

PAPER DETAILS

TITLE: HEMSİRELERİN MOTİVASYON DÜZEYLERİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER: GÜLHANE
ASKERİ TIP FAKÜLTESİ EĞİTİM HASTANESİNDE BİR UYGULAMA

AUTHORS: Hamidullah HAKMAL, Mevlüt KARADAG, Cesim DEMİR

PAGES: 181-187

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/29603>

ARAŞTIRMA

HEMŞİRELERİN MOTİVASYON DÜZEYLERİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER: GÜLHANE ASKERİ TIP FAKÜLTESİ EĞİTİM HASTANESİNDE BİR UYGULAMA

Hamidullah HAKMAL*

Mevlüt KARADAĞ**

Cesim DEMİR ***

Alınış Tarihi: 08.12. 2011

Kabul Tarihi: 02. 07. 2012

ÖZET

Amaç: Tanımlayıcı nitelikte olan bu araştırma ile, Gülhane Askeri Tıp Akademisi Eğitim Hastanesinde görev yapmakta olan 621 hemşirenin motivasyon düzeylerine etki eden faktörlerin belirlenmesi ve değerlendirmesi amaçlandı.

Yöntem: Araştırmada, Karakaya ve Ay tarafından geliştirilen “Motivasyon Faktörleri Anketi” kullanıldı. Araştırma anketinin yapısal geçerliliğini test etmek için faktör analizinden yararlanıldı. Anketin güvenilirliğini test etmek için ise Cronbach Alfa değerleri hesaplandı. Tanımlayıcı istatistikler, frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma ile gösterildi. Gruplararası karşılaştırmalar için t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulandı.

Bulgular: Hemşirelerin motivasyonunu etkileyen unsurlar 4 faktör (Yönetmelik Uygulamalar, Çalışma Ortamı Özellikleri, İşle İlgili Özellikler, Bireysel Özellikler) altında toplandı. Hemşirelerin eğitim durumu ile Yönetmelik Uygulamalar (faktör-1) $\chi^2=10.792$; $p=0.013$) ve İşle İlgili Özellikler (faktör-3) ($\chi^2=18.715$; $p<0.001$) faktörleri arasında; medeni durum ile Bireysel Özellikler (faktör-4) ($\chi^2=6.100$; $p<0.047$) faktörü arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptandı.

Sonuç: Hemşirelerin motivasyonları üzerinde “yapılan işin takdir edilmesi, kararlara katılma ve inisiyatif kullanma, çalışana önem verilmesi, adil disiplin anlayışı, işte yeni beceriler kazanabilme, kurumsal amaçları benimseme, mesleğini severek yapma, çalışılan iş için bilgi ve tecrübe yeterliliği” gibi faktörlerin en yüksek etkiye sahip olduğu anlaşıldı.

Anahtar Kelimeler: Hemşire; motivasyon düzeyi; etkileyen faktörler.

ABSTRACT

Investigation of Factors Affecting the Motivation Levels of Nurses: A Study in Gülhane Military Medical Faculty Training Hospital

Aim: In this descriptive study it was aimed to assess the factors affecting the motivation levels of 621 nurses working in Gulhane Military Medical Faculty (GMMF) Training Hospital.

Method: In the study, developed by Karakaya ve Ay “Motivation Factors Survey” was used. Factor analysis was used for testing of the research survey’s structural validity. In order to assess the reliability of the survey Cronbach Alpha values were calculated. Descriptive statistics were shown with frequency, percentage, mean and standard deviation. T test and one-way analysis of variance (ANOVA) were performed to compare the groups.

Results: Factors affecting the motivation of the nurses’ were inspected under four mean factors (managerial application, operating conditions, workload properties, individual traits). In comparison of factors on the basis of nurses’ individual traits, Managerial Applications (factor-1) ($\chi^2=10.792$; $p=0.013$) and Workload Properties (factor-3) ($\chi^2=18.715$; $p<0.001$) differed statistically for the education variable, Individual Traits (factor-4) ($\chi^2=6.100$; $p<0.047$) differed statistically for the marital status variable.

