

Özgün Araştırma Makalesi

Sağlık Çalışanlarının Önem Verdikleri Motivasyon Araçlarının Belirlenmesi

The Means of Determination of the Importance of Health Workers Motivation

Gülten ÖZDEMİR ¹, Ayşe EKEN ²

1. Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Fatih Sultan Mehmet Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Sağlık Bakanlığı Hizmetleri Müdürlüğü, İstanbul
2. Sağlık Bilimleri Üniversitesi., Fatih Sultan Mehmet Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü, İstanbul

ÖZET

Amaç: Sağlık gibi hayati önem taşıyan alanlarda faaliyet gösteren çalışanların önem verdikleri motivasyon araçlarının saptanması kurum politikalarının belirlenmesi açısından son derece önemlidir. Bu düşünceden yola çıkarak yapılan bu çalışma ile, sağlık çalışanlarının önem verdikleri motivasyon araçlarının belirlenmesini amaçladık.

Yöntem ve Gereçler: Bu araştırma, Nisan 2014'de Fatih Sultan Mehmet Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yapıldı. Araştırmada anket yöntemi kullanılmış olup, toplam 202 sağlık çalışanı katılmıştır. Elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programında analiz edilmiş ve anket soruları yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulanmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %67,8'i lisans/lisansüstü mezunu olup, %52,6'sı yüksek riskli alanlarda çalışmaktadır. 5 yıl üzeri çalışan oranı ise %64,4'tür. Çalışanların %54,3'ü yaptığı işin yeteneklerine uygun olmasının, %65,4'ü iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin güçlü olmasının, %60,9'u aldığı ücretin yüksek olmasının ve %60,9'u yapılan işin takdir edilmesinin motivasyonlarını artırdığını düşünürken, %60'ı işlerini yaparken gerekli malzeme ve ekipmandaki eksikliklerin çıkardığı zorlukların, %66,3'ü işyerindeki aydınlatma, havalandırma, gürültü gibi fiziksel faktörlerin uygunsuzluğunun ve %63,9'u kurumda ücret düşüklüğünden çok, ücret adaletsizliğinin motivasyonlarını azalttığını düşünmektedir.

Sonuç: Kurumda çalışan sağlık personelinin motivasyonunu etkileyen çeşitli faktörler vardır. Sağlık kurumlarında verimlilik artışı ve hasta memnuniyetini sağlamak isteyen bir yöneticinin, çalışanların motivasyonunu ve motivasyon araçlarını etkin bir şekilde kullanması gerekir. Yöneticilerin, sağlık çalışanlarının motivasyon araçları konusundaki geri dönüşlerini dikkate alarak yönetim sistemini oluşturmaları ve motivasyonu artırmak amacı ile düzeltici ve önleyici faaliyetlerde bulunması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: motivasyon, motivasyon araçları, sağlık çalışanları

ABSTRACT

Objective: Detection of the importance of motivation tools for employees who are active in vital areas such as health are very important in terms of determining institutional policies. By thinking this way, with this study; We aim to determine the importance of motivation tools for health workers.

Materials and Method: In this study was done at Fatih Sultan Mehmet Education and Research Hospital in April 2014. Survey method was used in the study and 202 medical staff attended in total. The obtained data analyzed in the SPSS program (Statistical Package for Social Sciences) and face-to-face interview method was applied for the questionnaire.

Results: 67,8% of the health workers participating in the survey have undergraduate/graduate degree, 52,6% of whom working in high risk areas. Working over 5 years percentage is 64,4%. 54.3% of the employees thinks suitability for the job, 65.4% of them emphasize that strong friendship relations in the business environment, 60.9% of them consider high wage and 60.9% of them imply appreciation of the work done increases their motivation. 60% of the employees emphasize lack of equipment and required materials ; 66,3% think inadequacy of physical factors as lighting, aeration and noisiness; 63,9% declare injustice of the wages rather than low wages reduce their motivation. 63,9% thinks that it reduces the motivation of the wage injustice beside the low wage.

