



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MOTİVASYON VE İŞ
DOYUMU YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ:
NİJER’DE ÜÇ FARKLI HASTANEDE BİR UYGULAMA**

İde SINA

**SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ**

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Ömer Rıfkı ÖNDER**

**ANKARA
2019**

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MOTİVASYON VE İŞ
DOYUMU YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ:
NİJER'DE ÜÇ FARKLI HASTANEDE BİR UYGULAMA

İde SINA

SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
Prof.Dr. Ömer Rifkı ÖNDER

ANKARA
2019

Etik Beyan

Ankara Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne;

Doktora tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Sağlık Çalışanlarının Motivasyon ve İş Doyumu Yönünden Değerlendirilmesi: Nijer’de Üç Farklı Hastanede Bir Uygulama” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan araştırma tarafımda yapılmış olup tüm cümleler, yorumlar bana aittir. Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı: Ide SINA

Tarih: 20.02.2019

İmza:

KABUL VE ONAY

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalında

İde SINA tarafından hazırlanan

“Sağlık Çalışanlarının Motivasyon ve İş Doyumu Yönünden Değerlendirilmesi:
Nijer’de Üç Farklı Hastanede Bir Uygulama” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri
tarafından DOKTORA TEZİ olarak OY BİRLİĞİ ile kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi:

İmza

Dr. Öğr. Üye Üniversitesi

Jüri Başkanı

İmza
Üye

İmza
Üye-Danışman

İmza
Üye

İmza
Üye

Tez hakkında alınan jüri kararı, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

İmza

Prof. Dr. Mehmet AKAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Müdürü

İÇİNDEKİLER

Etik Beyan	ii
Kabul ve Onay	iii
İçindekiler	iv
Önsöz	vi
Simgeler ve Kısaltmalar	viii
Şekiller	ix
Çizelgeler	x
1. GİRİŞ	1
1.1. Motivasyon	5
1.1.1. Motivasyon Kavramı ve Tanımlar	5
1.1.2. Motivasyon Süreci	8
1.1.3. Motivasyonun Önemi	9
1.1.4. Motivasyon Teorileri	10
1.1.4.1. Kapsam Teorileri	12
1.1.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	12
1.1.4.1.2. Alderfer'in ERG Teorisi	15
1.1.4.1.3. Çift Faktör Teorisi/Frederick Herzberg (Motivasyon-Hijyen Teorisi)	17
1.1.4.1.4. Başarma İhtiyacı Teorisi (McClelland Teorisi)	19
1.1.4.2. Süreç Teorileri	20
1.1.4.2.1. Bekleyiş Teorileri (Expectancy Theories)	21
1.1.4.2.2. Eşitlik Teorisi (Equity Theory)	22
1.1.4.2.3. Amaç Teorisi (Goal Setting Theory)	24
1.1.5. Motivasyonu Etkileyen Faktörler	26
1.1.5.1. Bireysel Faktörler	26
1.1.5.2. Örgütsel Faktörler	28
1.2. İş Doyumu	31
1.2.1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımları	31
1.2.2. İş Doyumu ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	34
1.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	35
1.2.3.1. Bireysel Faktörler	35
1.2.3.2. Örgütsel Faktörler	38
1.3. Araştırmanın Amacı	41
1.4. Araştırmanın Önemi	43
2. GEREÇ VE YÖNTEM	45
2.1. Araştırmanın Yeri	45
2.2. Araştırmanın Türü	50
2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	51
2.4. Araştırmanın Uygulanması	53
2.5. Veri Toplama Araçları	53
2.5.1. Kişisel Bilgi Formu	54
2.5.2. Blais Motivasyon Envanteri	54
2.5.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği	57

2.6. Verilerin Analizi	58
3. BULGULAR	64
3.1. Tanımlayıcı Bulgular	64
3.2. İş Doyumuna İlişkin Bulgular	72
3.3. Motivasyona İlişkin Bulgular	91
3.4. Motivasyon İle İş Doyumu Arasında İlişkiye Yönelik Bulgular	119
3.5. Motivasyon İle İş Doyumu Arasında Regresyona Yönelik Bulgular	121
4. TARTIŞMA	129
4.1. İş Doyumu Bulgularının Tartışılması	129
4.2. İş Doyumu ile Motivasyon Arasında İlişki	143
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	147
5.1. Sonuçlar	147
5.1.1. İş Doyumu İle İlgili Sonuçlar	147
5.1.2. Motivasyon İle İlgili Sonuçlar	149
5.1.3. İş Doyumu ile Motivasyon Arasında İlişki İle İlgili Sonuçlar	152
5.2. Öneriler	153
5.2.1. Bulgulara Yönelik Öneriler	153
5.2.2. Genel öneriler	156
ÖZET	159
SUMMARY	160
KAYNAKLAR	161
EKLER	170
Ek-1. Etik Kurul İzin Yazısı Fransızca	170
Ek-2. Etik Kurul İzin Yazısı Türkçe	171
Ek-3. Niamey Hastanesi İzin Yazısı Fransızca	172
Ek-4. Niamey Hastanesi İzin Yazısı Türkçe	173
Ek-5. Lamorde Hastanesi İzin Yazısı Fransızca	174
Ek-6. Lamorde Hastanesi İzin Yazısı Türkçe	175
Ek-7. Issaka Gazobi Hastanesi İzin Yazısı Fransızca	176
Ek-8. Issaka Gazobi Hastanesi İzin Yazısı Türkçe	177
Ek-9. Sağlık Çalışanlarının Motivasyon ve İş Doyumu Yönünden Değerlendirilme Anketi Fransızca	178
Ek-10. Sağlık Çalışanlarının Motivasyon ve İş Doyumu Yönünden Değerlendirilme Anketi Türkçe	183
Ek-11. Aydınlatılmış Onam Formu Fransızca	188
Ek-12. Aydınlatılmış Onam Formu Türkçe	191
Ek-13. Blais Motivasyon Envanteri İfadelerine Verilen Yanıtların Dağılımı	193
Ek-14. Minnesota İş Doyum Ölçeği İfadelerine Verilen Yanıtların Dağılımı	194
ÖZGEÇMİŞ	195

ÖNSÖZ

Motivasyon, hem bireyin kendi amaç ve hedefleri hem de çalıştığı kurumun amaç ve hedeflerine ulaşmasında etkili olan itici güç olarak ifade edilebilir. İşletme açısından motivasyon, hem işletmenin hem de işgörenlerin beklentilerine cevap veren bir iş ortamı oluşturup, kişinin istenilen davranışa geçmesi için isteklendirilmesi süreci olarak ifade edilebilir (Berkman ve ark., 2007 akt. Ünsar ve ark., 2010). Bireyin performansını ve verimliliğini artırmanın temel koşullarından biri, onu en iyi şekilde motive etmektir. Bu nedenle, bir işletmenin başarıya ulaşmak, rekabet gücünü artırmak ve insan kaynaklarını en etkin ve verimli şekilde kullanması için çalışanların motive olması gereklidir.

