve üzerinde olanların ÇBİMÖ'den aldıkları puanların daha düşük olduğu saptanmıştır. Depresyon, anksiyete ve stres bozukluğu şüphesi olanlarla olmayanlar arasında ÇBİMÖ'den aldıkları puanlar açısından bir fark olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Üniversite Hastanesi, 4D'li Çalışan, İş Motivasyonu, Ruhsal Durum.**JEL Sınıflandırması:** I18, I19, J24, J28**Başvuru Tarihi:** 18.07.2024**Kabul Tarihi:** 06.11.2024**Bu Makaleye Atıf İçin:** Tepetaş, M., Ünsal, A., Kılınç, A., & Deveci, M. (2025). Bir Üniversite Hastanesinde Sürekli İşçi Statüsünde Çalışanların Motivasyon ve Ruhsal Durumlarının Değerlendirilmesi. *Bilecik Şeyh Edebalı Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 3(2), 94-103.**Evaluation of Motivation and Mental Status of Permanent Workers in a University Hospital**ID Mine Tepetaş¹, ID Alaettin Ünsal², ID Ali Kılınç³, ID Mürüvvet Deveci⁴¹ Dr., Geyve District Health Directorate, Sakarya, Türkiye / minetepetas@gmail.com.² Prof., Eskişehir Osmangazi University, Eskişehir, Türkiye / alaattin@ogu.edu.tr.³ Dr., Beyşehir District Health Directorate, Konya, Türkiye / ali180593@gmail.com.⁴ RN., Eskişehir Osmangazi University, Eskişehir, Türkiye / muruvvetdeveci036@gmail.com.

Abstract: Motivation is a concept that affects all areas of daily life, especially work life, and is directly affected by mental state. The aim of this study is determine the motivation levels of workers in a university hospital, to examine the variables that are thought to be related and to evaluate the mental states'. This cross-sectional study is conducted on 798 workers. Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) and Depression Anxiety Stress Scale-21 were used. The work motivation of the participants is at a moderate level. Those who were in the age group of 40 and above, who were married/separated from their spouses, who had one or more children, and who had been working for 5 years or more had lower scores on the MDWMS. There was no difference between those who had suspected depression, anxiety and stress disorders and those who did not in terms of the scores they obtained from the MDWMS.

Keywords: University Hospital, 4D Employees, Work Motivation, Mental State.**JEL Classification:** I18, I19, J24, J28**Received Date:** 18.07.2024.**Accepted Date:** 06.11.2024**How to Cite this Article:** Tepetaş, M., Ünsal, A., Kılınç, A., & Deveci, M. (2025). Bir Üniversite Hastanesinde Sürekli İşçi Statüsünde Çalışanların Motivasyon ve Ruhsal Durumlarının Değerlendirilmesi. *Bilecik Şeyh Edebalı Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 3(2), 94-103.

♦ Sorumlu Yazar / Corresponding Author

* Bu çalışma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulunun 22.11.2022 tarihli ve 48 sayılı kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

Our study was conducted to determine the motivation levels of permanent workers in Eskişehir Osmangazi University Hospital, to examine the variables thought to be related, and to evaluate the levels of depression, anxiety and stress.

Research Questions

What are the motivation levels of permanent workers in a university hospital? Are workers' motivation levels associated with suspicion of depression, anxiety and stress disorder? Do workers' motivation levels differ depending on some sociodemographic factors and variables thought to be related to motivation level?

Literature Review

Adults work under important responsibilities in their professional lives, which occupy a significant place in their lives. One of the prominent factors for employees to fulfill their responsibilities successfully is motivation. One of the important situations affected by motivation at work is mental health. It is a known fact that mental problems have increased among employees in recent years. As a result, workplaces experience problems such as decreased productivity, employee turnover and absenteeism, while employees face problems such as stress and low quality of life. According to the job demands-resources model, which examines the relationship between motivation and mental well-being, when there are sufficient resources to cope with the problems encountered in the workplace, employees can achieve their work-related goals more easily, which makes them more motivated to work. As a result, motivation benefits employees through better mental health and benefits employers through increased productivity.

Methodology

This study is a cross-sectional study conducted on permanent workers at Eskişehir Osmangazi University Health Practice and Research Hospital. A total of 798 people (94.4%) who agreed to participate in the study constituted the study group. In this study, a questionnaire form prepared by utilising the literature was used to collect data. The Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) was used to determine the level of work motivation of the employees, and the Depression Anxiety Stress Scale-21 was used to assess depression, anxiety and stress. Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis test and multiple linear regression analysis were used. Statistical significance value was accepted as $p \leq 0.05$.