Conclusion: There are several factors that influence the motivation of healthcare personel who work in the institution. An administrator who wants to increase efficiency and patient satisfaction in health care organizations needs to use effectively employee motivation and motivation tools. It is recommended managers to consider health workers feedback on their motivation tools when they creating management systems and do corrective and preventive activities for increasing motivation.

Keywords: motivation, motivation tools, health care workers

İletişim Bilgileri:

Sorumlu Yazar: Gülten ÖZDEMİR, Hemşire

Yazışma Adresi: Sağlık Bilimleri Ün.v., Fatih Sultan Mehmet Eğitim ve Araştırma Hastanesi, E-5 Karayolu Üzeri, İçerenköy, Ataşehir, İstanbul
Tel: +90 (544) 742 08 56

E-Posta: cesminaz40@hotmail.com

Makalenin Geliş Tarihi: 22.03.2017

Makalenin Kabul Tarihi: 15.05.2017

GİRİŞ

Sağlık hizmetlerinin sunumunda temel hedef, kaliteli bir sağlık bakımı vermektir (10). Bilimsel norm ve standartlara uygun kaliteli bir sağlık hizmeti verilebilmesinin temel koşulu ise sağlık personelinin yeterli bilgi ve beceriye sahip olmasının yanı sıra motivasyonunun sağlanması ile mümkündür (6). Kaliteli sağlık hizmeti, hastanelerin etkinliği ve verimliliği, sağlık çalışanlarının motivasyon ve memnuniyet düzeyi ile doğrudan orantılıdır (1). Motivasyon düzeyi yüksek çalışanlar mesleki başarılarının yanı sıra, çalıştıkları kurumun amaçlarına ulaşmasına olumlu katkı sağlar ve daha üretken, mesleğine daha bağlı olurlar (3, 4, 8). Motive olmayan bir çalışanın verimli olabilmesi, yüksek performans göstermesi beklenmemelidir (5).

Sağlık profesyonellerinin mesleki tatmin düzeylerinin ölçülmesi gerekliliği günümüzde artarak benimsenmektedir (3). Hızla ilerleyen teknoloji ile birlikte yönetim bilimlerine ve özellikle personel yönetimine karşı artan ilgiye bağlı olarak iş göreni motive edici faktörlerin belirlenmesi giderek daha büyük bir önem arz etmektedir (9). Tanzanya’da 2006 yılında yapılan bir araştırmada da, sağlık kurumlarının etkililiğinin artırılması için sağlık çalışanlarının motive olmaları ve bilgi/becerilerini kullanabilmeleri gerektiği belirtilmiştir. (7). Yapılan çalışmalarda, önemleri kişiye ve kuruma göre değişmekle birlikte farklı birçok motivasyon araçları saptanmıştır (2).

Sağlık gibi hayati önem taşıyan alanlarda faaliyet gösteren kurumların, çalışanlarının memnuniyet ve motivasyon düzeylerinin yüksek tutulması için diğer sektörlerle nazaran daha fazla çaba sarf etmeleri kaçınılmazdır. Çalışan personelin önem verdiği motivasyon araçlarının saptanması da kurum politikalarının belirlenmesi açısından son derece önemlidir (7). Bu düşünceden yola çıkarak bu çalışma ile, sağlık çalışanlarının önem verdikleri motivasyon araçlarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM ve GEREÇLER

Bu çalışma, sağlık çalışanlarının önem verdikleri motivasyon araçlarının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Anketleme Nisan 2014’de Fatih Sultan Mehmet Eğitim ve Araştırma Hastanesi Klinik Araştırmalar Etik Kurul izni alındıktan sonra, Kırcı’nın (6), Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunu Etkileyen Faktörler adlı çalışmasında kullandığı “Çalışan Motivasyon Ölçeği” örnek alınıp toplam 17 soru yöneltilerek yapılmıştır.