Bireylerin kendisinden veya çevresinden kaynaklanabilen iş doyumu ve motivasyonları, sağlık çalışanlarının performansını da etkileyen önemli unsurlardır. İşinden doyum sağlamış kişinin işine motive olabilmesi daha iyidir. Çünkü doyum sağlamış birey, önemli ölçüde davranışını değiştirmeye ve motive olmaya hazır durumdadır. Aynı şekilde, motive olmuş bir birey de tüm çaba ve faaliyetlerin sonucunda iç huzura kavuşabilmekte, böylece motivasyon iş doyumunu, işdoyumu da motivasyonu önemli ölçüde etkilemektedir. Yapılan araştırmalarda sağlık çalışanların iş doyumlarının ve motivasyonlarının yüksek olması, onların verimlilik ve performansı üzerinde önemli bir unsur olduğu belirlenmiştir. Bu açıdan araştırma kapsamında, sağlık çalışanlarının motivasyon ve iş doyumu durumlarının belirlenmesi gerektiği düşünülmektedir. Buradan yola çıkılarak çalışmada, Nijer’de üç farklı hastanede sağlık çalışanlarının motivasyon ve iş doyumu durumlarını belirlemek, aralarındaki ilişkiyi değerlendirmek amaçlanmıştır. Nijer’de hastanede görev yapan sağlık personeli arasında motivasyon ve iş doyumu ile ilgili çalışmalara pek rastlanmamıştır. Bu nedenle yapılan araştırmanın özellikle Nijer’de üç hastanede sağlık çalışanlarının iş doyumu ve motivasyonlarının değerlendirilmesi ve alınacak önlemler açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu araştırma sonuçlarının, Nijer’de diğer hastanelerde de yapılacak bu tür çalışmalara da temel ve örnek oluşturabileceği açısından orijinal olduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın her aşamasında bana destek olan, değerli bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan ve zamanını benden esirgemeyen akademik hayatımda örnek aldığım tez danışmanım Prof. Dr. Ömer Rıfkı ÖNDER'e, tez çalışmamın uygulama aşamasında gerekli izni ve verileri sağlayan Niamey Hastanesi, Lamorde Hastanesi ve Issaka Gazobi Hastanesi'ne, Ankara Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü'nde görev yapan hocalarıma ve arkadaşlarıma teşekkür ederim. Çalışmanın analiz ve değerlendirilmesi aşamasında desteklerini esirgemeyen Ankara Üniversitesi Biyoistatistik Anabilim Dalı öğretim üyelerinden Prof. Dr. Atilla Halil Elhan'a teşekkür ederim. Ayrıca danışmanımın yanı sıra tezimin her aşamasında bana her zaman katkı ve destekleri için özellikle Araş. Gör. Uzm. Meliha Meliş GÜNALTAY'a minnet, şükran ve teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmam süresince ilgi ve desteklerini esirgemeyen annem Fatouma SINA ve aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

SİMGELER VE KISALTMALAR

BME:	Blais Motivasyonu Envanteri
KEI :	Kardeşlik, Emek, İlerleme
KW :	Kruskal Wallis
MiÖ :	Minnesota İş Doyum Ölçeği
MWU :	Mann Whitney U
SPSS :	Statistical Package for the Social Science
VIG :	Varoluş-İlişki Kurma-Gelişme
CFA:	Batı Avrupa Frangı

ŞEKİLLER

Şekil 1.1. Motivasyon Süreci	9
Şekil 1.2. Motivasyon-Davranış İlişkisi	13
Şekil 1.3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramının Şematik Gösterimi	15
Şekil 1.4. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramının Şematik Gösterimi	16
Şekil 1.5. Maslow ve Alderfer'in Gereksinim Kuramları Arasındaki İlişki	18
Şekil 1.6. Herzberg'in İki Etmen Kuramı	21
Şekil 1.7. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Modeli	24
Şekil 1.8. Eşitlik Teorisi Modeli	26
Şekil 1.9. Edwin Locke'nin Bireysel Amaçlar Teorisi	27
Şekil 2.1. Nijer'in Bölge Haritası	58
Şekil 2.2. Araştırma Modeli	65

ÇİZELGELER

Çizelge 3.1.	Çalışma Grubunun Sosyo-Demografik Özellikleri	64
Çizelge 3.2.	Çalışma Grubunun Çalışma Özellikleri	65
Çizelge 3.3.	Çalışanların Gelir Durumuna İlişkin Görüşleri	65
Çizelge 3.4.	Çalışma Grubunun Diğer Çalışanlar ve Kurum Yöneticileri İle İlişkilerine Yönelik Görüşleri	66
Çizelge 3.5.	Çalışanların Sosyal Aktivitelere Katılma Durumu ve Meslekteki Verimliliğine İlişkin Görüşleri	66
Çizelge 3.6.	Çalışanların Sigara İçme ve Alkol Alma Durumu	67
Çizelge 3.7.	Çalışanların Uzun Vadade Mesleği ile İlgili Planları	67
Çizelge 3.8.	Çalışma Grubunun, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri Yönünden İş Doyum Puan Ortalamaları	69
Çizelge 3.9.	Çalışma Grubunun, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri Yönünden Motivasyon Puan Ortalamaları	71
Çizelge 3.10.	Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre İş Doyum Puan Ortalamaları	73
Çizelge 3.11.	Çalışma Grubunun Medeni Duruma Göre İş Doyum Puan Ortalamaları	74
Çizelge 3.12.	Çalışma Grubunun Yaşa Göre İş Doyum Puan Ortalamaları	75
Çizelge 3.13.	Çalışma Grubunun Öğrenim Düzeyine Göre İş Doyum Puan Ortalamaları	76
Çizelge 3.14.	Çalışma Grubunun Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş Doyum Puan Ortalamaları	77
Çizelge 3.15.	Çalışma Grubunun Meslek Türlerine Göre İş Doyum Puan Ortalamaları	79
Çizelge 3.16.	Çalışma Grubunun Görev Yerine Göre İş Doyum Puan Ortalamaları	80
Çizelge 3.17.	Çalışma Grubunun Meslekte Toplam Çalışma Süresine Göre İş Doyum Puan Ortalamaları	81
Çizelge 3.18.	Çalışma Grubunun Hastanede Toplam Çalışma Süresine Göre İş Doyum Puan Ortalamaları	83
Çizelge 3.19.	Çalışma Grubunun Aylık Gelirin Yeterli Olup Olmama Konusunda Görüşlerine Göre İş Doyum Puan Ortalamaları	84

Çizelge 3.20.	Çalışma Grubunun Hastane Dışında Ek İş Yapma Gereksinimine göre İş doyum puan ortalamaları	85
Çizelge 3.21.	Çalışma Grubunun Kurum İçi Diğer Çalışanlarla İlişkilerine Göre İş Doyum Puan Ortalamaları	87
Çizelge 3.22.	Çalışma Grubunun Kurum Yöneticileri İle İlişkilerine Göre İş Doyum Puan Ortalamaları	89
Çizelge 3.23.	Çalışma Grubunun Meslekte Kendini Verimli Hissetme Durumuna Göre İş Doyum Puan Ortalamaları	90
Çizelge 3.24.	Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Motivasyon Puan Ortalamaları	92
Çizelge 3.25.	Çalışma Grubunun Medeni Duruma Göre Motivasyon Puan Ortalamaları	94
Çizelge 3.26.	Çalışma Grubunun Yaşa Göre Motivasyon Puan Ortalamaları	97
Çizelge 3.27.	Çalışma Grubunun Öğrenim Düzeyine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları	99
Çizelge 3.28.	Çocuk Sayısına Göre Motivasyon Puan Ortalamaları	101
Çizelge 3.29.	Çalışma Grubunun Meslek Türlerine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları	103
Çizelge 3.30.	Çalışma Grubunun Görev Yerine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları	104
Çizelge 3.31.	Çalışma Grubunun Meslekte Toplam Çalışma Süresine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları	107
Çizelge 3.32.	Çalışma Grubunun Hastanede Toplam Çalışma Süresine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları	110
Çizelge 3.33.	Çalışma Grubunun Aylık Gelirin Yeterli Olup Olmama Konusunda Görüşlerine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları	111
Çizelge 3.34.	Çalışma Grubunun Hastane Dışında Ek İş Yapma Gereksinimine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları	114
Çizelge 3.35.	Çalışma Grubunun Kurum İçi Diğer Çalışanlarla İlişkilerine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları	115
Çizelge 3.36.	Çalışma Grubunun Kurum Yöneticileri İle İlişkilerine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları	116

Çizelge 3.37. Çalışma Grubunun Meslekte Kendini Verimli Hissetme Durumuna Göre Motivasyon Puan Ortalamaları	118
Çizelge 3.38. Genel Motivasyon Puanları ile İş Doyumu Puanları Pearson Korelasyon Katsayıları	120
Çizelge 3.39. Blais Motivasyon Envanteri için Hesaplanan Betimsel İstatistikler	121
Çizelge 3.40. Minnesota İş Doyumu Ölçeği için Hesaplanan Betimsel İstatistikler	122
Çizelge 3.41. Sağlık Çalışanlarının Motivasyonları ve Alt Boyutlarının İçsel İş Doyumları Üzerindeki Etkisinin Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları	124
Çizelge 3.42. Sağlık Çalışanlarının Motivasyonları ve Alt Boyutlarının Dışsal İş Doyumları Üzerindeki Etkisinin Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları	126
Çizelge 3.43. Hipotezlere İlişkin Kabul ve Red Durumu	127

1. GİRİŞ

Endüstriyel, teknolojik ve sosyal gelişmeler işgücünün, çalışma yaşamındaki önemini her geçen gün daha çarpıcı bir unsur olduğunu vurgulamaktadır. Bu gelişmeler kurumun sağlıklı organizasyonu, gelişmesi ve belirli bir düzen içinde çalışması için insan faktörünün önemini ortaya koymakta ve dikkate alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bunun için çalışanların gereksinimlerinin neler olduğunun bilinmesi, kurum hedefleri ile kişisel gereksinimler arasında dengeli ilişkiler kurulması, çalışanlar arasında oluşturulacak işbirliği yolu ile hedefe başarı ile ulaşılabilir. Örgütlerin başarısı büyük ölçüde, insan ögesinin çok yönlü ve karmaşık yapısının iyi anlaşılmasına ve bu yapıya uygun çalışma ortamının oluşturulmasına bağlıdır. Bu nedenle örgütlerin hızla artan rekabet koşullarında ayakta kalabilmesi için en değerli varlıklarına, başka bir anlatımla çalışanlarına daha akılcı yatırım yapmalarını ve çok yönlü düşüncelerini ve önlem almalarını gerektirmektedir (Söylemez, 2010).