Results and Conclusions

The ages of the study group ranged between 21 and 56 years, with a mean of 37.20 ± 8.11 years. Of the employees, 386 were female and 412 were male. The scores obtained from the MWMS ranged between 19-95 and the mean score was 51.37 ± 13.24 . According to the scores obtained from the MWMS, it can be said that the work motivation of the study group is at a moderate level. As a result of univariate analysis, age, marital status, number of children, working time, feeling job security, working independently and using initiative, delegating authority and participating in decisions were found to be significant. As a result of further analysis, while the other variables lost their significance, it was found that there was a relationship only between the number of children and the level of work motivation. It was found that there was no difference in the scores obtained from the MWMS between those with and without suspected depression, anxiety and stress disorders. Making some positive arrangements related to working life and workplace will further increase the work motivation of the employees.

GİRİŞ

Erişkinler, yaşamlarında oldukça büyük yer tutan iş hayatlarında önemli sorumluluklar altında çalışmaktadır. Çalışanların sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirmesinde öne çıkan faktörlerden birisi ise motivasyondur (Alanizan, 2023). Amerikan Psikoloji Derneği (2018) motivasyonu, davranışa amaç veya yön veren ve insanlarda bilinçli veya bilinçsiz düzeyde faaliyet gösteren itici güç olarak tanımlamaktadır (American Psychology Association, 2018). Motivasyon, yirminci yüzyılın başlarında endüstrileşmenin hız kazanmasına paralel olarak önem kazanmıştır. Viteles 1953 yılında motivasyon teorisi ile motivasyonun iş hayatında performans ve moral üzerine etkisini ortaya koymuştur (Viteles, 1954). İlerleyen yıllarda çok çeşitli araştırmalara konu olan motivasyon, günümüzde tipik olarak intrinsik (içsel) ve ekstrinsik (dışsal) motivasyon olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. İntrinsik motivasyon, işin yapılması sırasında kişiye keyif vermesi ve tatmin etmesidir. Ekstrinsik motivasyon ise yapılan iş sonucunda elde edilen çıktının kişiyi hareket geçirmesi olarak tanımlanmıştır (Legault 2020). Ekstrinsik motivasyon ile intrinsik motivasyon arasında sıklıkla negatif yönde ilişki bildirilmektedir. İntrinsik motivasyonun işgörenlerin tatminini arttırması, işi terk etme niyetlerini azaltması, yönetime güveni arttırması, iş performansını artırması ve kurumsal bağlılığı artırması gibi çeşitli olumlu çıktıları vardır. Ayrıca intrinsik motivasyon; devamlılık bağlılığı, tükenmişlik ve iş-aile çatışmaları gibi olumsuz durumlara karşı da çalışanları korumaktadır (Cho ve Perry, 2012; Kuvaas vd., 2017).

İş yerinde motivasyonun etkilediği önemli durumlardan biri ise ruh sağlığıdır. Son yıllarda iş görenler arasında ruhsal sorunların arttığı bilinen bir gerçektir. Bunun sonucunda da hem iş yerleri üretkenlikte azalma, çalışan sirkülasyonu ve absenteizm gibi sorunlar yaşarken, çalışanlar stres ve düşük yaşam kalitesi gibi sorunlarla karşılaşmaktadır (Fernet, 2013). Motivasyon ve ruhsal iyilik hali arasındaki ilişki Halbesleben ve Buckley (2004) tarafından ortaya koyulan iş talepleri-kaynaklar modeli ile açıklanmaktadır. Buna göre işyerinde karşılaşılan sorunlarla baş etmek için yeterli kaynakların bulunması ile çalışanlar iş ile ilgili hedeflerine daha kolay ulaşabilmekte, bu da onların daha motive olarak çalışmasını sağlamaktadır. Sonuç olarak motivasyon, iş görenlerin daha iyi bir ruh sağlığına sahip olmasıyla çalışanlara, verimliliğin artmasıyla da işverene fayda sağlamaktadır (Halbesleben ve Buckley, 2004). Ayrıca, bu teorik çerçevede yapılan çeşitli araştırmalarda, motivasyonun psikosomatik sağlık şikayetlerini azalttığı bildirilmiştir (Demerouti vd., 2001; Schaufeli ve Bakker, 2004). Björklund vd. (2013) tarafından yapılan prospektif bir çalışmada da iş yerinde motivasyonun stres, tükenmişlik ve depresyon gibi ruhsal sorunlara karşı koruyucu bir faktör olduğu ortaya koyulmuştur (Björklund vd., 2013).