Conclusion: Factors such as “appreciation at work, to participate in decisions and using initiative and take care of employees, fair disciplinary procedures, get new skills, to adopt corporate vision, do your job with great care, adequacy information and experience for the job” have had highly positive effect on nurses’ motivation.

Key Words: Nurse; motivation level; affected factors.

GİRİŞ VE AMAÇ

İyi çalışan bir sistemin ön koşulu, iyi and Martineau 2003). Çalışanların motive olmuş işgücüdür (Dieleman, Cuong, Anh motivasyonunun sağlanması, iş hayatının önemli

*Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Kardiyoloji Anabilim Dalı (Uzm. Öğrc.)

**Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Hizmetleri Yönetimi AD (Arş. Gör. Uzm.) mkaradag@gata.edu.tr

***Gazikent Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü (Prof. Dr)

konuları arasında yer almaktadır. Çünkü motivasyon hem çalışanın hem de örgütün performansında önemli rol oynamaktadır. Performansı artırmak isteyen bir yönetici, çalışanların tutum ve davranışlarını, arzu ve isteklerini, fikir ve duygularını ve bunlara etki eden örgüt içi ve örgüt dışı faktörleri dikkate almalıdır (Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı 2005).

Özellikle emek-yoğun teknolojiye sahip örgütler için bu unsur çok daha önemlidir. Hastanelerin, toplumun gereksinim duyduğu sağlık hizmetlerini karşılamak amacıyla faaliyet gösteren emek-yoğun teknolojiye sahip örgütler olduğu göz önüne alındığında, onların başarısı ya da başarısızlığı bir bakıma çalışan personeline bağlıdır (Özer ve Bakır 2003). Sağlık hizmetleri denilince ilk akla gelen personel grubu hekimler ve hemşirelerdir. Hasta ve yaralı bireylere kaliteli sağlık bakımı vermek hedefini güden hemşirelik hizmetleri, sağlık hizmetleri sunumunda önemli bir yere sahiptir. Bu açıdan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin ve iş doyumlarının belirlenmesi, gerekli durumlarda değişik stratejilerle motivasyon eksikliklerinin giderilmesi büyük önem taşımaktadır (Fadıloğlu, Kuzeyli ve Sevim 2004). Her kurumda çok önemli olmakla birlikte, sağlık kurumlarınca sunulan hizmetlerin özelliği göz önüne alındığında, motivasyon konusu hastalar ve yakınları ile hizmet sunanlar açısından hayati öneme sahiptir denilebilir (Özer ve Bakır 2003).

Örgütlerde motivasyon uygulamalarının temel amacı, çalışanların amaçlarıyla örgüt amaçlarının uyumlaştırılması ve böylece çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda faaliyetleri sürdürürken hem kendileri hem de örgüt için yarar sağlamalarıdır. Bu nedenle, örgütlerde motivasyonu özendirici çeşitli faktörler kullanılmakta ancak her örgütte her zaman aynı etkiyi gösteren bir motivasyon faktörü bulunmamakla birlikte, bir çalışan için özendirici olan bir araç diğer çalışanda aynı etkiyi veremeyebilmektedir. Bu özendirici faktörlerin etkisi bireyin ihtiyaçları kadar toplumsal düzeye, eğitim düzeyine, değer yargılarına ve çevresel öğelere de bağlıdır. Birçok araştırma ile geçerliliği genelde kabul edilen ve örgütlerin motivasyon uygulamalarını şekillendiren motivasyonu özendirici faktörler; ekonomik, psiko-sosyal ve yönetsel-örgütsel olmak üzere üç grupta incelenmektedir (Kuşluvan 1999).