Rekabete dayalı yönetim anlayışı günümüzde, çalışanların iş sürecinde daha etkin ve daha başarılı olarak yer almasını istemektedir. Bu noktada, son yıllarda çalışanların motivasyonu ve iş doyumunu dikkatle izlenmiş ve incelenmiştir. Örgütsel amaçlara ulaşma noktasında çalışanlara verilen önem ve değer de giderek artmaktadır. Dolayısı ile örgütün verimliliği ve başarısı, çalışanların verimliliği ve başarısı ile de yakından ilgilidir. Bu aşamada, organizasyonlar başarılı olmak ve hedeflerine ulaşmak için, çalışanların kuruma aidiyet duygularını güçlendiren, yaptıkları işe ve işleyişe yönelik bilgi düzeylerini arttıran, performans, motivasyon, iş doyumunu ve verimlilikle ilişkilendirilen örgütsel iletişime de büyük görevler düşmektedir (Yalım, 2015).

Günümüzün modern yönetim anlayışında insan faktörü, diğer üretim faktörlerinden daha önemlidir. Modern yöneticiler, yönetim sisteminin diğer unsurları gibi insan faktörünün sadece bir üretim faktörü olmadığı gerçeğinin farkındadır. Bu nedenle, kurumlarında çalışanların mutluluğunu örgütsel etkinliğin ön koşulu olarak belirlenmeye başlanmıştır(Gökoğlu, 2016).

Motivasyon, hem bireyin kendi amaç ve hedefleri, hem de çalıştığı kurumun amaç ve hedeflerine ulaşmasında etkili olan itici güç veya güdülerdir. Bu nedenle, bir işletmenin başarıya ulaşmak ve rekabet gücünü artırmak için insan kaynaklarını en etkin ve verimli şekilde kullanması çok önemlidir. Bireyin performansını ve verimliliğini artırmanın temel koşulu, onu en iyi şekilde motive etmektir. Ayrıca bununla birlikte takdir, ödüllendirme, prim ve benzeri çeşitli faktörler ile, demografik ve örgütsel çeşitli faktörlerin motivasyon üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir (Orhaner ve Mutlu, 2018).

Çalışanların motivasyonunun sağlanması iş yaşamının önemli 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. Motive olamayan personelin olumlu performans göstermesi beklenmemelidir. İş yaşamında motivasyon kullanımının en temel amaçlarından biri; örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için personelin yüksek derecede performans göstermesini sağlamaktır (Ağırbaş ve ark., 2005).

Hizmet kalitesinin devamlılığının ve gelişiminin sağlanması, ancak motivasyonun ve verilen taahhütlerin yerine getirilmesiyle olanaklıdır. Yöneticinin sorumluluğu, çalışanların hem kaliteyi hem de iş miktarını artırmak için motive etmektir. Elbette, motive etmeden önce onların gereksinimlerini tanımalı ve bunları karşılayacak güce sahip olmalıdır. Bununla birlikte sağlık kurumları yöneticileri, personelinin iyi bakım vermelerini sağlayacak pozitif bir atmosfer yaratmalı ve var olan sorunları çözebilmek için çaba göstermelidir. Böylece, organizasyonel amaçlar ile kişisel ihtiyaçlar arasında dengeli bir ilişki kurulabilir ve çalışanlar arasındaki işbirliği ile hedefe ulaşmada önemli bir katkı sağlayabilecek motivasyon gerçekleştirilir (Yıldız, 2007).

İş doyumu, genel anlamda, çalışanların yaptıkları iş ve bu işi yaptıkları fiziksel ortamdan duydukları memnuniyeti ifade etmektedir. Duygusal bir kavram olduğu için kişiden kişiye algılama da değişebilir. Sahip olunan işin kişi için ifade ettiği anlam ve

kişiyile işi arasında ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz süreçler, çalışanın o işten alacağı doyumunu etkiler. İşle ilgili olumsuz tutumlar ise iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarır. İş doyumunun az olması duygusal tükenmişliğe yol açmakta, daha sonra duyarsızlaşma gibi savunucu tepkilere ve işle ilgili olarak düşük kişisel başarıya neden olmaktadır (Yıldırım ve ark., 2015).

Günümüzde insan, bir örgütün sahip olabileceği en değerli kaynak olarak görülmektedir. Bunun yanısıra çalışanlara iş doyumunu verebilen bir iş ve iş ortamı sağlayabilmek için örgütler rakipleriyle mücadele etmektedirler. İş doyumunu bir tutum olarak, davranış içeren motivasyondan farklı olmasına karşın, literatürde ilk kez sistematik bir biçimde incelenmesi motivasyon kuramlarıyla başlamıştır. İş doyumunu kavramı motive olma, moral, işle özdeşleşme, işi çekici bulma kavramlarıyla yakından ilgilidir. Motivasyon, bir amaca doğru çaba harcamayı gerektirmesine karşılık, iş doyumunu, işe bağlı olarak memnun olmayı göstermektedir. Çalışma yaşamı, çalışanlara işle ilgili deneyimler kazandırmasının yanında, her iş gününde yaşanan çeşitli duyguların birikimine de neden olmaktadır. Bu deneyimler sonucunda kişinin işe yönelik zihinsel ve duygusal olarak bir tutumu oluşmaktadır (Sencan ve ark., 2013).

Motivasyon ile performans çok yakından ilişkilidir. Motive olamayan personelin istenilen düzeyde performans göstermesini beklemek uygun değildir. Kişiler çok çeşitli davranışlarda bulunurlar. Bu davranışların değişik nedenleri olabilir. Yönetici açısından önemli olan, kişilerin organizasyonun amaçları doğrultusunda davranışlarıdır (Koçel, 2014).

Motivasyon, personelin verimliliğini ve performansını artırmaktadır. Bu durumda personelin verimliliğini ve performansını en üst düzeye çıkarmak için personelin işlerinde doyumunu sağlanmalı ve hayal kırıklığına uğramaları önlenmelidir. İş doyumsuzluğu, personelin düşük performans göstermesine yol açmakta, devamsızlık ve işgücü devrinde artış gibi olumsuzlukların yaşanmasına neden olmaktadır (Üçüncü, 2016).

İş doyum ve motivasyon kavramları, bilişsel çıktı ya da kavramlardan çok bireyin iç huzurunu ve rahatlığını ifade eden duygu temelli kavramlardır. Motivasyon ve iş doyum arasında genel olarak her zaman pozitif bir ilişki olduğundan söz etmek olanaklı değildir. Diğer bir ifade ile iş doyum ve motivasyon arasında, duruma, bireye ve değişkenlere göre pozitif, negatif ya da nötr bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Motivasyon, bireyin davranışlarını harekete geçiren ve etkileyen bir faktör iken, iş doyum iç huzura ve rahatlığa yol açan ve bireyin her zaman davranışını etkilemeyen bir sonuçtur. Bireyin iş doyumunun sağlanması, motive edilmesi için koşulların uygun hale getirilmesine olanak sağlamaktadır (Tengilimoğlu, 2005).