Ülkemizde motivasyon üzerine yapılan araştırmalarda odak noktası üretkenlik üzerine olup motivasyon ve ruh sağlığı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar kısıtlıdır (Göktepe vd., 2020; Parkin vd., 2009). Türkiye’de beş farklı sektör çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada psikolojik iyilik hali ile işine bağlı ve motive çalışma arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu bildirmiştir (Köroğlu ve Özmen, 2022). Bu bağlamda çalışmamız Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hastanesinde sürekli işçi statüsünde çalışanların motivasyon düzeylerinin saptanması, ilişkili olduğu düşünülen değişkenlerin incelenmesi, depresyon, anksiyete ve stres düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

2. MATERYAL VE METOD

Bu çalışma, 01.01.2023 - 31.01.2024 tarihleri arasında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (ESOGÜ) Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde sürekli işçi statüsünde çalışanlar üzerinde yapılan kesitsel tipte bir araştırmadır. ESOĞÜ Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi kayıtlarına göre 2023 yılında sürekli işçi statüsünde çalışanların sayısı toplam 845'tir. Bu çalışmada hastanede çalışanların tamamına ulaşılması hedeflenmiştir.

2.1. Veri Toplama

Bu çalışmada veri toplanabilmesi için literatürden de (Emamipour ve Nazari, 2023; Kapantow vd., 2020; Kaplan, 2022; Özata ve Topçu, 2018) faydalanılarak hazırlanan bir anket form kullanılmıştır. Hazırlanan anket form çalışanların bazı sosyodemografik özelliklerini, iş motivasyonu ile ilişkili olduğu düşünülen bazı değişkenleri, Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği ve Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği-21'in sorularını içermektedir.

İş yerlerinde yasal olarak yapılması zorunlu periyodik sağlık muayeneleri sırasında işçilere çalışmanın konusu ve amacı hakkında bilgi verildikten sonra çalışmaya katılmayı kabul edenlerin sözlü onamları alınmıştır. Önceden hazırlanmış olan anket formların gözlem altında işçilerin kendileri tarafından doldurulması sağlanmıştır. Bu işlem yaklaşık 10-15 dakika sürmüştür. Çalışmaya katılmayı kabul eden toplam 798 kişi (%94,4) çalışma grubunu oluşturmuştur. Çalışanların iş motivasyonu düzeylerinin belirlenmesi için Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, Gagné vd 2010 yılında geliştirilmiş (Gagné vd., 2010) olup, Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Çivilidağ ve Şekercioğlu (2017) tarafından yapılmıştır (Çivilidağ ve Şekercioğlu, 2017). Çivilidağ ve Şekercioğlu bu ölçeğin muhasebeciler, mühendisler, insan kaynakları uzmanları, müşteri temsilcileri, çağrı operatörleri, emniyet görevlileri, üretim, bilişim ve teknoloji gibi hizmet iş kollarının dışındaki farklı iş kollarında çalışan beyaz yakalılara da uygulanmasının mümkün olduğunu bildirmektedirler. Ölçek, 5'li Likert tipi 19 sorudan oluşmaktadır. Sorulara verilen cevaplar (1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde olup, ölçekten alınan puanlar arttıkça iş motivasyon düzeyi de artmaktadır.

Çalışmada depresyon, anksiyete ve stres durumlarının değerlendirilmesinde Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği-21 (DASÖ-21) kullanılmıştır. Lovibond ve Lovibond tarafından 1995 yılında geliştirilmiş olan 42 maddelik Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği (DASÖ-42), 2005 yılında Henry ve Crawford tarafından 21 maddelik kısa form şekline uyarlanmıştır (Henry ve Crawford 2005; Lovibond ve Lovibond 1995). Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Yılmaz vd. (2017) tarafından gerçekleştirilmiştir. DASÖ-21; depresyon (2, 6, 8, 11, 14, 16, 21. sorular), anksiyete (1, 3, 10, 13, 15, 19, 20. sorular) ve stres (4, 5, 7, 9, 12, 17, 18. sorular) alt alanlarından her biri için 7 maddeden oluşan 4'lü Likert tipinde toplam 21 sorudan oluşmaktadır. Sorulara verilen yanıtlar 0 "hiçbir zaman", 1 "bazen ve ara sıra", 2 "oldukça sık" ve 3 "her zaman" şeklinde puanlanmaktadır. Ölçeğin her bir alt alanından alınabilecek puanlar 0-21 arasında değişmekte olup; depresyon alt alanı için 5 ve üzeri, anksiyete alt alanı için 4 ve üzeri ve stres alt alanından 8 ve üzeri puan alınması ilişkili problem açısından şüpheli olarak değerlendirilir (Yılmaz vd., 2017). Bu çalışmada aile gelir durumu çalışanların kendi algılarına göre iyi orta ve kötü olarak kabul edilmiştir. Düzenli olarak günde en az 1 tane sigara içenler "sigara içiyor" olarak, haftada en az 1 kez alkol tüketenler "alkol alışkanlığı" var olarak tanımlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Etik Yönü

Çalışmanın yapılabilmesi için ESOĞÜ Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulunun 22.11.2022 tarih ve 48 sayılı onayı ve ESOĞÜ Hastanesi Başhekimliğinden gerekli izinler alınmıştır.