Çalışanların motivasyonunu sağlayan ekonomik faktörler; ücret artışı, primli ücret, ekonomik ödül ve kararlara katılma şeklinde sıralanırken, psiko-sosyal faktörler; bağımsız çalışma, sosyal katılım, değer ve statü, kişisel gelişim ve başarı, çevreye uyum, bireysel öneri sistemi, psikolojik güvence ve sosyal uğraşlardır. Yönetsel-örgütsel faktörler ise amaç birliği, yetki ve sorumluluk dengesi, eğitim ve yükselme, kararlara katılma, örgüt içi iletişim, iş genişletme, iş zenginleştirme, otonom çalışma grupları ve çalışma ortamını geliştirme şeklinde sıralanabilir (Örücü ve Kanbur 2008).

Sağlık hizmetinin istenen standart ve kalitede verilebilmesi, hemşirelerden istenen verimliliğin elde edilebilmesi için, bu meslek mensuplarına ait sorunların ortaya çıkarılması ve çözümlenmesinde motivasyonun önemli katkısı olduğu değerlendirilmektedir. Yapılan bu araştırma ile, Gülhane Askeri Tıp Fakültesi (GATF) Eğitim Hastanesinde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeylerine etki eden faktörleri belirlemek ve bu faktörlerin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın tipi: Araştırma tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir.

Evren ve örneklem: Araştırma evrenini, Gülhane Askeri Tıp Akademisi'nde görev yapan toplam 621 hemşire oluşturmaktadır. Çalışmada, örneklem seçimi yapılmamış, tüm evrene ulaşılması amaçlanmıştır. Ancak, hemşirelerin; görev, izin, çalışmaya katılmayı reddetme gibi nedenlerden dolayı 427 hemşireye anket ulaştırılmış, bu hemşirelerden 114'ü çeşitli nedenlerle anketi cevaplamazken, 5'i de eksik veya yanlış kodlama yapmıştır. Böylece, araştırma kapsamında değerlendirmeye alınan toplam anket sayısı 308'dir. Yapılan araştırma ile evrenin %49.6'sına, anket dağıtılan personelin ise %72.13'üne ulaşılmıştır.

Veri toplama aracı: Yapılan araştırma için Karakaya ve Ay (2007) tarafından literatür incelemesi sonucunda geliştirilen anket kullanılmıştır. Karakaya ve Ay (2007), söz konusu anketi, Sivas il merkezinde bulunan iki hastanede görev yapan çalışanlar üzerinde, motivasyonu etkileyen faktörlerin demografik özelliklerle etkileşimini incelemek amacıyla uygulamışlardır. Anket formunda yer alan sorulardan bazıları GATF Eğitim Hastanesinin kurumsal özellikleri dikkate alınarak araştırmacılar tarafından, uzman kişilerin de görüşleri çerçevesinde yeniden yapılandırılmıştır. Anket

formu iki bölümden oluşmaktadır; birinci bölümünde 7 adet kişisel bilgilerle ilgili soru, ikinci bölümünde ise 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmış motivasyon faktörlerini belirlemeye yönelik 42 adet soru bulunmaktadır. Anket formunda yer alan sorular, “kesinlikle katılıyorum (4)”, “katılıyorum (3)”, “kısmen katılıyorum (2)”, “katılmıyorum (1)”, “kesinlikle katılmıyorum (0)” puan olarak ölçeklendirilmiştir.

Anketteki 38. soru aynı anda birden fazla kriteri sorguladığı, 42. soru ise herhangi bir faktöre yüklenmediği için değerlendirme dışında bırakılmıştır.

Ankette bulunan ve değerlendirmeye alınan 40 sorudan her bir katılımcı tarafından alınabilecek en düşük puan 0 iken, en yüksek puan 160 olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, hemşirelerin en düşük 21 ve en yüksek 131 puan aldığı saptanmıştır. Yorum kolaylığı ve anlaşılabilirliğin artırılması amacı ile katılımcıların anketten aldıkları puanlar (alınan puan /160 * 100 formülü ile) 100'lük sisteme çevrilmiştir. Hemşirelerin ortalama puanı veya ortalama katılım düzeyi 51.46 ± 13.16 puan olarak hesaplanmıştır. Araştırma anketinin genel güvenilirlik düzeyi 0.939 Cronbach's Alfa olarak hesaplanmıştır.