İş doyum ve motivasyon, çalışanın hayatının merkezini oluştururken; iş yeri açısından da personelin etkin şekilde çalıştırılmasını ifade etmektedir. Hizmet kullanıcılarının övgü ve olumlu geri dönüşleri, içsel motivasyonunu güçlendirerek kendine saygısını da artırmaktadır. İşlerinden memnun olan çalışanlar, kurumun hedeflerine daha sakin ve verimli bir şekilde ulaşma eğilimindedir. Diğer yandan özellikle işveren ve toplumun geneli tarafından değer verilmemek, çalışanın motivasyonunu kötü etkilemektedir (Erdal ve Turan, 2017).

Bu çalışma, Nijer’de üç farklı hastanede sağlık çalışanlarının motivasyon ve iş doyum durumlarını belirlemek, aralarındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla yapılmıştır.

Alanyazın incelendiğinde, değişik kurum ve kuruluşlarda görev yapan sağlık ve hastane çalışanlarına yönelik iş doyum ve motivasyon ile ilgili çalışmaların önemli sayıda olduğu gözlenmiştir. Nijer’de hastanede görev yapan sağlık personeli arasında motivasyon ve iş doyum ile ilgili çalışmalara pek rastlanmamıştır. Bu nedenle yapılan araştırmanın özellikle Nijer’de üç hastanede sağlık çalışanlarının iş doyum ve motivasyonlarının değerlendirilmesi ve alınacak önlemler açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu araştırma sonuçlarının, Nijer’de diğer hastanelerde yapılacak bu tür çalışmalara da temel ve örnek oluşturabileceği açısından orijinal olduğu düşünülmektedir.

1.1. Motivasyon

Son yıllarda örgütlerde çalışanların motivasyonunun ne denli önemli olduğu giderek daha fazla önemsenmektedir. Çalışanların motivasyonu, kurumun performansı açısından gerekli hale gelmiştir. Motivasyona önem veren ve gerekli önlemleri alan yöneticiler, diğerlerine kıyasla daha başarılıdır. Motivasyon, lider yöneticilerin dikkate alması gereken konuların başında gelmektedir. Klasik yönetim tarzını benimseyenler de motivasyonu ihmal etmemeleri halinde, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmada daha başarılıdırlar.

1.1.1. Motivasyon Kavramı ve Tanımlar

Motivasyon kavramı bugüne kadar birçok farklı şekilde tanımlanmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda verilmiştir: Motivasyon kavramının Türkçe’de tam karşılığını bulmak pek kolay olmamakla birlikte, bu kavram İngilizce ve Fransızca "Motive" kelimesinden türetilmiştir. "Motive" teriminin Türkçe karşılığı güdü ya da harekete geçirici anlamında kullanılabilir. Gdü, güdülenme sürecinde ihtiyaç ve dürtünün oluşturduğu ilk aşamayı kapsayan bir kavramdır. Bazı kaynaklara göre de, güdü kavramı öğrenilen ihtiyaçları tatmin için organizmayı (bireyi) faaliyete geçiren itici güç olarak ifade edilmektedir. Dürtü de, fizyolojik ihtiyaçları tatmin için organizmayı faaliyete geçiren itici güç olarak tanımlanmaktadır (Kaplan, 2007).

Motive kelimesinden türetilen motivasyon, bir ya da daha fazla insanı belirli bir amaca doğru devamlı harekete geçirme çabası olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2014). Ayrıca, motivasyon kavramının harekete geçirmek, teşvik etmek anlamını tanımlayan “movere” kelimesi ile de ilişkisi olduğu ileri sürülmektedir. Bu kavramdan kaynaklanan motivasyon, bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak, yeteneklerini ve gelişim olanaklarını göstermek için kişisel, sosyal ve ekonomik tercihlerini sağlama ve tatmin etme süreci olarak da tanımlanmaktadır (Yıldız ve Birgili, 2007).

Motivasyon kavramının temelinde çalışanların sahip olduğu bilgi ve yeteneği işine tam olarak verebilmesi için, işletme tarafından uygun ortam ve koşulların oluşturulması da bulunmaktadır. Motivasyon kavramının hareket noktası, personele ne verilmeli ve ne yapılmalı ki, işletme için yararlı olacak davranışlarda bulunsun, sorusuna verilecek cevabın aranmasıdır. Motivasyon bir ya da birden çok insanı, belirli bir amaca doğru devamlı olarak harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır. Bireyin davranışları genellikle bir nedene dayanır. Bu nedenler; ihtiyaçlar, istekler, inançlar ve dürtüler gibi farklı birçok boyuttan oluşur. Motivasyonu “Kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri doğrultusunda davranmaları” şeklinde tanımlamak da olanaklıdır (Küçüközkan, 2015).

Motivasyon, bireylere karşı nasıl davranıldığıyla ve bireylerin yaptıkları iş hakkında neler hissettikleriyle ilgili bir kavramdır (Soykenar, 2008). Genel bir tanım olarak, motivasyon insan davranışlarının belirli amaçlar doğrultusunda yönetilmesi sürecidir. Organizasyon içindeki bireylerin hem maddi hem de psiko-sosyal olarak çeşitli ihtiyaçları, beklentileri ve umutları vardır. Organizasyon, bireyin ihtiyaçlarını belirli ölçüde tatmin edememesi durumunda birey gerilim içerisinde olacaktır. Beklenti ve özlemlerinin gerçekleşmemesi durumunda ise birey hayal kırıklığına uğrayacaktır. Buna karşılık örgütte ihtiyaçları karşılanan, beklenti ve umutlarının gerçekleşmesine ortam hazırlanan bireyler de daha huzurlu ve mutlu olacaktır. Bu bireylerin organizasyonun amaçları doğrultusunda yönlendirilmesi çok daha kolay olmaktadır. Yöneticinin bir anlamda başarı şansı bireylerin hangi ihtiyaç, arzu ve beklenti içerisinde olduklarını belirleyerek, onların nasıl güdülenebileceği konusunda sahip olduğu bilgiye bağlıdır. Çünkü iş görenlerin nasıl ve hangi araçlarla motive edilebileceğini bilen yöneticinin başarı şansı çok daha yüksektir (Aydoğdu ve Topçu, 2017).

Motivasyonu, personeli çalıştığı kurumun amaç ve hedeflerine yönlendirmek ve bu hedeflerini etkin bir şekilde gerçekleştirmek için subap güç olarak da tanımlayanlar bulunmaktadır. Dolayısıyla bir işletmenin insan kaynaklarını rekabet gücünü artırmak için en verimli ve etkili şekilde kullanması çok önemlidir. Personel performansını ve verimliliğini artırmanın temel koşulu, onu olabildiğince iyi motive etmektir. Ayrıca

bununla birlikte takdir, ödüllendirme, prim ve benzeri çeşitli faktörler ile, demografik ve örgütsel çeşitli faktörlerin motivasyon üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir (Orhaner ve Mutlu, 2018).

Koçel (2014) motivasyonu, “Şahısların belirli bir amacı gerçekleştirmek için bireysel arzu ve istekleri ile davranış sergilemeleri” olarak ifade etmektedir. Özetle motivasyon “Bireyi belli bir hedef için harekete geçiren kuvvettir”.

Bir başka tanımda ise motivasyon, “Bir hedefe ulaşmaya yönelik davranışa yol açan ya da belirli bir performans düzeyine ulaşma isteği” olarak tanımlanmaktadır (Bauer ve Erdoğan, 2012). Luthan’a göre ise motivasyon, “Kişiyi uyanık tutan, enerji veren, davranış ve performansı sürdüren ve yönlendiren süreç” olarak tanımlanmaktadır (Purohit ve Bandyopadhyay, 2014).

Bir başka kaynakta motivasyon, bireyin belli bir ihtiyacı gidermeye yönelik harekete geçirilmesini ifade eden insan davranışı ve ilişkilerine yön veren bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlamada insan davranışının ihtiyaçlar tarafından belirlendiği savı etkili olmaktadır. Motivasyon kavramı, işyerinde çalışanın verimli ve uyumlu çalışmasının nedenini açıklayan iç ve dış enerji güçlerinin toplamı olarak da tanımlanmaktadır. Bu bağlamda motivasyon, çalışan davranışı; verimliliği ve enerji düzeyini belirleyerek yön veren ve devamlılığını sağlayan iç ve dış nedenler ve işleyiş mekanizmalarını içermektedir (Erdal ve Turan, 2017).

