

Eriş, H. ve Özdil, E.S. (2020). Özel Hastane Personelinin Motivasyonu Etkileyen Faktörler. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, (1), 1-8.

Araştırma/Research

Makale Geliş Tarihi:24.03.2019
Makale Kabul Tarihi: 08.04.2019

ÖZEL HASTANE PERSONELİNİN MOTİVASYONUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER¹



<https://doi.org/10.35375/sayod.544001>,

Hüseyin ERİŞ², Elif Sema ÖZDİL³

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, özel bir hastanede çalışan personelin motivasyonlarını etkileyen faktörleri ve sosyo demografik özelliklerine göre farklılık olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın evrenini Gaziantep ilinde faaliyette bulunan özel bir hastanede çalışan yaklaşık 450 personel oluşturmaktadır. Araştırma 15.11.2017 – 30.12.2017 tarihleri arasında yapılmıştır. Araştırmada örneklem grubu seçilmemiş ve tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada hastane genelinde anket dağıtılan 450 hastane personelinin %61,5'i (277 sağlık personeli) anket formunu doldurarak, araştırmaya katılmıştır. Analizler %95 (p=0,05) güven aralığında gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, güvenirlik analizi (Cronbach Alpha katsayıları), ve karşılaştırma testleri (Turkey testi ve Anova) kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, ölçeğin ortalamalara bakıldığında yönetsel faktör alt boyutu (3,32/5), bireysel faktör boyutu (3,65/5) ve iş ile ilgili faktör boyutu (2,99/5) olarak tespit edilmiştir. Ayrıca hastane personelinin sosyo demografik özellikleri arasında sadece cinsiyet değişkeni açısından yönetsel faktörler ve iş ile ilgili faktörlerde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Ortalamalar incelendiğinde yönetsel faktörlerde erkeklerin, iş ile ilgili faktörlerde ise kadınların ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Hastane, Hastane Personeli

THE FACTORS AFFECTING THE MOTIVATION OF PRIVATE HOSPITAL STAFF

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the factors affecting the motivation of the staff working in a private hospital and whether or not there are differences in terms of their socio-demographic characteristics. The population of the study consisted of approximately 450 staff members working in a private hospital located in Gaziantep province. The study was conducted between 15.11.2017 and 30.12.2017. The sample selection was not performed in the study and the whole population was tried to be reached. In the study, the questionnaire was delivered to 450 hospital personnel throughout the hospital and 61.5% of them (277 health personnel) filled out the questionnaire and participated in the study. The analyses were carried out at the confidence interval of 95% (p=0.05). The descriptive statistics, reliability analysis (Cronbach's Alpha coefficients) and comparison tests (Tukey test and Anova) were used. When the mean scores of the scale were examined according to the results of the study, it was determined that the administrative factor subscale was 3.32/5, individual factor subscale was 3.65/5 and job-related factor subscale was 2.99/5. In addition, a statistically significant difference was found between the administrative factors and job-related factors only in terms of gender variable among the socio-demographic characteristics of the hospital staff.

¹ Bu araştırma 2. Uluslararası 12. Ulusal hastane yönetimi kongresinde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

² Dr.Öğr.Üyesi, Harran Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, erisharran@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1685-9819>

³ Kalite Direktörü, Özel Deva Hastanesi, ozdilelifsema@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0992-4990>

When the mean scores were examined, it was observed that while the mean score of the male staff members was higher in the administrative factors, the mean score of the female staff members was higher in the job-related factors

Keywords: Motivation, Hospital, Hospital Staff

1. GİRİŞ

Toplumlarda meydana gelen hızlı değişim aynı toplumlar gibi örgütlerin de hızlı değişimine yol açmaktadır bu değişim ile toplumun istek ve ihtiyaçları şekillenirken örgüt karşılığında ürettiği ürünü hatta büsbütün kendini değiştirme yoluna gidebilmektedir. Her alanda kendini gösteren ve rekabet koşullarını her geçen gün daha zor hale getiren bu koşullardan insan hayatı ile alakalı olduğundan hayati öneme sahip sağlık hizmeti sunan sektörler de etkilenmiştir (Kılıçarslan, 2017).