2.3. Verilerin İstatistiksel Değerlendirmesi

Elde edilen veriler SPSS (versiyon 15.0) İstatistiksel Paket Programında değerlendirilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis testi ve Çoklu doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık değeri olarak $p < 0.05$ kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

Çalışma grubunu oluşturanların yaşları 21-56 arasında değişmekte olup, ortalama $37,20 \pm 8,11$ yıl idi. Çalışanların 386'sı (%48,4) kadın, 412'si (%51,6) erkektir. İşçilerin 591'i (%74,1) gündüz vardiyasında, 557'si (%69,8) haftada 40 saatin üzerinde çalıştıklarını bildirmişlerdir. Yaptıkları işteki çalışma süreleri 2 ay-45 yıl arasında değişmekte olup, ortalama $11,1 \pm 6,95$ yıl idi. Çalışma grubundakilerin 590'ı (%73,9) kendini iş güvencesi içinde hissettiğini, 284'ü (%35,6) işyerinde bağımsız çalışma ve inisiyatif kullanma imkanı olduğunu bildirdi. İş ortamındaki aydınlanma, ısınma gibi fiziksel konfor koşullarının uygun olduğunu belirtenlerin sayısı 468 (%58,6), iş kazası öyküsü olanların sayısı 126 (%15,8) idi. Çalışma grubundakilerin Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeğinden aldıkları puanlar 19-95 arasında değişmekte olup, ortalama $51,37 \pm 13,24$ (ortanca: 53,0) puan idi. Çalışma grubundakilerin bazı sosyodemografik özellikleri ile ilgili özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubundakilerin Bazı Sosyodemografik Özellikleri ile İlgili Özellikleri

Bazı Sosyodemografik Özellikler	n	%
Yaş grubu		
29 ve altı	156	19,5
30-39	295	37,0
40-49	306	38,3
50 ve üzeri	41	5,2
Cinsiyeti		
Kadın	386	38,4
Erkek	412	51,6
Medeni Durumu		
Bekar	180	22,6
Evli	566	70,9
Eşinden ayrı / Eşi vefat etmiş	52	6,5
Öğrenim Durumu		
Ortaokul ve altı	128	16,0
Lise	396	49,6
Üniversite	274	34,3
Çocuk Sayısı		
0	228	28,6
1	268	33,6
2 ve üzeri	257	32,2
Aile Tipi		
Çekirdek	697	87,3
Geniş	78	9,8
Parçalanmış	23	2,9
Aile Gelir Durumu		
Kötü	163	20,4
Orta	584	73,2
İyi	51	6,4
Sigara İçme Durumu		
İçmiyor	345	43,2
İçiyor	453	56,8
Alkol Tüketme Alışkanlığı		
Yok	648	81,2
Var	150	18,8
Hekim Tanılı Kronik Hastalık Öyküsü		
Yok	600	75,2
Var	198	24,8
Toplam	798	100,0

Çalışmada işçiler arasında depresyon şüphesi sıklığı %59,9 (n=478), anksiyete bozukluğu şüphesi sıklığı %58,9 (n=470) ve stres bozukluğu şüphesi sıklığı %80,2 (n=640) olarak saptanmıştır. Çalışma grubundakilerin Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeğinden aldıkları puanların bazı ruhsal bozukluklara göre dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeğinden Alınan Puanların Bazı Ruhsal Bozukluklara Göre Dağılımı

Bazı ruhsal bozukluklar	n	%	İş Motivasyon Ölçek Puanı Median (Min-Max)	İstatistiksel Analiz z / KW; p
Depresyon şüphesi				
Var	478	59,9	52,0 (19,0-89,0)	0,013; 0,990
Yok	320	40,1	53,0 (19,0-95,0)	
Anksiyete bozukluğu şüphesi				
Var	470	58,9	52,0 (19,0-89,0)	0,802; 0,423
Yok	328	41,1	53,0 (19,0-95,0)	
Stres bozukluğu şüphesi				
Var	640	80,2	53,0 (19,0-90,0)	0,049; 0,961
Yok	158	19,8	52,0 (22,0-95,0)	
Toplam	798	100,0	53,0 (19,0-95,0)	-