Motivasyon araçlarını kullanırken bireysel farklılıklar göz önünde tutulmalıdır. Her bir gruptaki personeli harekete geçiren motivasyon faktörleri farklı olduğundan, kullanılacak motivasyon aracının seçiminde, çalışanın psikolojik durumunu da dikkate almak gerekir. Organizasyonlarda çalışanların motivasyon seviyesi ile iş yaşam kalitesinin iyileştirilmesi, iş doyumunu ve verimliliklerinin artırılması amacıyla; personelin maddi ve manevi ihtiyaç durumlarının sistemli bir şekilde incelenmesi, onların hedef ve beklentilerini karşılayacak bir çalışma ortamının sağlanması, örgüt hedefleri ile çalışanların hedeflerinin koordine edilmesi, seçilecek en uygun motivasyon teorileri ile ortaya konulan motivasyon esaslarına uygun olarak onların

motive edilmesi, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için temel yönetim süreçleridir (Ergin, 2005).

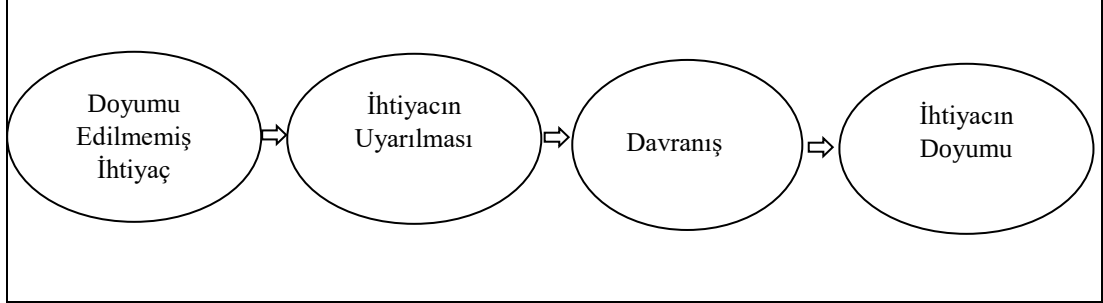
Motivasyon yalnızca çalışanın sorumluluğu değil, aynı zamanda liderlik fonksiyonunu yürüten kişilerin de en önemli görevlerinden biridir. Motivasyon; bir örgüt açısından hem yönetici bazında, hem de çalışan bazında etkinlik ve verimin yükseltilmesi için çok önemlidir. Doğru zamanda yapılacak doğru motivasyon, hareketliliği, başarıyı ve dolayısı ile sürekli verim artışını beraberinde getirecektir. Lider olarak bir yöneticinin görevi; yüksek performans gösteren kişilerin sahip olduğu olumlu tutumları desteklemek, pekiştirmek, bu yüksek performansın sürekliliğini sağlamak, düşük performans gösteren kişilerin tutumlarını ise hem kendilerine hem de örgüte yarar sağlayacak yönde geliştirmektir. Çalışanların motive edilmesini sağlayan faktörler; başarı, kabullenme, işin kendisi, sorumluluk, gelişme ve ilerleme fırsatlarıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

1.1.2. Motivasyon Süreci

Robbins (2012), motivasyonu bir süreç olarak yorumlamıştır: “Motivasyon – bireyin bir hedefi gerçekleştirmeye yönelik çabasındaki yoğunluğunu, yönelimini ve ısrarını ifade eden bir süreçtir.” Motivasyon sürecinin, ihtiyaçların ortaya çıkmasıyla başlayıp, bireyin ihtiyacını giderme isteği ve amacına yönelik belirli bir davranışa yönelmesiyle devam ettiği ifade edilmektedir.

Motivasyon bir süreçtir. Bu yönüyle yapılmış tanımlardan birisi motivasyonu; genel olarak istek, arzu, hedef, amaç, ihtiyaç, dürtü, güdü gibi kavramları içeren ifadelerle anlatılan, fizyolojik veya psikolojik yoksunluk ya da ihtiyaçlarla başlayan amaca yönelik bir davranış veya dürtüyü harekete geçiren, devam ettiren bir süreç olarak tanımlamaktadır (Çeltek, 2004). Diğer bir süreç tanımına göre ise, motivasyon, bireyin ihtiyaçlarının doyurulması ya da doyurulması için bazı araçlar tarafından motive edilmesi ya da çalışanın örgütünün hedeflerine yönelik yüksek çaba harcaması sonucu ortaya çıkan ihtiyaç-tatmin sürecidir (Önen ve Tüzün, 2005). Motivasyon

kavramı aynı zamanda bir süreç olarak da görülebilir. Bu sürecinin nasıl oluştuğu ve işlediği Şekil 1.1’de açıklanmaktadır.



Şekil 1.1. Motivasyon Süreci (Korkmaz, 2008)

Şekil 1.1’de görüldüğü gibi, kişilerin amaçları tatmin edilememiş ihtiyaçlarından doğar. İhtiyaçlar karşılandığı zaman haz ve zevk veren, karşılanmadığı zaman ise, acı ve üzüntü duyulan, hatta yaşamın devamını tehlikeye sokan duygular, olarak tanımlanabilir. Bu ihtiyaçlar harekete geçirilene değin kişi güdülenmez. Kişinin bir ihtiyacı uyarıldığında kişi onu gidermek üzere belirli bir davranışa yönelecektir. Davranış sonucu ihtiyacın tatmin edilmiş olması ise, bu durumun o ihtiyaçla ilgili amaca ulaşıldığının göstergesidir (Korkmaz, 2008).

Motivasyon modelinde ihtiyaçlar ve güdüler gerilim yaratır ve bunlar bireyin bulunduğu çevre tarafından şekillendirilir. Örneğin beslenme ihtiyacı bireyde açlık hissine yol açar. Aç olan birey çevresinde açlığı giderici “Dış saf ödül” olarak adlandırılacak gıdalar arar. Bulunduğu çevre tarafından etki altında bulunan kişi ihtiyacını karşılayıcı girişimlerde bulunmaya başlar. Yeteneğin ve motivasyonun birleşmesi sonucu ortaya çıkan performans, ödüllendirme ile desteklenince ihtiyaçların tatmin edilmesine ve yeni ihtiyaçların ortaya çıkmasına neden olabilecektir (Tümgan, 2007).

1.1.3. Motivasyonun Önemi

Günden güne değişen dünyada insanların ihtiyaçları da, onları motive eden araçlar da değişmektedir. Son yıllarda fiziksel ihtiyaçların yanı sıra, diğer ihtiyaçlar da

ortaya çıkmıştır. Bu nedenle motivasyon; yöneticiler, çalışanlar ve örgüt açısından farklı öneme sahiptir.

Çalışanların motivasyonunun sağlanması, iş yaşamının önemli 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. Motive olamayan personelin olumlu performans göstermesi beklenmemelidir. İş yaşamında motivasyon kullanımının temel amacı; örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için personelin yüksek derecede performans göstermesini sağlamaktır (Ağırbaş ve ark, 2005).

Yöneticiler, biriminde olan çalışanlardan maksimum verimlilik alabilmek, örgütün amaçlarına ulaşabilmek için çalışanları sürekli motive etmek zorundadırlar. Çalışan kişinin temel fizyolojik ihtiyaçları, gelişme, kendini ispat etme ihtiyaçları ve örgütün hedeflere ulaşma, rekabet etme ihtiyaçları, rekabet ortamında sürdürülebilirlik sağlama ihtiyaçları karşı karşıya gelir ve motivasyona önem verilirse, her iki taraf için olumlu sonuçlar kazanılabilir. Bu doğrultuda yöneticilerin genel olarak iki amacı bulunmaktadır. Birincisi, insan kaynaklarını kurumsal amaçlar doğrultusunda yönlendirmek; ikincisi ise, insan kaynaklarının bireysel ihtiyaçlarını, amaçlarını gerçekleştirecek iş ortamını oluşturmaktır. Bu, çift yönlü amaç olarak adlandırılır ve birbirleriyle örtüşmektedir. Bu amaçların birbiriyle örtüşmesini sağlayamayan yöneticilerin hayal kırıklığı yaşaması kaçınılmazdır (Qasimov ve Israyilova, 2016).