Hizmet sektöründe yer alan hastaneler, hasta ve yakınlarına kaliteli sağlık hizmeti sunabilmek için öncelikle insan gücüne ihtiyaç duyarlar. Sağlık hizmeti grubunda hekim, hemşire, ebe, laborant gibi sağlık çalışanlarının yanı sıra sekreter, temizlikçi, bilgisayar elemanı ve aşçı gibi çeşitli destek hizmetleri elemanları da çalışmaktadır. Çok farklı meslek gruplarının birlikte çalıştığı hastanelerde, personelin işlerini hastanelerin amaçları doğrultusunda yapabilmek için bir takım düzenlemeler yapmak gerekmektedir. Çünkü bütün işletmeler gibi hastanelerin başarısı da çalışanlarının başarısına bağlı olarak artmaktadır.

Hastane yönetimlerinin temel sorumluluklarının başında çalışan personelin ihtiyaçlarını belirlemek ve bu ihtiyaçlarını karşılamak gelmektedir. Huzurlu bir çalışma ortamının sağlanması, personelden beklenen performansın elde edilmesi için personelin özelliklerine göre ihtiyaçları belirlenmeli ve en iyi şekilde karşılanmaya çalışılmalıdır (Kıdak ve Aksaraylı, 2009). Tengilimoğlu (2005), personeli işletmenin hedeflerine götürebilmek için bu hedeflere ulaşmada personelin sağlayacağı kişisel arzu ve ihtiyaçlar ile çıkarların neler olduğunu takip ederek, personeli işletmenin hedefleri etrafında toplayarak güçlerini, cesaretlerini, arzu ve enerjilerini artırmanın gerekliliğinden bahsetmektedir.

1.1. Motivasyon

Türkçe’ de tam bir karşılığı olmayan motivasyon kavramı İngilizce ve Fransızca “Motive” kelimesinden türetilmiştir. Türkçe karşılığı olarak güdü, saik veya harekete geçirici olarak belirlenebilir. İş bağlamında motivasyon, bireyin istekliliğini artırmak ve örgütsel hedefler doğrultusunda bir çaba sağlamaktır. Sağlık sektörünün performansı ciddi olarak sağlık çalışanının motivasyonuna bağlıdır. Hizmet kalitesi, verimlilik ve öz kaynak ile çalışanların görevlerini yerine getirmesi onların istekliliğine bağlıdır (Künarcı, 2016; Kantar, 2017;).

Literatürde motivasyonla ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Motivasyon, genellikle bir kişiyi belli davranışları yapmaya ikna eden bir iç durumdur (Spector, 2000). Motivasyon, çalışan kişilerin mevcut koşullarda örgüt amaçları doğrultusunda, işlerini daha kaliteli, daha hızlı yapmaları ve içlerinde istek uyanması için tanınan ek haklar ve ödümler olarak tanımlanabilir (Manual ve Arkadaşları, 2007). Motivasyon, bir ihtiyacı gidermek için gerekli davranışları başlatan bir kuvvettir (Kim Sang 2005). Motivasyon bir veya birden fazla insanı, belirli bir gaye veya amaca doğru devamlı bir şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamı olarakta tanımlanabilir (Kantar, 2017).

1.2. Sağlık Kurumlarında Motivasyon

Sağlık kurumlarında teşhis ve tedavi amaçlı kullanılan her türlü teknolojik araç sağlık personeli olmadan herhangi bir işe yaramamaktadır. Hizmet üretiminde tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de insan temel üretim faktörüdür. Bu sebeple, insan bir şeyler ortaya koymak ve üretebilmek için, işletme tarafından ilk önce harekete geçirilmelidir (Oflezer ve Arkadaşları, 2011). Hastalarla bire bir iletişim içinde olan sağlık çalışanlarının iyi bir hizmet verebilmesi

için motivasyonlarının yüksek olması gerekmektedir. Çalışanların iyi anlaşılması, ihtiyaçlarının ve fikirlerinin dikkate alınması, çalışmaların planlanmasında bunların göz önünde bulundurulması gerekir (Kavuncubaşı 2007). Sağlık kurumlarında çok fazla meslek grubundan çalışan personel olduğu için, bu personelin motivasyonunu artırma çalışmaları da farklı uygulamalar gerektirmektedir.