Verilerin değerlendirilmesi: Araştırma verilerinin analizinde SPSS 15.0 (Software Statistical Package for the Social Science) kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anketin yapısal geçerlilik testi için faktör analizinden yararlanılmış, güvenilirliğini test etmek için ise Cronbach's Alfa değerleri hesaplanmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği Shapiro-Wilk testi ile incelenmiş olup, analiz sonuçları, verilerin normal dağılıma uyduğu sonucunu vermiştir. Veriler normal dağılıma uyduğundan parametrik testler kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma ile gösterilmiş, iki grup arası karşılaştırmalarda t testi, üç ve daha fazla grup karşılaştırmalarında ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Varyans analizi sonucunda farklılık bulunması durumunda farkın kaynağını belirlemek amacı ile Bonferroni (ikili karşılaştırma) post-hoc testine başvurulmuştur. Ancak, alt faktörler bazında normal dağılıma uymayan verilerle karşılaşıldığında, Kruskal-Wallis varyans analizi uygulanmıştır. Fark olması durumunda farkın nedenini bulmak amacı ile Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney testi post-hoc test olarak uygulanmıştır. Tüm

istatistiksel kararlarda $p \leq 0.05$ seviyesi anlamlı farklılığın göstergesi olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin yaşları 21 ile 53 arasında değişmekte olup yaş ortalaması 31.88 ± 6.11 yıldır. Hemşirelerin %63'ü evlidir. %57.5'i ön lisans, %34.7'si ise lisans mezunudur. Çalışma özellikleri açısından, %43.8'inin Cerrahi Tıp Bilimlerinde görevli olduğu, %84.7'sinin klinik hemşiresi olduğu ve %61'inin ise vardiyalı olarak çalıştığı saptanmıştır. Toplam hizmet sürelerine göre hemşirelerin %26.3'ünün 15 yıldan daha fazla süredir çalışmakta olduğu görülmüş olup, en uzun süre çalışan hemşire 33 yıldır görevdeyken, en yeni hemşire göreve başlayalı 6 ay olmuştur. Ortalama çalışma süresi 11.60 ± 7.04 dır. Hemşirelerin GATF Eğitim Hastanesindeki hizmet sürelerinin 6 ay ile 32 yıl aralığında değiştiği görülmüş olup, GATF Eğitim Hastanesinde ortalama hizmet süresi 7.76 ± 6.66 yıldır.

Hemşirelerin %50'sinin “kurumda ilerleme ve başarıma olanakları arzuladığım düzeydedir” ifadesine katılmadığı tespit edilmiştir. Çalışanlar, çalıştıkları işlerinde yükselme olanakları isterler. Bu, gösterilen başarının bir gereği, başka bir ifadeyle karşılığı ya da ödülüdür. İnsanlar işleri öğrenip tecrübe kazandıkça, işler tekdüzeleşecek, bulundukları mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu nedenle daha yüksek yetki ve sorumluluklarla çalışmayı arzu edeceklerdir. İlerleme ve yükselme yolları tıkanan çalışanın, çalışma gayreti ve şevki azalacak, dolayısıyla verimliliği düşecektir (Göral 2003). Konu ile ilgili sağlık çalışanları üzerinde Özer ve Bakır (2003) tarafından yapılan çalışmada araştırma grubunun %67.7'si, Karakaya ve Ay (2007) tarafından yapılan çalışmada grubun %56'sı, Aykanat ve Tengilimoğlu (2003)'nun yaptığı çalışmada ise araştırma grubunun %79.9'u kurumlarında ilerleme ve başarıma olanaklarının yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Bu bakımdan araştırma sonuçlarının, gerek literatür gerekse karşılaştırılan çalışma sonuçları ile uyumlu olduğu görülmüştür.