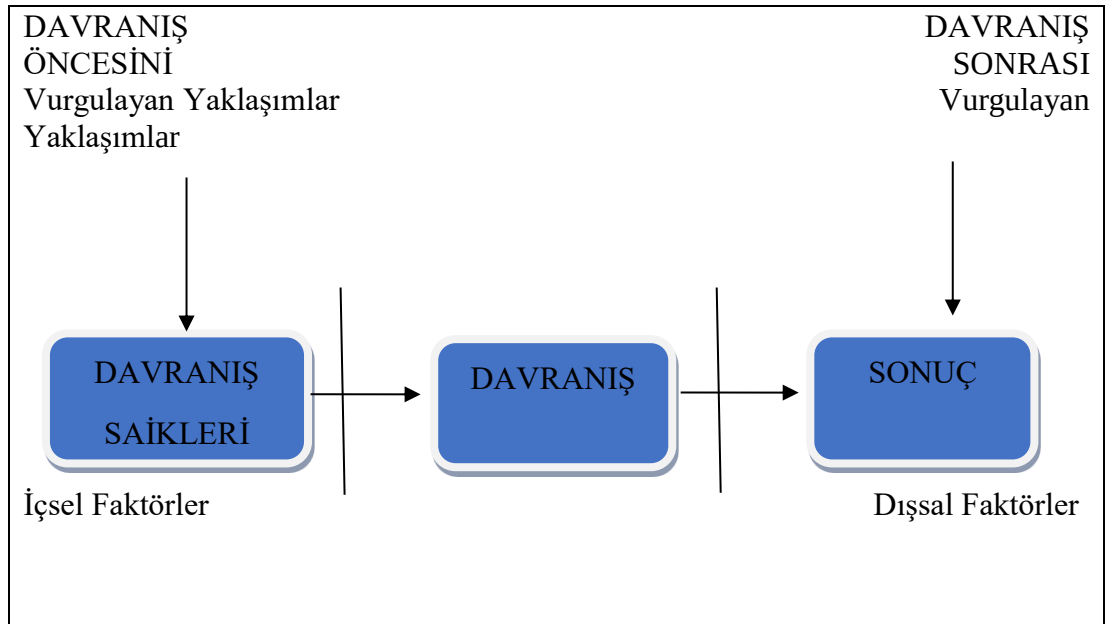
1.1.4. Motivasyon Teorileri

Motivasyon konusunda; örgüt yöneticilerinin kullanabileceği çeşitli teori, model, araç ve yöntemler ile yaklaşımlar geliştirilmiş ve bu yaklaşımlar çalışanların motive edilmesinde kullanılmıştır. Bazı teoriler çalışanların gereksinimlerinin bir ifadesi olarak kişilerin içinde bulunduğu duruma ağırlık verirken, bazıları çalışanların çevre faktörlerine, yani kişiye dışarıdan sağlanan olanaklara ve iş yaşam kalitesine öncelik vermiştir. Motivasyonla ilgili birçok teori ve yaklaşımdan söz edilebilir.

Ancak katılımcı yönetim uygulamaları ile doğrudan ilgili olan motivasyon yaklaşımlarını; kapsamına göre ve uygulanan süreçlere göre motivasyon teorileri olmak üzere iki temel grupta sınıflandırmak olanaklıdır (Kuşluvan, 1999).

Bunlardan ilki içsel faktörlere ağırlık veren “Kapsam Teorileri”, ikincisi ise dışsal faktörlere ağırlık veren “Süreç Teorileri” dir. Kapsam teorileri ile süreç teorileri arasındaki en temel ayrım şu şekilde ifade edilebilir. Süreç teorileri, davranışın sonucunu hedeflerken, kapsam teorileri, davranışın öncesini yani amacını hedefler. Bu teoriler, insanları motive eden faktörleri belirlemek ve motivasyonu sürdürülebilir kılmak üzerinde yoğunlaşırlar (Koçel, 2016). Motivasyon ve davranış ilişkisi Şekil 1.2’de gösterilmiştir.

Başka bir bakışla, davranışı “Neyin” motive ettiği üzerinde duran teorilere kapsam teorileri, davranışın “Nasıl” motive edildiği üzerinde duran teoriler de süreç teorileri olarak nitelendirilebilir. Birbirini tamamlayıcı nitelikte olan bu teorilerden kapsam teorileri, öncelikle iş doyumunu ve daha sonra da harcanan çaba ile bağlantılıyken, süreç teorileri daha çok harcanan çaba, efor ve onun performans sonuçlarıyla ilgilidir.



Şekil 1.2. Motivasyon-Davranış İlişkisi (Koçel T, 2011).

1.1.4.1. Kapsam Teorileri

Kapsamına göre motivasyon teorileri; kişileri çalışma ortamında nelerin motive ettiğini belirlemeye, insanların gereksinimlerini ve dürtülerini tanımlamaya, bu gereksinim ve dürtülerin önem sırasını belirlemeye çaba gösterir. Kişilerin tatmin olmak ve iyi performans gösterebilmek için sahip olmaları gereken dürtüleri ve hedefleriyle ilgilenir. Kapsam teorileri, zaman içinde yalnız bir ya da birkaç noktayı içerdiğinden, geçmiş ya da günümüzü temel alır ve statik, başka bir deyişle durağan olarak değerlendirilir (Kuşluvan, 1999).

Kapsam teorileri adı altında toplanan teorilerden en çok bilinen dördü şunlardır: Abraham Maslow tarafından geliştirilen “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı”, Frederick Herzberg tarafından geliştirilen “Çift Faktör Kuramı (Hijyen – Motivasyon Kuramı)”, David McClelland tarafından geliştirilen “Başarma İhtiyacı Kuramı” ve Clayton Alderfer’in “Varolma-İlişki Kurma ve Gelişme İhtiyaçları” kuramıdır (Yıldırım, 2007).

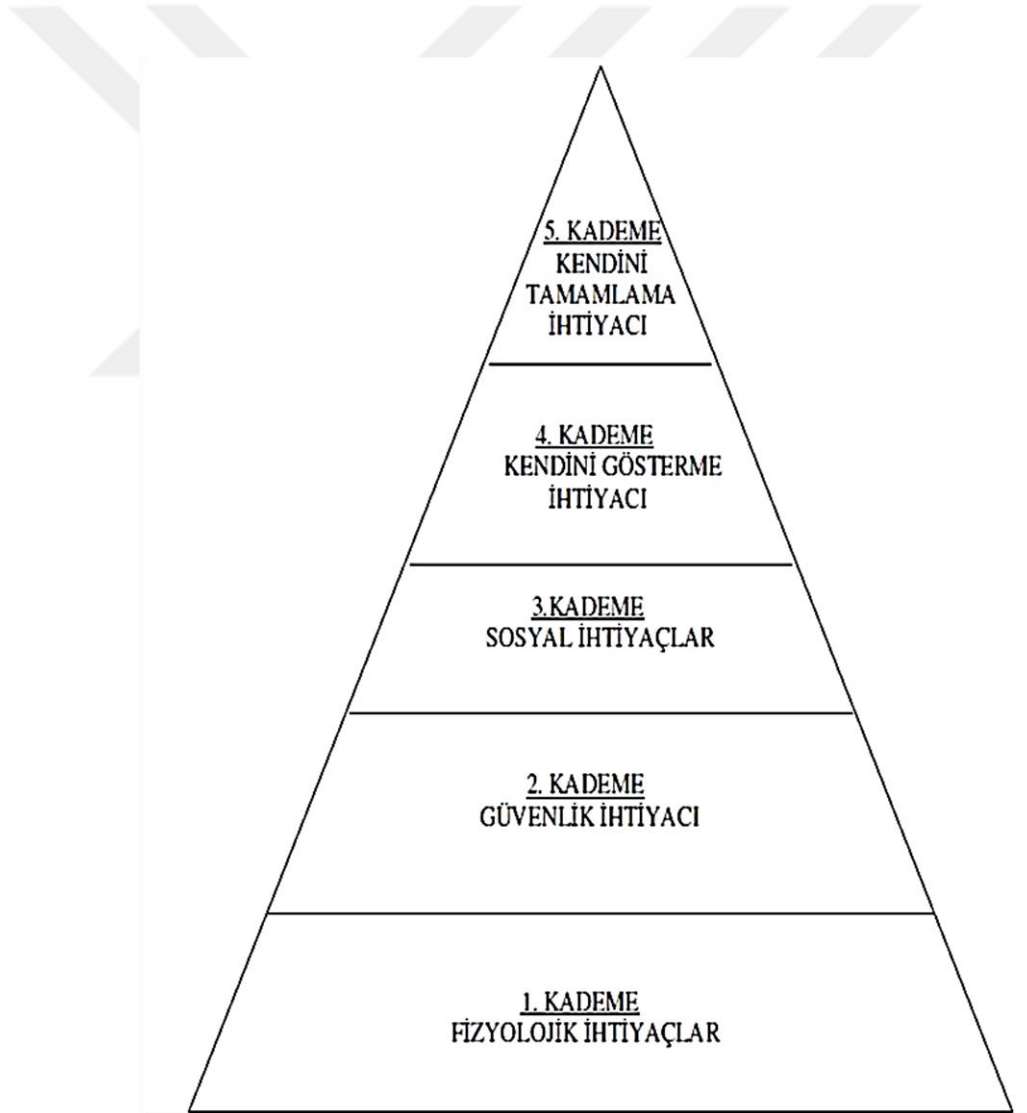
1.1.4.1.1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Motivasyon konusunu ilk inceleyen uzmanlardan biri Abraham H. Maslow’dur. Maslow, insan ihtiyaçları ile ilgili olarak 1943 yılında yazdığı bir makalesinde insan ihtiyaçlarını beş kategoriye ayırmıştır. Maslow, insan ihtiyaçlarını hiyerarşik olarak ele almış ve en alttaki ihtiyaçların karşılanmasının ardından insanın bir üstteki ihtiyaçlar kategorisine doğru yöneldiğini ifade etmiştir (Kaplan, 2007). Maslow’a göre insanlar, alt basamaklardaki ihtiyaçlarını yeterli ölçüde doyuma ulaştırdıkça, en alt basamaktan en üste doğru çıkmakta ve doyurulan ihtiyaç, davranışı etkileme gücünü yitirmektedir (Özer ve Topaloğlu, 2008).