Çalışanların iş motivasyon düzeyleri ile ilişkili olduğu saptanan değişkenlerle (Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, yaptığı işte çalışma süresi, kendini iş güvencesi içinde hissetme durumu, işyerinde bağımsız çalışma ve inisiyatif kullanma imkanı, yaptığı iş veya üstlerine sunduğu öneri nedeniyle takdir edilme durumu, iş yerinde gerektiğinde yetki devredebilme durumu, iş yerinde ilerleme veya yükselme imkanı, iş yerinde kendisini ilgilendiren kararlara katılabilme durumu, çalışanlarla yöneticiler arasında uygun bir iletişim sistemi varlığı, iş ortamındaki aydınlanma ve ısınma gibi fiziksel konfor koşullarının uygunluk durumu) oluşturulan Çok Değişkenli Doğrusal Regresyon Analizi sonuçları Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Çok Değişkenli Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Standardize β	Unstandardize β	%95 GA	p
Yaş	-0,069	-1,093	-2,688-0,502	0,179
Medeni durum	-0,058	-1,269	-2,957-0,419	0,140
Çocuk sayısı	-0,103	-1,675	-3,106-(-0,244)	0,022
Yaptığı işte çalışma süresi	-0,046	-1,236	-3,604-1,131	0,306
Kendini iş güvencesi içinde hissetme durumu	0,001	0,019	-2,049-2,088	0,985
İşyerinde bağımsız çalışma ve inisiyatif kullanma imkanı	-0,022	-0,603	-2,826-1,621	0,595
İş yerinde gerektiğinde yetki devredebilme durumu	-0,064	-1,723	-3,722-0,276	0,091
İş yerinde kendisini ilgilendiren kararlara katılabilme durumu	-0,003	-0,089	-2,240-2,062	0,935
R²	-	0,045	-	0,001
F	-	3,069	-	

TARTIŞMA

Yazı Motivasyon başta iş yaşamı olmak üzere günlük hayatın her alanını etkileyen bir kavramdır. İnsanların yaşama arzularını arttıran ve verimli çalışmalarını sağlayan unsurların başında gelmektedir. Bundan dolayı motivasyonun, insanların yaşamında yönlendirici bir güç olduğu söylenebilir. Çalışma grubundakilerin Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeğinden aldıkları puanlara göre iş motivasyonlarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Saleh vd. (2022) çalışmasında da benzer sonuç rapor edilmiştir (Saleh vd., 2022). Nazari vd. (2023) ile Özata ve Topçu (2018) tarafından yapılan çalışmalarda ise sağlık çalışanlarının iş motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu bildirilmiştir

(Nazari vd., 2023; Özata ve Topçu, 2018). Yapılan çalışmalarda bildirilen farklı sonuçların nedenlerinden biri çalışanların motivasyon düzeylerinin belirlenmesinde kullanılan ölçüm araçlarının farklı olması olabilir.

Yaş ve medeni durum gibi sosyodemografik özelliklerin bireylerin motivasyonlarını ve ruhsal durumlarını etkileyen önemli faktörlerden oldukları bilinmektedir (Kapantow vd., 2020). İşçilerden 40 ve üzeri yaş grubunda olanların iş motivasyon düzeyleri daha düşük iken, bekar olanların ise daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yapılan ileri analizde ise bu farkın ortadan kalktığı görüldü. Yapılan bazı çalışmalarda da yaş ve medeni durum ile çalışanların iş motivasyon düzeyleri arasında bir fark tespit edilemediği raporlanmıştır (Gedik vd., 2018; Özata ve Topçu, 2018). Emamipour ve Nazari (2023)'nin çalışmasında ise yaş arttıkça iş motivasyonunun azaldığı ancak medeni durum ile iş motivasyonu arasında bir ilişki tespit edilemediği bildirilmiştir (Emamipour ve Nazari, 2023).

Ruhsal durumlar üzerinde etkili olan faktörlerden biri olan cinsiyetin iş motivasyonu üzerinde de etkili olması olasıdır. Benzer şekilde öğrenim düzeyi yüksek olan bireylerde de iş motivasyonu gibi ruhsal durumlarla ilişkili olabilecek bir faktörün düzeyinin yüksek olması beklenebilir. Çalışmada işçilerin iş motivasyon düzeyleri ile cinsiyetleri ve öğrenim düzeyleri arasında bir fark bulunamamıştır. Literatürde benzer sonuç rapor eden bazı çalışmalar da bulunmaktadır (Emamipour ve Nazari, 2023; Gedik vd., 2018; Özata ve Topçu, 2018). Bu çalışmada işçilerin iş motivasyon düzeyleri ile cinsiyetleri ve öğrenim düzeyleri arasında bir fark bulunamamış olmasının nedenleri arasında bireylerin iş ortamlarının her iki cinsiyet için de benzer olumlu ya da olumsuz motivasyon kaynakları bulundurması ve yaptıkları işlerin öğrenim düzeylerine uygun olması olabilir.