Kullanılan ölçeğin yanı sıra katılımcıların tanımlayıcı özelliklerini içeren 7 soruluk bölüm (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek, çalışılan bölüm, mesleki çalışma süresi, kurumda çalışma süresi) yer almaktadır. Ölçekte sorulara “kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum” şeklinde cevap verilmesi istenmiştir. Kırcı (2013) tarafından çalışan motivasyon ölçeğinin güvenilirlik analizi yapılmıştır ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.618 olarak bulunmuştur. Buradan ölçeğin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir. Fatih Sultan Mehmet Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde çalışmakta olan tüm hemşire, ebe, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve sağlık teknikerleri çalışmanın evrenini oluşturması (n=258) ve araştırmada evrenin tamamına ulaşılması planlanmıştır. Çalışmanın evrenini gönüllü olur formu doğrultusunda araştırmaya katılmayı kabul eden; 202 hemşire, 32 ebe, 10 sağlık memuru, 10 acil tıp teknisyeni ve 4 sağlık teknikeri oluşturmuştur. Elde edilen verilerin SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programında analiz edilmiş olup, anket soruları yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulanmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri Tablo 1’de görülmektedir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %87,8’inin kadın olduğu, %30,7’sinin 26-30 yaş aralığında olduğu ve lisans/lisansüstü mezun oranının %67,8 olduğu belirlendi. Sağlık çalışanlarının mesleki durumları incelendiğinde; %78,5’inin hemşire olduğu, %36,6’sının kliniklerde (cerrahi ve dahili) çalıştıkları, %30,3’ünün mesleki çalışma süresinin 10-20 yıl aralığında olduğu ve %52,6’sının kurumda çalışma süresinin 1-5 yıl aralığında olduğu belirlendi.

Sağlık çalışanlarında motivasyon ölçeği verileri Tablo 2’de görülmektedir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %41,9’u, “Aldığım eğitime uygun bir işte çalışıyorum” ifadesine katılıyorum yanıtını vermiştir. “Yaptığım işin yeteneklerime uygun olması motivasyonumu artırır” ifadesine %54,3’ü ve “İş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerimin güçlü olması motivasyonumu artırır” ifadesine %65,4’ü kesinlikle katılıyorum yanıtını vererek çoğunluğu oluşturmuştur.

Çalışanların, “Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyorum” ifadesine %56’sının kesinlikle katılmıyorum yanıtını verdiği ve %60,9’unun “Aldığım ücret ne kadar yüksek olursa iş motivasyonum o derece artar” ifadesine kesinlikle katılıyorum yanıtını verdiği belirlenmiştir.

Tablo 1: Tanımlayıcı Özellikler Frekans Dağılımı.

Tanımlayıcı Özellikler	Frekans	%
Cinsiyet		
Kadın	180	87,8
Erkek	25	12,2
Yaş		
18-25	46	22,4
26-30 yaş	63	30,7
31-35	60	29,3
36-40	20	9,8
41-45	14	6,9
46 ve üzeri	2	0,9
Eğitim durumu		
Lise	32	15,6
Önlisans	34	16,6
Lisans/Lisansüstü mezunu	139	67,8
Meslek		
Hemşire	161	78,5
Sağlık memuru	10	4,9
Ebe	22	10,7
ATT	9	4,4
Diğer	3	1,5
Bölüm		
Acil servis	37	18,1
Yoğun Bakım	42	20,4
Ameliyathane	29	14,1
Cerrahi ve Dahili Klinikler	75	36,6
Diğer	22	10,8
Mesleki çalışma süresi		
0-1 yıl	27	13,2
1-5 yıl	54	26,4
5-10 yıl	43	20,9
10-20 yıl	62	30,3
20 yıl ve üzeri	19	9,2
Kurumda çalışma süresi		
0-1 yıl	49	24
1-5 yıl	108	52,6
5-10 yıl	34	16,5
10-20 yıl	10	4,9
20 yıl ve üzeri	4	2
Toplam	205	100

“İş yerinde yönetimin personele davranış stratejisinden memnunun” ifadesine %34,2 ve “Çalışan personelin problemleri hastane yönetimi tarafından kısa sürede çözülmektedir” ifadesine %32,7 sağlık çalışanı kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. “Hastane yönetimi görev alanımla ilgili kararlarda fikirlerime önem verir” ifadesine ise çalışanların %33,2’si katılmıyorum yanıtını vermiştir. “İlgi alanlarıma göre çeşitli konferanslara katılımının sağlanması motivasyonumun artmasını sağlar” ifadesine %43,9’u katılıyorum yanıtını vermiştir.