Bu yaklaşımın iki temel hipotezi bulunmaktadır. İlk olarak, şahsın sergilediği her davranışın, onun belli ihtiyaçlarını tatmin etmek için olduğudur. İkinci olarak ise ihtiyaçların sıralaması söz konusudur. Bu hipoteze göre birey, belirli bir hiyerarşi

gösteren ihtiyaçlara sahiptir. Alt basamaklardaki ihtiyaçlar tatmin edilmeden üst basamaklardaki ihtiyaçlar bireyi davranış sergilemeye yönlendirmemektedir (Koçel, 2014).

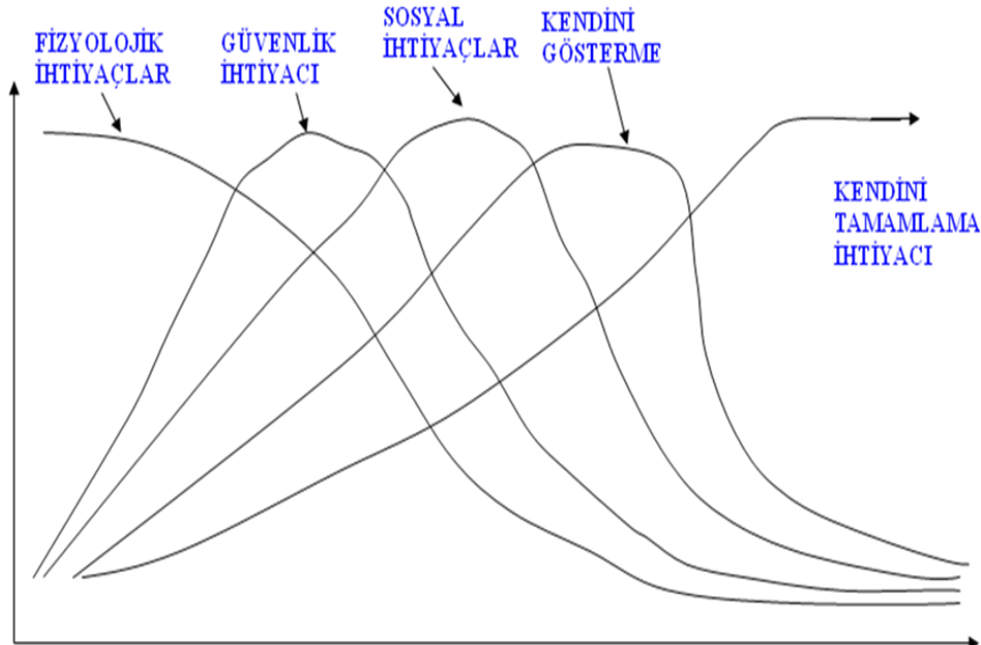
Bu yaklaşıma göre kişinin ihtiyaçları beş ana grupta toplanabilir. Birinci grup en alt düzeydeki ve en ilkel ihtiyaçları kapsamaktadır. Beşinci grup ise en yüksek düzeydeki ihtiyaçları ifade etmektedir. Şekil 1.3'te de görülebileceği gibi bu ihtiyaçların oluşturduğu hiyerarşi, aşağıdan yukarıya şöyledir: Fizyolojik İhtiyaçlar, Güvenlik İhtiyaçları, Sosyal İhtiyaçlar, Kendini Gösterme İhtiyacı, Kendini Tamamlama İhtiyacı.



Şekil 1.3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramının Şematik Gösterimi (Koçel, 2014).

Maslow'un ihtiyaçlar teorisi, özellikle yöneticiler tarafından olmak üzere oldukça geniş bir kesim tarafından kabul görmüştür. Sezgisel olarak mantıklı ve anlaşılması kolaydır. Bununla birlikte ne yazık ki bazı araştırmacılar bu kuramın yeterince kanıtlanamadığını ileri sürmektedir. Maslow görüşünü destekleyen teorinin geçerliliğini test etmeye çalışan bir takım araştırmalar destekleyici yeterli kanıt bulamamaktadır. Ancak sezgisel yanının güçlü olması ilk teoriler arasında olmasına karşın, bu teoriyi hala gündemde tutmaktadır (Robbins ve Judge, 2012).

Maslow'un geliştirdiği bu ihtiyaçlar hiyerarşisi modelini, genel bir kalıp olarak görmek daha uygundur. Başka bir deyişle, herkesin, aynı şekilde ve aynı şiddette bu ihtiyaçlar tarafından motive edildiğini söylemek her zaman olanaklı değildir. Herkes çeşitli kademelerdeki ihtiyaçlar tarafından davranışa sevk edilir. şekil 1.4'te de görüldüğü gibi Maslow da, ortalama bir kişinin "Fizyolojik İhtiyaçların" % 85' ini, "Güvenlik İhtiyaçlarının" % 70' ini, "Sosyal İhtiyaçların" % 50' sini, "Kendini Gösterme İhtiyacı"nın % 40' nı, "Kendini Tamamlama İhtiyacı"nın % 10' unu tatmin etmiş olabileceğini ileri sürmüştür (Koçel, 2014).