Çocuk sahibi olmak bireyler için maddi ve manevi bazı sorumlulukları da beraberinde getirir. Bu sorumluluklarla baş etmeye çalışmanın kişinin iş hayatını da etkilemesi beklenen bir durumdur. Çalışmada işçilerin iş motivasyon düzeyleri ile ilişkili olduğu saptanan değişkenlerle oluşturulan Çok Değişkenli Doğrusal Regresyon Analizi sonucunda sadece çocuk sayısının ilişkili olduğu ve çocuğu olmayanlar arasında iş motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bazı çalışmalarda ise çocuk sayısı ile iş motivasyon düzeyleri arasında bir ilişki saptanamadığı rapor edilmiştir (Kaplan, 2022; Melati ve Rizkillah, 2022; Yılmaz, 2017). Bu çalışmada literatürden farklı sonuç rapor edilmiş olmasının nedenleri arasında çalışma grubunu oluşturanların farklı sosyodemografik özelliklere sahip olması ve iş motivasyon düzeylerinin belirlenmesinde farklı ölçüm araçlarının kullanılmış olması olabilir.

Bireylerin gelir durumlarının yüksek olması ve çalışma sürelerinin daha az olması günlük hayatlarında daha olumlu şartlarda yaşamalarını sağlayabilir. Buna paralel olarak da bu imkanları elde etmelerini sağlayan işleri ile ilgili de motivasyon düzeylerinin daha yüksek olması beklenen bir durumdur. Bu çalışmada aile gelir durumu ve haftalık çalışma süresi ile iş motivasyon düzeyi arasında bir fark bulunamamıştır (her biri için; $p>0,05$). Yapılan bir çalışmada aile gelir durumu ile iş motivasyon düzeyi arasında bir fark tespit edilemediği bildirilmiştir (Gedik vd., 2018). Başka bir çalışmada ise haftalık çalışma süresi ile iş motivasyon düzeyi arasında bir fark tespit edilemediği raporlanmıştır (Melati ve Rizkillah, 2022). Çalışmada aile gelir durumu ve haftalık çalışma süresi ile iş motivasyon düzeyi arasında bir fark bulunamamış olmasının nedenleri arasında çalışanların günlük hayatlarında yaşadıkları olumlu ve olumsuz durumlar açısından işlerini ve çalışma ortamlarını etkili faktörler olarak görmemeleri olabilir.

Yapılan işte geçirilen uzun süre sonucunda bireylerin sürekli aynı işi yapmasının getirebileceği monotonluk ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçları yaşamaları beklenebilir. Uzun süre aynı işi yapan bireylerin karşılaşılabileceği bir diğer sorun ise motivasyon kaybıdır. Yaptıkları işteki çalışma süresi 5 yıl ve üzerinde olanlar arasında iş motivasyon

düzeyinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Yapılan ileri analiz sonucunda ise bu farkın ortadan kalktığı görüldü. Yapılan bazı çalışmalarda yapılan işte geçirilen süre ile iş motivasyon düzeyi arasında bir ilişki saptanamadığı bildirilmiştir (Gedik vd., 2018; Kaplan, 2022). Başka bir çalışmada ise yapılan işte geçirilen süre arttıkça iş motivasyon düzeyinin arttığı raporlanmıştır (Emamipour ve Nazari, 2023). Bildirilen farklı sonuçların nedenlerinden biri çalışmaların farklı meslek grupları arasında yapılmış olması olabilir.

Kendini iş güvencesi içinde hissetmediğini, işyerinde bağımsız çalışma ve inisiyatif kullanma imkanı olmadığını, yaptığı iş veya üstlerine sunduğu öneri nedeniyle takdir edilmediğini, iş yerinde gerektiğinde yetki devredemediğini, iş yerinde kendisini ilgilendiren kararlara katılmadığını ve çalışanlarla yöneticiler arasında uygun bir iletişim sisteminin olmadığını bildirenler arasında iş motivasyon düzeyinin daha düşük olduğu bulunmuştur (her biri için; $p < 0,05$). Ancak ileri analiz sonucunda farkın ortadan kalktığı görüldü. Emamipour ve Nazari (2023) tarafından yapılan bir çalışmada kendini iş güvencesi içinde hissettiğini, işinde bağımsız olabildiğini ve inisiyatif kullanabildiğini, yaptığı iş veya sunduğu öneri için üstleri tarafından takdir edildiğini, iş yerinde gerektiğinde yetki devredebildiğini, iş yerinde kendisini ilgilendiren kararlara katılabildiğini ve çalışanlarla yöneticiler arasında uygun bir iletişim sisteminin olduğunu bildirenlerin iş motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu bildirilmiştir (Emamipour ve Nazari, 2023). Özata ve Topçu (2018) tarafından yapılan çalışmada ise yaptığı iş için üstleri tarafından takdir edildiğini bildirenlerin iş motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu bildirilmiştir (Özata ve Topçu, 2018).