Araştırmaya katılanların %60’ı “İşimi yaparken gerekli malzeme ve ekipmandaki eksikliklerin çıkardığı zorluklar motivasyonumu düşürür” ve %66,3’ü “İşyerindeki aydınlatma, havalandırma, gürültü gibi fiziksel faktörlerin uygunsuzluğu motivasyonumu azaltır” ifadesine kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Çalışma saatlerimin belirsizliği motivasyonumu düşürür” ifadesine %65,4’ü, “Hastane çalışanları parasal ödüllere manevi ödüllerden daha çok önem verir” ifadesine 29,1’i, “Yapılan işin takdir edilmesi çalışanlarda derin bir tatmin duygusu yaratır” ifadesine %60,9’u ve “Bir kurumda ücret düşüklüğünden çok, ücret adaletsizliği çalışanlar arasında huzursuzluk yaratır” ifadesine %63,9’u kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Araştırmaya katılanların %37,5’i “Çalışabileceğim en iyi kurumun yine bu kurum olduğun düşünüyorum” ve %34,1’i “Başka bir kurumda iş bulsam şuanki işimi bırakabilirim” ifadesine kararsızım yanıtını vermiştir.

TARTIŞMA

Araştırmanın yapıldığı kurumdaki insan gücünün çoğunluğunun %87,8 ile kadınların oluşturduğu ve yaş değişkeni incelendiğinde de çoğunluğun 26-30 yaş (%30,7) aralığında olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarında eğitim durumu değişkeni dikkate alındığında, “lisans” mezunu oranının %57,5 ile yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Eğitim düzeyinin yüksek olması; kurumda kaliteli ve verimli hizmet verilmesini, verilen hizmetin kalitesinin sürekli artmasını ve sağlık çalışanının gelişen ve değişen teknolojiye uyum sağladığını düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının mesleki durumu incelendiğinde; %78,5’inin hemşire ile çoğunluğu oluşturduğu görüldü. Sağlık çalışanlarının çalıştıkları bölüm incelendiğinde; %18,1’inin acil servis, %20,4’ünün yoğun bakım, %14,1’inin ameliyathane, %36,6’sının klinik ve %10,8’inin diğer bölümler olduğu görüldü.

Tablo 2: Sağlık Çalışanlarında Motivasyon Ölçeği Frekans Dağılımı.