Hemşirelerin, %91.2'si ise (kısmen katılıyorum yanıtı dahil) yöneticileriyle ilişkilerinin genel olarak çok iyi olduğunu belirtmişlerdir. Üstleriyle uyumsuz olan ve onlardan kötü muamele gören hemşirelerin işlerine motive olabilmeleri zordur. Uyum içinde

çalışılan işyerlerinde bireyler daha olumlu bir ruh halinde olacaklardır ve bu durum onların performanslarını olumlu yönde etkileyecektir. Karakaya ve Ay (2007) tarafından yapılan çalışmada, üstlerle iyi ilişkiler kurabilmenin sağlık çalışanlarının motivasyonları üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Bu kapsamda, GATF Eğitim Hastanesinde çalışan hemşirelerin, yöneticiler ile fazla bir sorun yaşamadığı, dolayısıyla yöneticiler ile olumlu ilişkiler geliştirildiği ve yöneticilerin ise hemşirelerin motivasyonunu olumsuz etkileyecek davranış veya tutum içerisinde olmadıklarını söyleyebiliriz.

Hemşirelerin %77.5'i aldıkları ücretin tatminkar olmadığını düşünmektedir. Ücret çalışanlar için bir beklenti ve tatmin kaynağıdır. Çalışanlar açısından ücret, ekonomik, sosyal ve motive edici olması yönüyle önemlidir. En azından çalışanların asgari şartlarda yaşamlarını idame ettirebilecekleri bir ücret sistemi uygulanmalıdır. Çalıştığının karşılığını alamadığına inanan bir iş gören, yarın yaptığını bugünkünden daha iyi yapmaya çalışmayacaktır (Bilgin, Taşçı, Kağnıcıoğlu, Benligiray ve Tonus 2004; Bingöl 2003). Karakaya ve Ay (2007) tarafından yapılan çalışmada çalışanların %66'sı, Aykanat ve Tengilimoğlu (2003)'nun yaptığı çalışmada ise çalışanların % 91.8'i aldıkları ücretin yetersiz olduğunu ve kendilerini tatmin etmediğini belirtmişlerdir.

Hemşirelerin %86.3'ü mesleğini severek yaptığını, yaklaşık üçte ikisi ise çalıştığı iş için bilgi ve tecrübesinin yeterli olduğunu belirtmiştir. Bilgi ve tecrübe, çalışan bireylerde özgüveni artırmaktadır. Özgüven önemli bir iç

motivasyon kaynağıdır. Kendisine özgüveni olmayan, sosyal ve toplumsal sorumluluklarını kavrayamayan, medeni cesareti ve kendini ifade etme kabiliyeti gelişmemiş, karşılanabilir seviyede risk alarak başarıya ulaşmaya çalışmayan, pasif ve içine kapalı bir insanın kendi kendini motive etmesi çok zordur (İnce ve Oktay 2006). Mrayyan, Modallal, Awamreh, Atoum, Abdullah ve Suliman (2008) tarafından yapılan bir çalışmada bilginin motivasyon üzerinde önemli etkisi olduğu saptanmıştır.

Varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi ile yapılan faktör analizi sonucunda hemşirelerin motivasyon düzeylerini etkileyen bileşenler dört faktör altında toplanmıştır. Bu faktörlerin konuya ilişkin varyasyonun %49.89'unu açıklayabildiği görülmüştür. Araştırmaya ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1 incelendiğinde, tespit edilen faktörlere ilişkin Cronbach's α değerlerinin 0.617 ile 0.942 arasında değiştiği görülmekte olup, faktörlerin güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma anketinin genel güvenilirlik düzeyi 0.939 Cronbach's Alfa olarak hesaplanmıştır. Ankette değerlendirmeye alınan 40 sorudan 17'si Faktör-1, 8'i Faktör-2, 10'u Faktör-3 ve 4'ü ise Faktör-4 kapsamındadır.