Sağlık hizmetlerinde istenen kalite ve verimliliğin sağlanması ancak, sağlık personelinin sorunlarının anlaşılması ve çözümlenmesi ile mümkündür. Sağlık hizmetinin temelini oluşturan meslek grubunun motive olması, hizmet kalitesi ve standartları için önemli bir yere sahiptir. Yeterince iyi ve istenilen kalitede bir sağlık hizmeti sunulabilmesi için, teknolojik olanakların yanı sıra motive edilmiş, bilgili ve yetenekli sağlık çalışanlarına ihtiyaç vardır. Sağlık kurumlarında farklı meslek grupları bir arada, etkileşim içinde çalışmaktadır (Akbolat ve Arkadaşları, 2015).

Sağlık kurumlarında çalışan personelin motivasyonuna etki eden faktörlerin başında öncelikle ekonomik faktörler (ücret, ekonomik ödüller, prim veya ikramiye vb) gelmektedir. Sağlık çalışanlarının motivasyona etki eden faktör de sosya-psikolojik faktörlerdir. Yani çalışan personel yaptığı hizmete karşılık sadece ücret beklemez. Ücretin yanısıra personel, kurum yöneticileri tarafından takdir edilmeyi ve övülmeyi beklerler. Çalışan personele sosyal güvence ve iş güvenliğinin sağlanması çalışan motivasyonu üzerinde olumlu etki yaratacaktır. Bu motivasyon unsurlarının yanısıra iletişim, amaç birliği, yetki ve sorumluluklar, fiziksel çalışma koşulları gibi unsurlar, çalışan personelin motivasyonunu önemli derecede etkilemektedir (Oflezer ve Arkadaşları, 2011; Dieleman ve Arkadaşları, 2003; Manongi ve Arkadaşları, 2006; Stringhini ve Arkadaşları, 2009, Akbolat ve Arkadaşları, 2015).

2. YÖNTEM

Araştırmanın Amacı: Bu araştırmanın amacı, özel bir hastanede çalışan personelin motivasyonlarını etkileyen faktörleri ve sosyo demografik özelliklerine göre farklılık olup olmadığını tespit etmektir.

Araştırmanın Evren ve Örnekleme: Araştırmanın evrenini Gaziantep ilindeki özel bir hastanede çalışan yaklaşık 450 personel oluşturmaktadır. Araştırma yapılmadan önce Hastane Başhekimliğinden gerekli izin yazısı alınmıştır. Araştırma 15.11.2017 – 30.11.2017 tarihleri arasında yapılmıştır. Araştırmada örneklem grubu seçilmemiş ve tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda hastane genelinde anket dağıtılan 450 hastane personelinin %61,5'i (277 hastane personeli) anket formunu doldurarak teslim etmiştir.

Veri Toplama Aracı: Araştırmada hastanede çalışan personelin motivasyon düzeyini ölçmek amacıyla, Zehra Küreci'nin "Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin Analizi" isimli yüksek lisans tezinden geliştirilen anket kullanılmıştır. Bu kısma hangi anketi kullanmışsan onun detaylarını yaz. Araştırmada kullanılan anket formu, Yönetimsel faktörler, Bireysel faktörler ve İş ile ilgili faktörler olmak üzere üç alt boyut ve toplamda 28 sorudan oluşmaktadır. Araştırmada 5'li likert yöntemi ile cevaplar toplanmıştır.

Verilerin Analizi: Bu araştırma betimsel ve ilişkisel tarama modeline göre modellenmiştir. Hastane personelinin var olan özelliklerine hiçbir değişiklik yapılmaksızın veri toplanarak, var olan durum hakkında hastane personelinin görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Betimleme yöntemine göre, araştırmaya konu olan olay, kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmaktadır. Araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, kurumda toplam çalışma süresi ve medeni durum gibi demografik özelliklerini ölçmek amacıyla her bir değişken için frekans analizi yapılmıştır. Ayrıca gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla, Verilerin analizinde bağımsız gruplarda t-testi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Elde edilen veriler SPSS 22 programına girilerek, gerekli istatistiksel analizler yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizi (Cronbach Alpha katsayıları), ve karşılaştırma

testleri (Turkey testi ve Anova) kullanılmıştır.

Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliklerine İlişkin Bilgiler: Araştırmada kullanılan ölçeğın Cronbach Alpha (α) katsayısı 0,781 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre anketin genel güvenirlik oranının yüksek olduğu görölmektedir.

3. BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Hastane Çalışanlarının Sosyo Demografik Özellikleri

Hastanedeki Çalıştığı Birim	N	%	Hastanede Çalışma Süresi	N	%
Doktor	5	1,8	1- 3 yıl	141	50,9
İdari personel	88	31,8	4 yıl ve üzeri	136	49,1
Sağlık çalışanları	129	46,6	Eğitim durumu		
Destek hizmetleri	34	12,3	İlk/orta/lise	136	49,1
Diğer	21	7,6	Ön lisans	80	28,9
Cinsiyetiniz			Lisans	48	17,3
Kadın	149	53,8	Yüksek lisans	7	2,5
Erkek	128	46,2	Tıp fakóltesi / Diř Hekimliđi	6	2,2
Medeni durum			Toplam	277	100,0
Evli	93	33,6			
Bekar	175	63,2			
Dul/boşanmış	9	3,2			
Yaş Grup					
23 yaş ve altı	114	41,1			
24 yaş ve üzeri	163	58,9			

Ankete katılan hastane çalışanlarının sosyo demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir. Tablodaki verilere göre araştırmaya katılan hastane çalışanlarının %46,6’sı sağlık çalışanı, cinsiyet açasından %53,8’i kadın, %63,2’si bekar, yaş grubu açasından %58,9’u 24 yaş ve üzeri, hastanede çalışma süresi bakımından %50,9’u 1-3 yıl, %49,1’i ilk/orta/lise mezunu grubunda yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçeğın Alt Boyutlarına Ait Ortalamalar

Ölçeğın Alt Boyutları	N	Ort.	Std. Sapma
Yönetsel Faktörler	277	3,32	0,744
Bireysel Faktörler	277	3,65	0,617
İş ile ilgili Faktörler	277	2,97	0,587

Tablo 2’de araştırmada kullanılan ölçeğın alt boyutlarına ait ortalamalar verilmiştir. Tablo 2’deki ortalamalara bakıldığında Yönetsel faktör boyutu (3,32/5), bireysel faktör boyutu (3,65/5) ve iş ile ilgili faktör boyutu (2,99/5) olarak tespit edilmiştir. Bu verilere göre sağlık personelini yönetsel faktörler ile bireysel faktörler boyutlarına genel olarak katıldıklarını, iş ile ilgili faktör boyutu konusunda ise kararsız oldukları değerlendirilebilir.

Tablo 3. Motivasyonu Etkileyen Faktörlerin Departman Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Departman	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
Yönetmel faktörler	İdari Personel	88	3,36	0,696	0,468	0,627
	Sağlık Çalışanları	129	3,32	0,758		
	Destek Hizmetleri	34	3,22	0,760		
	Toplam	251	3,32	0,735		
Bireysel faktörler	İdari Personel	88	3,63	0,575	1,432	0,241
	Sağlık Çalışanları	129	3,69	0,632		
	Destek Hizmetleri	34	3,50	0,602		
	Toplam	251	3,64	0,610		
İş ile ilgili faktörler	İdari Personel	88	2,94	0,567	0,563	0,570
	Sağlık Çalışanları	129	3,00	0,615		
	Destek Hizmetleri	34	3,06	0,569		
	Toplam	251	2,99	0,591		

Motivasyonu etkileyen faktörlerin, departman değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 3’de verilmiştir. Yapılan ANOVA testine göre boyutlardan hiç birisinde departman değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Tablo 4. Motivasyonu Etkileyen Faktörlerin Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyetiniz	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
Yönetmel faktörler	Kadın	149	3,24	0,699	-2,034	0,043
	Erkek	128	3,42	0,784		
Bireysel faktörler	Kadın	149	3,62	0,511	-1,089	0,277
	Erkek	128	3,70	0,721		
İş ile ilgili faktörler	Kadın	149	3,08	0,574	3,366	0,001
	Erkek	128	2,85	0,578		

Motivasyonu etkileyen faktörlerin, cinsiyet değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 4’de verilmiştir. Yapılan student-t testine göre, yönetmel faktörler ve iş ile ilgili faktörlerde cinsiyet değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Ortalamalar incelendiğinde yönetmel faktörlerde erkeklerin ortalamasının yüksek, iş ile ilgili faktörlerde ise kadınların ortalamasının yüksek olduğu görölmektedir.