	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Aldığım eğitime uygun bir işte çalışıyorum.	69	33,6	86	41,9	20	9,8	16	7,8	14	6,9
Yaptığım işin yeteneklerime uygun olması motivasyonumu artırır.	111	54,3	90	43,9	-	-	2	0,9	2	0,9
İş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerimin güçlü olması motivasyonumu artırır.	134	65,4	67	32,8	3	1,4	-	-	1	0,4
Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyorum.	13	6,4	11	5,4	19	9,3	47	22,9	115	56
Aldığım ücret ne kadar yüksek olursa iş motivasyonum o derece artar.	125	60,9	70	34,3	10	4,8	-	-	-	-
İş yerinde yönetimin personele davranış stratejisinden memnunuz.	5	2,4	40	19,5	32	15,6	58	28,3	70	34,2
Çalışan personelin problemleri hastane yönetimi tarafından kısa sürede çözülmektedir.	3	1,4	30	14,7	46	22,4	59	28,8	67	32,7
Hastane yönetimi görev alanımla ilgili kararlarda fikirlerime önem verir.	8	3,9	30	14,7	41	20	68	33,2	58	28,2
İlgi alanlarıma göre çeşitli konferanslara katılımının sağlanması motivasyonumun artmasını sağlar.	80	39	90	43,9	22	10,8	8	3,9	5	2,4
İşimi yaparken gerekli malzeme ve ekipmandaki eksikliklerin çıkardığı zorluklar motivasyonumu düşürür.	123	60	64	31,3	4	1,9	7	3,4	7	3,4
İşyerindeki aydınlatma, havalandırma, gürültü gibi fiziksel faktörlerin uygunsuzluğu motivasyonumu azaltır.	136	66,3	54	26,5	4	1,9	7	3,4	4	1,9
Çalışma saatlerimin belirsizliği motivasyonumu düşürür.	134	65,4	45	21,9	11	5,4	7	3,4	8	3,9
Hastane çalışanları parasal ödüllere manevi ödüllerden daha çok önem verir.	60	29,1	41	20	54	26,5	28	13,6	22	10,7
Yapılan işin takdir edilmesi çalışanlarda derin bir tatmin duygusu yaratır.	125	60,9	64	31,3	12	6	2	0,9	2	0,9
Bir kurumda ücret düşüklüğünden çok, ücret adaletsizliği çalışanlar arasında huzursuzluk yaratır.	131	63,9	50	24,5	15	7,3	3	1,4	6	2,9
Çalışabileceğim en iyi kurumun yine bu kurum olduğun düşünüyorum.	13	6,3	22	10,7	77	37,5	39	19	54	26,5
Başka bir kurumda iş bulsam şuan ki işimi bırakabilirim.	56	27,3	31	15,2	70	34,1	32	15,6	16	7,8

Kurumda dahili ve cerrahi birimlerin birlikte değerlendirilmesi sonucunda kliniklerde çalışma oranı (%36,6) çoğunluğu oluşturmaktadır. Sağlık çalışanlarının mesleki çalışma süresi için frekans dağılımı incelendiğinde; çoğunluğun 10-20 yıl (%30,3) aralığında olduğu görüldü. Sağlık çalışanlarının kurumda çalışma süresi incelendiğinde; çoğunluğun 1-5 yıl (%52,6) aralığında olduğu görülmüştür.

Araştırmanın yapıldığı kurumda genç yaş grubunun (26-30 yaş) çalışıyor olması, kurumda kadınların çoğunlukta olması (%87,2) ve buna paralel olarak kadın sağlık çalışanlarını birtakım sorumluluklarının (evlilik, eş tayini, doğum, çocuk bakımı ve eğitimi vb.) bulunması kurumda çalışma süresini doğrudan etkilemektedir.

“Aldığım eğitime uygun bir işte çalışıyorum” ifadesine, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %33,6’sı kesinlikle katılıyorum ve %41,9’u katılıyorum yanıtını verirken, “Yaptığım işin yeteneklerime uygun olması motivasyonumu artırır” ifadesine araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %54,3’ü kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Bu sonuçlar analiz edildiğinde hastanede çalışan sağlık personelinin aldığı eğitime ve yeteneğine uygun bir işte çalıştığı söylenebilmektedir. Kişilerin aldığı eğitime ve yeteneğine uygun bir işte çalışması hem motivasyon hem de iş doyumuna açısından önemlidir. Bu durumun aynı zamanda etkin çalışmayı ve hasta memnuniyetini olumlu etkileyeceği düşünülmektedir.