Yorum kolaylığı ve anlaşılabilirliğin artırılması amacı ile katılımcıların her bir faktörden aldığı puanlar 100'lük sisteme çevrilmiştir. Bu kapsamda faktörlerden alınabilecek en düşük puan 0 iken, en yüksek puan 100 olarak değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 1. Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR DEĞERLERİ	FAKTÖRLER			
	Yönetmelik Uygulamalar (F1)	Çalışma Ortamı Özellikleri (F2)	İşle İlgili Özellikler (F3)	Bireysel Özellikler (F4)
Faktör Ortalaması/Standart Sapması	49.91 17.36	42.23 15.78	57.37 14.60	63.92 14.44
Faktör Özdeğeri	13.38	2.99	2.35	1.74
Faktör % Varyansı	32.63	7.30	5.72	4.25
Faktör Cronbach's α	0.942	0.788	0.793	0.617

Hemşirelerin faktörlere katılım düzeyleri Tablo 2’de yer almakta olup, ortalama katılım düzeyi 100 üzerinden 51.46 ± 13.16 puan olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2. Araştırma Grubunun Faktörlere Katılım Durumu

Faktör	s	En düşük	En yüksek	Ort.	SS
Faktör-1	308	1.47	89.71	49.91	17.36
Faktör-2	308	0.00	77.78	42.23	15.78
Faktör-3	308	10.00	90.00	57.37	14.60
Faktör-4	308	12.50	100.00	63.92	14.44
Genel	308	13.10	81.90	51.46	13.16

Faktör-1’e ilişkin görüşler açısından; hemşirelerin eğitim düzeyine göre önemli farklılık saptanmıştır (Tablo 3). Bu farklılığın hangi eğitim seviyesinden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan post hoc testi sonucunda, söz konusu farklılığın ön lisans ile lisans eğitime sahip hemşireler arasında olduğu görülmüştür ($Z=3.092$; $p=0.002$).

Tablo 3. İstatistiksel Önemlilik Açısından Faktör-1’e Katılım Düzeyleri

Değişken	s	Ort.	SS	X^2, p
Eğitim Durumu				
Meslek Lisesi	11	56.02	16.85	10.792, 0.013
Ön Lisans	177	47.32	17.28	
Lisans	107	53.42	17.16	
Yüksek Lisans +Doktora	13	51.02	15.88	

Bu kapsamda lisans mezunu hemşirelerin, amaç birliği, eğitim ve yükselme, yetki ve sorumluluk dengesi, kararlara katılma, iletişim, iş genişletilmesi, iş zenginleştirme, yarı otonom çalışma grupları, çalışma ortamını geliştirme gibi konuları içeren Faktör-1’i ön lisans mezunu hemşirelere göre daha çok benimsedikleri, başka bir anlatımla bu ifadeler ön lisans mezunu hemşirelere göre daha fazla katıldıkları görülmüştür (Örücü ve Kanbur 2008). Diğer demografik özellikler açısından istatistiksel anlamlılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$).

Hemşirelerin demografik özelliklerine göre Faktör-2’ye ilişkin görüşler açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p<0.05$). Faktör-3’e katılım düzeyleri açısından, hemşirelerin eğitim düzeyleri arasında

istatistiksel anlamlılık saptanmıştır. Yapılan post hoc testi sonucunda, söz konusu farklılığın meslek lisesi ile ön lisans eğitime sahip hemşireler arasında olduğu görülmüştür ($Z=3.307$; $p=0.001$) (Tablo 4). Meslek lisesi mezunu hemşirelerin iş doyumu, beklentiler, maddi olmayan ödüller, mesleğin sevecek yapılması, iş güvencesi ve yetenekler konuları kapsayan Faktör-3’den, diğer eğitim seviyelerine göre daha fazla etkilendiği değerlendirilmektedir.