Motivasyonu etkileyen faktörlerin cinsiyet değişkeni bakımından incelenmesi sonucunda bireysel faktörlerin etkilenmediği yani cinsiyetin motivasyon üzerinde bireysel faktörler için anlamlı bir etkisinin olmadığı görölmüş yönetmel faktörlerde ise erkeklerin kadınlara oranla motivasyonunun daha çok etkilendiği, işle ilgili faktörlerde ise kadınların motivasyonunun erkeklere oranla daha çok etkilendiği görölmüştür.

Tablo 5. Motivasyonu Etkileyen Faktörlerin Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Eğitim durumu	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
Yönetmel faktörler	İlk/orta/lise	136	3,25	0,784	2,580	0,078
	Önlisans	80	3,47	0,661		
	Lisans	48	3,23	0,707		
	Toplam	264	3,31	0,740		
Bireysel faktörler	İlk/orta/lise	136	3,67	0,633	2,027	0,134
	Önlisans	80	3,71	0,597		
	Lisans	48	3,49	0,618		
	Toplam	264	3,65	0,622		
İş ile ilgili faktörler	İlk/orta/lise	136	2,94	0,616	1,170	0,312
	Önlisans	80	3,07	0,574		
	Lisans	48	2,96	0,502		
	Toplam	264	2,98	0,585		

Motivasyonu etkileyen faktörlerin, eğitim durumu değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 5’de verilmiştir. Yapılan ANOVA testine göre boyutlardan hiç birisinde eğitim durumu değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Motivasyonu etkileyen faktörlerin eğitim durumu değişkeni bakımından incelenmesi sonucunda yönetmel faktörler ve bireysel faktörlerin eğitim durumu değişkeninden anlamlı bir şekilde etkilenmediği görülmüş fakat motivasyonu etkileyen iş ile ilgili faktörlerin eğitim durumları üzerinde etkisi gözlenmiş ve bu etki en fazla önlisans mezunlarında görülmüştür.

Tablo 6. Motivasyonu Etkileyen Faktörlerin Yaş Grupları Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Yaş grupları	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
Yönetmel faktörler	23 yaş ve altı	114	3,33	0,715	0,044	0,988
	24 yaş ve üzeri	163	3,31	0,781		
	Toplam	277	3,32	0,744		
Bireysel faktörler	23 yaş ve altı	114	3,62	0,681	0,281	0,839
	24 yaş ve üzeri	163	3,64	0,571		
	Toplam	277	3,64	0,631		
İş ile ilgili faktörler	23 yaş ve altı	114	3,06	0,614	1,060	0,366
	24 yaş ve üzeri	163	3,02	0,554		
	Toplam	277	2,95	0,587		

Motivasyonu etkileyen faktörlerin, yaş grupları değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 6’de verilmiştir. Yapılan ANOVA testine göre boyutlardan hiç birisinde yaş grupları değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Tablo 7. Motivasyonu Etkileyen Faktörlerin Hastanede Çalışma Süresi Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Hastanede Çalışma Süresi	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
Yönetmel faktörler	2 yıl ve altı	141	3,37	0,781	1,779	0,151
	3 yıl ve üzeri	136	3,45	0,661		
	Toplam	277	3,32	0,744		
Bireysel faktörler	2 yıl ve altı	141	3,63	0,649	0,852	0,466
	3 yıl ve üzeri	136	3,63	0,633		
	Toplam	277	3,65	0,617		
İş ile ilgili faktörler	2 yıl ve altı	141	2,99	0,590	0,931	0,426
	3 yıl ve üzeri	136	2,92	0,546		
	Toplam	277	2,97	0,587		

Motivasyonu etkileyen faktörlerin, hastanede çalışma süresi değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 7’de verilmiştir. Yapılan student-t testine göre boyutlardan hiç birisinde hastanede çalışma süresi değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Tablo 8. Motivasyonu Etkileyen Faktörlerin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
Yönetmel faktörler	Evli	93	3,31	0,784	-0,295	0,768
	Bekar	175	3,33	0,719		
Bireysel faktörler	Evli	93	3,69	0,618	0,832	0,406
	Bekar	175	3,62	0,628		
İş ile ilgili faktörler	Evli	93	2,88	0,593	-1,882	0,061
	Bekar	175	3,02	0,580		

Motivasyonu etkileyen faktörlerin, medeni durum değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 8’de verilmiştir. Yapılan student-t testine göre boyutlardan hiç birisinde medeni durum değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