“İş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerimin güçlü olması motivasyonumu artırır” ifadesine araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %65,4’ü kesinlikle katılıyorum yanıtını vererek çoğunluğu oluşturmuştur. Bu sonuçtan yola çıkarak, birçok farklı eğitim ve meslek grupları ile uyumlu çalışılması motivasyonu doğrudan etkileyerek, verimliliği artıracığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının, “Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyorum” ifadesine %56’sının kesinlikle katılmıyorum yanıtını verdiği ve %60,9’unun “Aldığım ücret ne kadar yüksek olursa iş motivasyonum o derece artar” ifadesine kesinlikle katılıyorum yanıtını verdiği görülmüştür. Sonuçlara göre, sağlık çalışanlarının çoğunluğu tarafından harcadıkları işgücünün maddi olarak karşılığını alamadıkları ve ücretin yüksekliğinin motivasyon üzerinde etkisinin büyük

olduğu ifade edilmektedir. Bu durumun motivasyon üzerinde olumsuz etki yaratabileceği söylenebilir. “İş yerinde yönetimin personele davranış stratejisinden memnunum” ifadesine %34,2, “Çalışan personelin problemleri hastane yönetimi tarafından kısa sürede çözülmektedir” ifadesine %32,7 kesinlikle katılmıyorum ve “Hastane yönetimi görev alanımla ilgili kararlarda fikirlerime önem verir” ifadesine ise çalışanların %33,2’si katılmıyorum yanıtını vermiştir. Bu sonuçlara göre sağlık çalışanlarının bir kısmının yönetimin davranış stratejisinden memnun olmadığı, mevcut sorunların kısa sürede çözülmediği ve ayrıca yönetimin personelin görev alanları ile ilgili fikirlerine değer vermediği sonucu çıkarılabilmektedir. Bu da gösteriyor ki, davranış stratejileri yönetsel-örgütsel motivasyon araçları yönünden sağlık çalışanları üzerinde olumsuz etki göstermektedir. Yöneticilerin, sağlık çalışanlarının bu konudaki geri dönüşlerini dik-kate alarak motivasyonu artırmak amacı ile düzeltici ve önleyici faaliyetlerde bulunması önerilebilir.

“İlgi alanlarıma göre çeşitli konferanslara katılımının sağlanması motivasyonumun artmasını sağlar” ifadesine %43,9’u katılıyorum ve %39’u kesinlikle katılıyorum yanıtı ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Sağlık personelinin bilimsel çalışmalara (konferans, sempozyum, eğitimler vb.) katılımlarının sağlanmasının, çalışma alanında motivasyonu olumlu etkileyeceği söylenebilir.

Araştırmaya katılanların %60’ı “İşimi yaparken gerekli malzeme ve ekipmandaki eksikliklerin çıkardığı zorluklar motivasyonumu düşürür” ve %66,3’ü “İşyerindeki aydınlatma, havalandırma, gürültü gibi fiziksel faktörlerin uygunsuzluğu motivasyonumu azaltır” ifadesine kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Bu oranlar ele alındığında, çalışma ortamlarının fiziki yapısının ve ekipman eksikliğinin motivasyon üzerinde olumsuz etkisi olduğu ifade edilebilir. Bu olumsuz faktörlerin giderilmesinin çalışanların motivasyonlarını direkt olarak artıracığı düşünülebilir.

“Çalışma saatlerimin belirsizliği motivasyonumu düşürür” ifadesine %65,4’ü kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Bu sonuç gösteriyor ki çalışma saatlerindeki belirsizlik, sağlık çalışanının motivasyonu üzerinde olumsuz etkileşim sergilediği gibi çalışma alanındaki verimini de olumsuz yönde etkileyebilir.

“Hastane çalışanları parasal ödüllere manevi ödüllerden daha çok önem verir” ifadesine %29,1 sağlık çalışanı kesinlikle katılıyorum derken, %13,6’sı katılmıyorum ve %10,7’si kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Sonuçlar incelendiğinde sağlık çalışanlarının parasal ödüller kadar manevi ödüllere de önem verdiği söylenebilir.

“Yapılan işin takdir edilmesi çalışanlarda derin bir tatmin duygusu yaratır” ifadesine %60,9’u kesinlikle katılıyorum yanıtını vererek, büyük çoğunluğun katılıyorum cevabı ile takdir edilmenin tatmin ve motivasyon üzerinde etkisinin büyük olduğunu düşündüğü söylenebilir. Çalışanların olumlu davranış ve alandaki başarılarının fark edilerek, kişilerin ödüllendirilmesine yönelik girişimlerde bulunması önerilebilir.