Tablo 4. İstatistiksel Önemlilik Açısından Faktör-3’e Katılım Düzeyleri

Değişken	s	Ort.	SS	X^2, p
Eğitim Durumu				
Meslek Lisesi	11	68.41	12.56	18.715, 0.001
Ön Lisans	177	54.73	14.31	
Lisans	107	60.00	14.64	
Yüksek Lisans +Doktora	13	62.31	11.20	

Hemşirelerin medeni durumlarına göre Faktör-4’e ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (Tablo 5). Bekar, evli ve boşanmış/dul şeklinde sınıflandırılan medeni durum düzeyleri arasında saptanan farklılığın hangi durumdan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan post hoc testi sonucunda, hiçbir medeni durum arasında istatistiksel anlamlılığa rastlanmamıştır. Bundan dolayı medeni duruma göre saptanan anlamlı farklılığın oluşmadığına karar verilmiştir ($p>0.05$). Faktör-4’e ilişkin görüşler açısından hemşirelerin diğer demografik özelliklerine göre katılım düzeyleri arasında önemli bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

Araştırma anketinin tamamına ilişkin Tablo 5. İstatistiksel Önemlilik Açısından Faktör-4’e Katılım Düzeyleri

Değişken	s	Ort.	SS	X^2, p
Medeni Durum				
Bekar	102	61.76	15.29	6.100, 0.047
Evli	194	64.63	13.95	
Boşanmış/Dul	12	70.83	12.31	

görüşler incelendiğinde, ön lisans mezunu ile lisans mezunu hemşireler arasında istatistiksel anlamlı fark saptanmıştır. İşgörenlerin eğitim durumları yükseldikçe, artan bilgi, beceri ve tecrübeleri sayesinde işlerinde daha başarılı oldukları, daha fazla yükselme olanaklarına sahip oldukları, iş ile ilgili kararlarda daha çok etkili oldukları ve kendilerine daha fazla

sorumluluk verildiği görülmektedir (Kanbur ve Kanbur 2008).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların motivasyonu ile ilgili konuların incelendiği bu araştırmada, motivasyon faktörleri ve bunların demografik özelliklerle ilişkileri incelenmiştir.

Genel olarak bakıldığında; hemşireler motivasyonlarını etkileyen faktörlerden “çalıştığım iş için bilgim yeterlidir”, “çalıştığım iş için tecrübem yeterlidir” gibi ifadelerin yer aldığı bireysel özellikler faktörü (Faktör-4)’nü daha yeterli olarak görmekteyiz. Buna karşın, hemşireler “çalışmamın karşılığı verilen ücret tatminkardır”, “çalışanlara yeterli sosyal imkanlar sağlanmaktadır” gibi ifadeleri içeren çalışma ortamı özellikleri faktörü (Faktör-2)’nin diğer faktörlere göre daha yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Her faktör ayrı ayrı incelendiğinde, hemşireler; motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerden “yöneticilerle ilişkiler”, “yaptığı işin önemi”, “işte yeni beceriler kazanabilme”, “kurumun ilke ve amaçlarını benimseme”, “mesleğin severek yapma”, “işin garantili bir gelecek sağladığına inanma”, “iş arkadaşlarıyla birlikte çalışmanın verimli çalışmaya etkisi”, “çalıştığı iş için bilgisinin yeterliliği” ve “çalıştığı iş için tecrübesinin yeterliliği” gibi faktörlerin diğerlerine göre daha yeterli olduğunu, buna karşın “kurumda ilerleme ve başarıma

olanakları”, “çalışmanın karşılığında verilen ücret yeterliliği”, “yeterli sosyal imkanların bulunması”, “parasal ödüllere parasal olmayan ödüllerden daha fazla önem verme”, gibi faktörlerin daha yetersiz olduğunu düşünmektedirler.