4. SONUÇ

Bu araştırmanın amacı, özel bir hastanede çalışan personelin motivasyonlarını etkileyen faktörleri ve sosyo demografik özelliklerine göre farklılık olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmada kullanılan ölçeğin alt boyutlarının ortalamalarına bakıldığında Yönetmel faktör boyutu (3,32/5), bireysel faktör boyutu (3,65/5) ve iş ile ilgili faktör boyutu (2,99/5) olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının ölçekteki yönetmel faktör boyutu ile bireysel faktör boyutlarına katıldıkları, iş ile ilgili faktör boyutunda ise kararsız olduklarını söyleyebiliriz. Yani bu verilere göre hastane çalışanlarının yönetmel faktörler ile bireysel faktörler boyutlarına ait algıları “kısmen düşünüyorum” düzeyine yakın, iş ile ilgili faktör boyutuna ait algıları ise kararsız olarak değerlendirilebilir.

Ayrıca Motivasyonu etkileyen faktörlerin departman, eğitim durumu, yaş, sektörde çalışma süresi, hastanede çalışma süresi ve medeni durum değişkeni açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Motivasyonu etkileyen faktörlerin cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde; yönetmel faktörler (0,043) ve iş ile ilgili faktörlerde (0,001) cinsiyet değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Ortalamalar incelendiğinde yönetmel faktörlerde erkeklerin ortalamasının, iş ile ilgili faktörlerde ise kadınların ortalamasının yüksek olduğu görülmektedir.

Motivasyonu etkileyen faktörlerin cinsiyet değişkeni bakımından incelenmesi sonucunda bireysel faktörlerin etkilenmediği yani cinsiyetin motivasyon üzerinde bireysel faktörler için anlamlı bir etkisinin olmadığı görölmüştür. Yönetimsel faktörlerde ise erkeklerin kadınlara oranla motivasyonunun daha çok etkilendiği, işle ilgili faktörlerde ise kadınların motivasyonunun erkeklere oranla daha çok etkilendiği görölmüştür.

Sonuç olarak, motivasyonu sosyo demografik özellikler açısından sadece cinsiyet grubuna göre etkileyen faktörler tespit edilmiştir. Bu faktörlere bakıldığında, ölçeğe ait yönetimsel faktörler alt boyutu ile iş ile ilgili faktörler alt boyutları tarafından motivasyonu etkileyen unsurlar belirlenmiştir.

Kaynakça

- Akbolat M., Turgut. M., Över. G. (2015). Hemşirelerin Yaşam Kalitesi Algılarının Motivasyonlarına Etkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi* Cilt: 4 Sayı: 2
- Kıdak L., Aksaraylı M. (2009). Sağlık Hizmetlerinde Motivasyon Faktörleri, *Sosyal Bilimler* cilt: 7 Sayı:1 (2009) s.75-94
- Kavuncubaşı, ř. (2010). Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi, Ankara: Siyasal Kitabevi,
- Kılıçarslan. M., (2017). Sağlık Kurumlarında Kalite ve Yatan Hasta Memnuniyeti X Devlet Hastanesi Örneği, III. International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress Series - Edirne / Turkey March 4-5,
- Kim Sang, H. (2005). Kendinizi ve Başkalarını Motive Etmenin 1001 Yolu, (Çev: Çimen A.), İstanbul, Timaş Yayınları, 13.
- Küreci. Z. (2016). Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin Analizi, Pamukkale Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği ABD, Yüksek Lisans Tezi
- Manuel, G., Maroto, A., Rubalcaba, L., (2007). Innovation and motivation in public health professionals, *Direct Scientific Journal*, 84, 344-358,
- Manongi, R.N., Marchant, T.C., Bygbjerg, C. (2006). Improving motivation among primary health care workers in Tanzania: a health worker perspective”, *Human Resource for Health*, 4(6), 4-102.
- Oflezer, C., Ateş, M., Bektaş, G., İrbn, A. (2011). “Kamu Hastanelerinde Çalışan Personelin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler”, *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4), 204-213,
- Stringhini, S., Thomas, S., Bidwell, P., Mtui, T., Mwisongo, A., (2009). Understanding informal payments in health care: motivation of health workers in Tanzania, *Human Resources for Health*, 9(1), 94-95,
- Spector, P.E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology Tesearch and Practice*, Second Edition, John Wiley & Sons, Inc., New York.
- Tengilimoğlu Dilaver, (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:1, 23-45.