“Bir kurumda ücret düşüklüğünden çok, ücret adaletsizliği çalışanlar arasında huzursuzluk yaratır” ifadesine %63,9’u kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Ekip içinde aynı işi yapan sağlık çalışanlarının farklı ücret almaması kişilerarası iletişimi olumsuz etkilemekle birlikte çalışma alanındaki verimi de olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülebilir.

Araştırmaya katılanların %37,5’i “Çalışabileceğim en iyi kurumun yine bu kurum olduğunu düşünüyorum” ve %34,1’i “Başka bir kurumda iş bulsam şu anki işimi bırakabilirim” ifadesine kararsızım yanıtını vermiştir. Kararsız yanıtının çoğunluğu oluşturması sağlık çalışanlarının diğer kurumlardaki çalışma koşulları ile ilgili bilgilerinin yeterince olmaması nedeniyle kararsızlık ifadesi kullandığı söylenebilir ve araştırma sonucuna göre elde edilen yaş değişkeni ile ilgili çoğunluğun (%22,4 ve %30,7) 18-25 ve 26-30 yaş aralığında olduğu görüldüğünde, ilk mesleki deneyimlerinin bu kurumda başladığı ve büyük bir kısmının da mesleki deneyimlerini yine bu kurumda devam ettirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ

Kurumda çalışan sağlık personelinin motivasyonunu etkileyen çeşitli faktörler vardır. Sağlık kurumlarında verimlilik artışı ve hasta memnuniyetini sağlamak isteyen bir yöneticinin, çalışanların motivasyonunu ve motivasyon araçlarını etkin bir şekilde kullanması gerekir. Yöneticilerin, sağlık çalışanlarının motivasyon araçları konusundaki geri dönüşlerini dikkate alarak yönetim sistemini oluşturmaları ve motivasyonu artırmak amacı ile düzeltici ve önleyici faaliyetlerde bulunması önerilebilir.

KAYNAKLAR

1. Ünal D., Çetinkaya F., Özyurt Ö., Kayabaşı A., Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Sekreterlerde İş Memnuniyeti. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2006;9 (1):1-18.
2. Kavuncubaşı S. Sağlık Kurumları Yönetimi. *Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi*, Yayın No: 1778 Eskişehir, 2007.
3. Altındiş S., Özdemir S., Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri. *IV. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi, Bilimsel Kitabı*, 2006.
4. Aslantekin F, Göktaş B, Uluşen M, Erdem R. Sağlık Hizmetlerinde Kalite Deneyimi: Dr. Ekrem Hayri Üstündağ Kadın Hastalıkları ve Doğum Hastanesi Örneği. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi* 2007;2(6): 55-71.
5. Aşıkoglu M. İnsan Kaynaklarını Verimliliğe Yönlendirme Aracı Olarak Motivasyon. *İstanbul: Üniversite Kitabevi*;1996.
6. Kırcı A, Törüner M. Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi*;2013.
7. Erkut H., 1992. Verimlilik Özendirme. *Verimlilik Dergisi*, Sayı 4: Ankara.
8. Pınar G, Öktem M, Algier L, Doğan N, Zeyneloğlu H. Sağlık Personelinin Acil Kontrasepsiyonuna İlişkin Bilgi Görüş ve Uygulamaları. *Turkish Journal of Obstetrics and Gynecology* 2005;2(3):204-9.
9. Manongi RN, Marchant TC, Bygbjerg IC. Improving motivation among primary health care workers in Tanzania: a health worker perspective. *Hum Resour Health* 2006;4:6.
10. Arcak R, Kasımoğlu E. Diyarbakır Merkezdeki Hastane ve Sağlık Ocaklarında Çalışan Hemşirelerin Sağlık Hizmetlerindeki Rolü ve İş Memnuniyetleri. *Dicle Tıp Dergisi* 2006;33(1):23-30.