Bu saptamalar doğrultusunda, hemşirelerin motivasyonlarının artırılmasına yönelik olarak; başarılarını paylaşma, eğitim olanaklarını geliştirme, maddi ve maddi olmayan ödüllendirmeler yapma şeklindeki motivasyon araçları aktif olarak kullanılmalıdır. Hemşirelere başta lojman olmak üzere diğer sosyal imkanlarının artırılması yönünde düzenlemeler yapılmalıdır. Hemşirelerin birbirleriyle uyum içinde olmaları, karşılıklı iyi ilişkiler geliştirmeleri için kurumsal bazda sosyal ortamlar (sinema, tiyatro, gezi, piknik, moral yemekleri gibi) oluşturulmalıdır. Başarılı hemşirelere kurs, seminer, sempozyum gibi bilimsel faaliyetlere daha fazla katılma imkanı verilmeli, uzmanlaşmak istedikleri alanlarda ileri düzey eğitim almalarına imkan sağlanmalı, ve lisansüstü eğitim yapmış hemşireler yönetici kadrolarına atandırılmalıdır. Hemşirelere yönelik “bireysel performans ölçme kriterleri”nin geliştirilmesi ve hemşirelerin atama-görev değişikliği ve maddi-maddi olmayan ödüllendirmelerinin geliştirilen bu kriterlere göre yapılmasının uygun olacağı düşünülmüştür.

KAYNAKLAR

- Ağırbaş İ, Çelik Y, Büyükkayıkçı H.** Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 2005; 8(3):326-50.
- Aykanat S, Tengilimoğlu D.** Hastanelerde Sağlık Personelini Motive Eden Faktörlere İlişkin Bir Alan Çalışması. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 2003;6(2):71-97.
- Bilgin L, Taşçı D, Kağncıoğlu D, Benligiray S, Tonus HZ.** İnsan Kaynakları Yönetimi. R. Geylan, editör. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını. 1. Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri; 2004. p.165.
- Bingöl D.** İnsan Kaynakları Yönetimi. 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi; 2003. p. 14, 313-4.
- Dieleman M, Cuong VP, Anh VL, Martineau T.** Identifying Factors for job Motivation of Rural Health workers in North Viet Nam. Human Resources For Health 2003;1(10):1-10.
- Fadıloğlu C, Kuzeyli Yıldırım Y, Sevim B.** Diyaliz Ünitesinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi. Hemşirelik Formu Dergisi 2004;7(3):32-6.

- Göral R.** Büro Yöneticilerinin Yönetim Sürecindeki Görevleri. Büro Yönetimi ve İletişim Teknikleri. 1. Baskı. Ankara: Mikro Yayınevi; 2003. p.53-4, 83-7.
- İnce M, Oktay A.** Bilginin Bir Stratejik Güç Olarak Önemi ve Örgütlerde Bilgi Yönetimi. Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F.Dergisi 2006;10(9):15-29.
- Kanbur A, Kanbur E.** Toplam Kalite Yönetiminin Mavi Yakalı İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sektöründe Ampirik Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Dergisi 2008;15(1):27-40.
- Karakaya A, Ay AF.** Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2007;31(1):55-67.
- Kuşluvan Z.** Örgütlerde Motivasyonun Önemi ve Kullanılan Motivasyon Araçları. Human Resources: İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi 1999;3(3):55-64.
- Mrayyan MT, Modallal R, Awamreh K, Atoum M, Abdullah M, Suliman S.** Readness of Organization for Change, Motivation and Conflict-Handling İntention: Senior Nursing Students'

Perceptions. Nurse Education in Practice 2008;8(2):120-8.

Örücü E, Kanbur A. Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik

Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği. Yönetim ve Ekonomi Dergisi 2008;15(1):85-97.

Özer M, Bakır B. Sağlık Personelinin Motivasyonu İlgili Etmenlerin Belirlenmesi. Gülhane Tıp Dergisi 2003;45(2):11.