Motivasyon insanların günlük yaşamlarını etkileyen, karşılaşılabilecekleri zorluklarla ve ruhsal sorunlarla baş edebilmelerine yardım eden, davranış biçimlerini etkileyen bir faktördür. Günlük yaşamın önemli bir bölümünü oluşturan iş hayatında da iş motivasyonunun ruh sağlığı açısından oldukça önemli olduğu bilinmektedir (Kaplan, 2022). Bu çalışmada depresyon, anksiyete ve stres bozukluğu şüphesi olanlarla olmayanlar arasında iş motivasyon düzeyi açısından bir fark saptanamamıştır (her biri için; $p > 0,05$). Baghbanzadeh ve Sobhi (2021)'nin çalışmasında da benzer sonuç rapor edilmiştir (Baghbanzadeh ve Sobhi, 2021). Yapılan bazı çalışmalarda ise ruhsal iyilik hali arttıkça iş motivasyon düzeyinin de arttığı bildirilmiştir (Kaplan, 2022; Köroğlu ve Özmen, 2022). Çalışmalarda bildirilen sonuçların farklı olmasının nedenleri arasında çalışmaların yapıldığı iş yerlerinin çalışma koşullarının farklı olması, bu farklı koşulların çalışanların ruhsal durumlarına etkilerinin değişmesi ve ruhsal durumu değerlendirmek için farklı ölçüm araçlarının kullanılmış olması olabilir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeğinden elde edilen puanlara göre çalışma grubunun iş motivasyonunun orta düzeyde olduğu söylenebilir. Tek değişkenli analiz sonuçlarına göre yaşı 40 ve üzeri olanların, evli olanların, eşinden ayrılmış olanların, bir veya daha fazla çocuk sahibi olanların, 5 yıl ve daha uzun süredir çalışanların, kendini iş güvencesi içinde hissetmeyenlerin, işyerinde bağımsız çalışma ve inisiyatif kullanma imkanı olmayanların, yaptığı iş veya üstlerine sunduğu öneri nedeniyle takdir edilmeyenlerin, iş yerinde gerektiğinde yetki devredebilme imkanı olmayanların, iş yerinde ilerleme veya yükselme imkanı olmayanların, iş yerinde kendisini ilgilendiren kararlara katılmayanların, çalışanlarla yöneticiler arasında uygun bir iletişim sistemi olanların, iş ortamındaki aydınlanma ve ısınma gibi fiziksel konfor koşulları uygun olmayanların iş motivasyonu ölçeğinden daha düşük puan aldıkları tespit edildi. Yapılan ileri analiz sonucunda ise sadece çocuk sayısı ile iş motivasyon düzeyi arasında ilişki olduğu saptanırken diğer değişkenler ile iş motivasyon düzeyi arasındaki ilişkinin ortadan kalktığı saptandı. Depresyon, anksiyete ve stres bozukluğu şüphesi olan ve olmayanlar arasında Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeğinden alınan

puanlar açısından bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Bireylerin özel hayatlarının çalışma motivasyonları üzerinde önemli bir faktör olduğu göz önüne alındığında özel hayatlarında yaşadıkları olumsuzluklar ile ilgili sosyal destek sağlanması faydalı olabilir. Uzun süre aynı işte çalışmanın iş motivasyonlarının daha düşük olması bireylerin yaptıkları işte monotonluk yaşamaları nedenli olabileceği düşünülürse bu durumun ortadan kaldırılması için iş yerinde rotasyonların planlanması etkili olabilir. Çalışanlara iş güvencesi verilmesi, bağımsız çalışma ve inisiyatif kullanma imkanı sağlanması, ast ve üstler arasında yapıcı bir iletişim olması ve ortak karar alınması ve işyerinin fiziki koşullarının iyileştirilmesi gibi olumlu düzenlemelerin yapılması çalışanların iş motivasyonunu daha da artıracaktır.

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI BEYANI

Yazarların çalışmadaki katkı oranları eşittir.

DESTEK VE TEŞEKKÜR BEYANI

Çalışma herhangi bir destek almamıştır. Teşekkür edilecek bir kurum veya kişi bulunmamaktadır.

ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Alanizan, S. (2023). How does employee satisfaction and motivation affect productivity?. *International Journal of Business and Management* 18(2), 1-55. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n2p55>
- American Psychology Association. (2018) Motivation. *Dictionary of Psychology*, <https://dictionary.apa.org/motivation> adresinden erişildi.
- Baghbazadeh, A., & Sobhi, A. (2021). A single-center cross-sectional study on the relationship between mental health, communication skills, and maladaptive schemas with nurses' job motivation. *Chronic Diseases Journal*, 22-29. <https://doi.org/10.22122/cdj.v9i1.587>
- Björklund, C., Jensen, I., & Lohela-Karlsson, M. (2013). Is a change in work motivation related to a change in mental well-being? *Journal of Vocational Behavior* 83(3), 571-80. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.002>
- Cho, Y. J., & Perry, J. L. (2012). Intrinsic motivation and employee attitudes: role of managerial trustworthiness, goal directedness, and extrinsic reward expectancy. *Review of Public Personnel Administration* 32(4), 382-406. <https://doi.org/10.1177/0734371X11421495>
- Civilidağ, A., & Şekercioğlu, G. (2017). Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi* 7(1), 143-56. <https://doi.org/10.13114/MJH.2017.326>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology* 86(3), 499.
- Emamipour, H., & Nazari, A. M. (2023). Investigating the factors affecting job motivation of school counselors in Tabriz. *Academic Journal of Psychological Studies* 12(1), 17-27.
- Fernet, C. (2013). The role of work motivation in psychological health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne* 54(1), <https://doi.org/10.1037/a0031058>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Angela, M. (2010). The motivation at work scale: validation evidence in two languages. *Educational and psychological measurement* 70(4), 628-46. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Gedik, T., Çil, M., Korkut, D. S., Yükselen Kaya, M. & Şimşek, B. (2018). Düzce orman ürünleri sanayi yöneticilerinin iş motivasyonu üzerine bir araştırma. *Turkish Journal of Forestry* 19(1), 91-97. <https://doi.org/10.18182/tjf.320131>
- Göktepe, N., Yalçın, B., Türkmen, E., Dirican, Ü., & Aydın, M. (2020). The relationship between nurses' work-related variables, colleague solidarity and job motivation. *Journal of nursing management* 28(3), 514-21. <https://doi.org/10.1111/jonm.12949>
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management* 30(6), 859-79. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Henry, J. D., & Crawford, J. R. (2005). The short-form version of the depression anxiety stress scales (DASS-21): construct validity and normative data in a large non-clinical sample. *British journal of clinical psychology* 44(2), 227-39. <https://doi.org/10.1348/014466505X29657>

- Kapantow, N. H., Muchlis, R. L., & Daniel, C. K. (2020). The effect of job motivation, job satisfaction, and attitude towards profession on nurse performance in outpatient clinic of Prof. Dr. RD Kandou Hospital. *KnE Social Sciences*, 565-75. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i14.7915>
- Kaplan, A. (2022). Nurses' mental health status, work motivation levels and related factors during the pandemic period. *Adiyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 8(3), 211-20. <https://doi.org/10.30569/adiyamansaglik.1111315>
- Köroğlu, Ş., & Özmen, Ö. (2022). The Mediating effect of work engagement on innovative work behavior and the role of psychological well-being in the job demands-resources (JD-R) model. *Asia-Pacific Journal of Business Administration* 14(1), 124-44. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2020-0326>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?. *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Legault, L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation. *Encyclopedia of personality and individual differences*, 2416-19. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1139
- Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: comparison of the depression anxiety stress scales (DASS) with the beck depression and anxiety inventories. *Behaviour research and therapy* 33(3), 335-43. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-U](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-U)
- Melati, M., Sovya, E., & Rizkillah, R. (2022). Job motivation, work-family conflict, and job satisfaction of formal working mothers during COVID-19 pandemic. *Journal of Child, Family, and Consumer Studies* 1(2), 81-95. <https://doi.org/10.29244/jcfcs.1.2.81-95>
- Nazari, M., Sayadi, S., Pourkiani, M., & Kamali, M. J. (2023) The factors affecting job motivation of university employees and its relationship with health factors at workplace. *Social Determinants of Health* 9, 1-11. <https://doi.org/10.22037/sdh.v9i1.39480>
- Özata, M., & Topçu, T. (2018). Sağlık personelinde motivasyon ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması: bandırma devlet hastanesi örneği. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 2(2), 1-9.
- Parkin, A. B., Tutesigensi, A. & Büyükalp, A. (2009). Motivation among construction workers in Turkey. *In Proceedings 25th Annual Conference, ARCOM*.
- Saleh, M. O, Nidal F. E., & Ahmad, H. R. (2022). Empowerment predicting nurses' work motivation and occupational mental health. *SAGE Open Nursing* 8: 23779608221076812. <https://doi.org/10.1177/23779608221076811>
- Schaufeli, W. B., & Arnold, B. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Viteles, M. S. (1954). Motivation and morale in industry. *Journal of Consulting Psychology* 18(1), 77.
- Yılmaz, Ö., Boz, H., & Arslan, A. (2017). Depresyon anksiyete stres ölçeğinin (DASS 21) Türkçe kısa formunun geçerlilik-güvenilirlik çalışması. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2(2), 78-91.
- Yılmaz, P. (2017). İlkokul öğretmenleri ve yöneticilerinin iş motivasyon düzeylerinin incelenmesi. (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Veri Tabanı. 476366