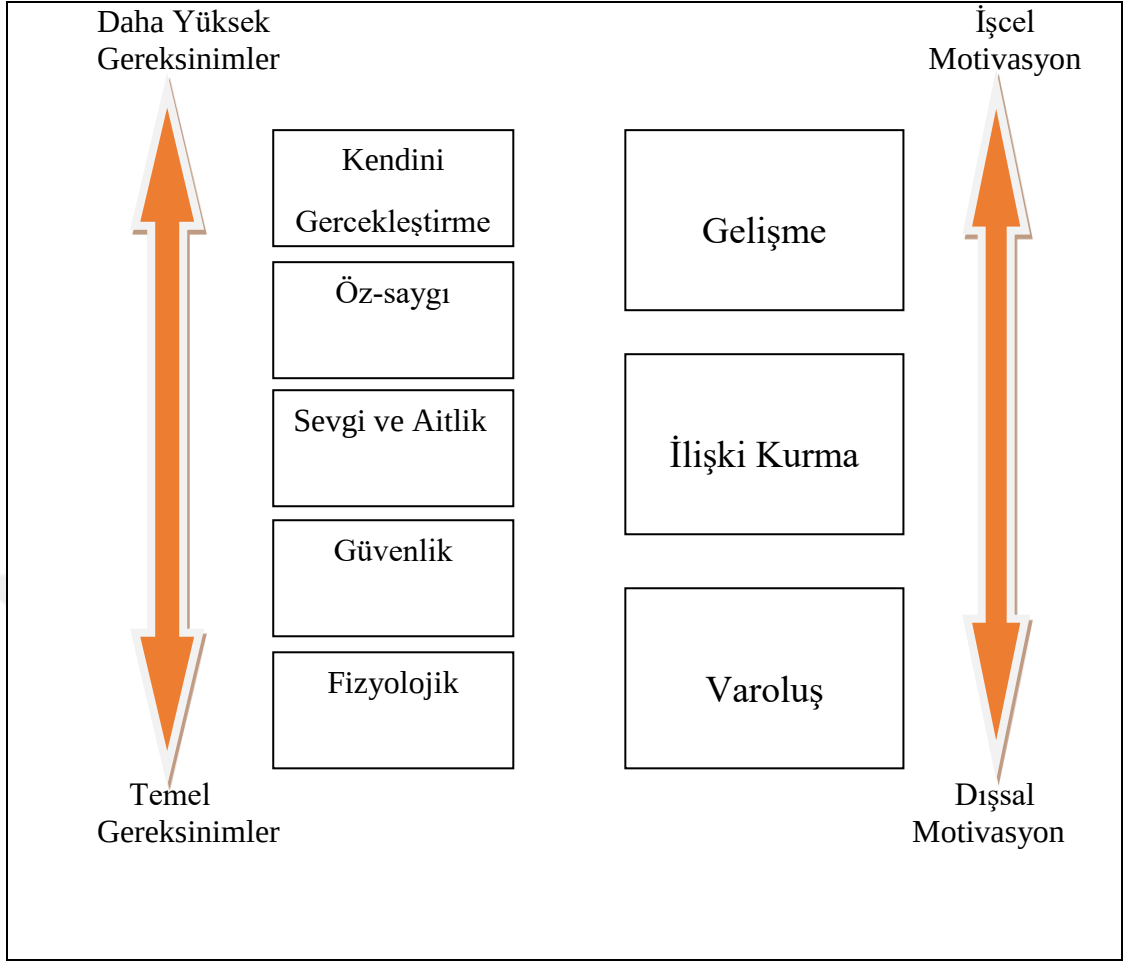
şekil 1.4. İhtiyaçlar (Koçel, 2014).

1.1.4.1.2. Alderfer'in ERG Teorisi

Özellikle Maslow'un kuramının bir uzantısı olarak görülebilecek olan V.I.G (Varoluş-İlişki Kurma-Gelişme) Kuramı, İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nı desteklemek ve eksikliklerini gidermek amacıyla ortaya atılmıştır. Bu teori Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ni başka bir şekilde ifade etmektedir. Maslow'un modeli özellikle çalışma yaşamı için geliştirilmemişken, Alderfer kuramında, örgütlerdeki insan gereksinimlerine yönelik bir uyarlama yapmaya çalışmıştır. Alderfer, kuramında gereksinimleri Varoluş (Existence), İlişki kurma (Relatedness) ve Gelişme (Growth) gereksinimleri olarak üç grupta incelemiştir (Özer ve Topaloğlu, 2008).

Alderfer, Maslow'un teorisini değiştirerek yeni bir teori ortaya koymuştur. Alderfer, Maslow'un yaklaşımını değişikliğe uğratarak daha basit biçime getirmiştir. Bu teoride Maslow'un beş katmanlı ihtiyaçları üçe indirilmiş; "Varolma İhtiyacı", "Ait Olma/İlişki Kurma İhtiyacı" ve "Gelişme İhtiyacı" olarak incelenmeye çalışılmıştır (Küçüközkan, 2015).

Literatürde "ERG" teorisi olarak anılan bu teoriye göre insanların üç temel ihtiyacı vardır. İlk sıradaki varoluş ihtiyaçları; yeme, içme, ücret, çalışma koşulları ve güvenlik gibi fiziksel isteklerden oluşmaktadır. İkinci sıradaki bağlılık ihtiyaçları; işte ve iş dışındaki yaşamda başkalarıyla ilişki içinde olma ve başkaları tarafından kabul görme, takdir edilme ihtiyaçlarını içermektedir. Üçüncü ve son sıradaki gelişme ihtiyaçları; özsaygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını içermektedir (Kırcı, 2013). Şekil 1.5'de Maslow ve Alderfer'in gereksinim kurumları arasındaki ilişki görülmektedir.



Şekil 1.5. Maslow ve Alderfer'in Gereksinim Kuramları Arasındaki İlişki (Özer ve Topaloğlu, 2008)

Varoluş İhtiyacı: İnsanın varlığını sürdürmesi ve varoluşunu devam ettirmesini sağlayıcı maddesel özelliğe sahip fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını kapsamaktadır. Varoluş ihtiyacı, insanın varoluşuyla ilişkili olan ve Maslow'un kuramındaki ilk iki basamakta yer alan fizyolojik ve belirli güvenlik ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir.

İlişki Kurma İhtiyacı: Bu ihtiyaçlar, açık bir iletişim, diğer kişilerle duyguların ve düşüncelerin paylaşımıyla tatmin olmayı içermektedir. Yine Maslow'un kuramında yer alan "Sevgi" ve "Ait Olma" gereksinimi ile başkalarından gelen geri dönüşümleri içeren "Saygı" gereksinimine karşılık gelmektedir. Bununla birlikte Alderfer, ilişki kurma gereksiniminin samimiyetten çok; açık, doğru ve dürüst etkileşimle tatmin edildiğini vurgulamıştır.

Gelişme İhtiyacı: Gelişme gereksinimi yine Maslow'un kuramında yer alan kendini gerçekleştirme gereksinimini kapsamakta ve ayrıca başarı ve sorumluluk niteliğini içeren saygınlık gereksiniminin bir yönünü kapsamaktadır.

1.1.4.1.3. Çift Faktör Teorisi/Frederick Herzberg (Motivasyon-Hijyen Teorisi)

Frederick Herzberg tarafından geliştirilen bu teori de, İhtiyaçlar Hiyerarşisi yaklaşımından sonra, en çok bilinen motivasyon teorisi durumundadır. Bu teori, Herzberg'in 200 mühendis ve muhasebeciden oluşan bir grup üzerinde yaptığı bir araştırmanın sonuçları üzerine yapılandırılmıştır. Bu çalışmada bireylerin değer sistemleri içinde çalışma ortamından neler beklediği, çalışanları neyin daha fazla motive ettiği ve hangi çalışma koşullarının tatmin edici olmadığı ve işe karşı isteksizlik meydana getirdiğini belirlemek amaçlanmıştır. Katılımcılara "Kendilerini ne zaman son derece iyi ve ne zaman son derece kötü hissettikleri" sorulmuş ve araştırma sonucunda kişileri iyi hissettiren durumların işle ilgili konular, kötü hissettiren konuların ise işle ilgili olmakla birlikte işin dışında olan faktörler olduğunu belirlemişlerdir (Koçel, 2014).

Herzberg, Çift Faktör (Motivasyon-Hijyen) Teorisi'nde çalışanların iş tatminini sağlayacak olan faktörleri "Motivasyon" ve "Hijyen" faktörleri olarak iki grup altında toplamaktadır. "Motivasyon Faktörleri"; başarı, takdir edilme, işin kendisi, işte gelişme ve ilerleme gibi yapılan işe ilişkin özelliklerdir. Eğer çalışanlar yaptıkları işin kendilerine yukarıda sıralanan özellikleri verdiklerine inanıyorlarsa, yaptıkları işten tatmin olacaklardır. Herzberg, teorisinde bir de çalışanların yaptıkları işten tatmin olmamalarına neden olan, yapılan işin kendisiyle ilgili olmayıp dışında olan "Hijyen Faktörleri" üzerinde durmaktadır. Bunlar ise; işletmenin politikası ve yönetimi, kontrol, kişiler arası ilişkiler, çalışma koşulları, ücret, iş güvenliği ve statü gibi faktörlerdir. Eğer sıralanan bu hijyen faktörleri çalışanların beklentilerini karşılamazsa, çalışanlar yaptıkları işten tatmin olmayacaklardır. Ancak bu faktörler yeterince motive edici değildirler. Farklı ülkelerde yapılan araştırmalarda, Herzberg

tarafından hijyen faktörleri olarak sıralanan bu özelliklerin motive edici olarak işlev görebileceği tartışılmaktadır (Ağırbaş ve ark., 2005).

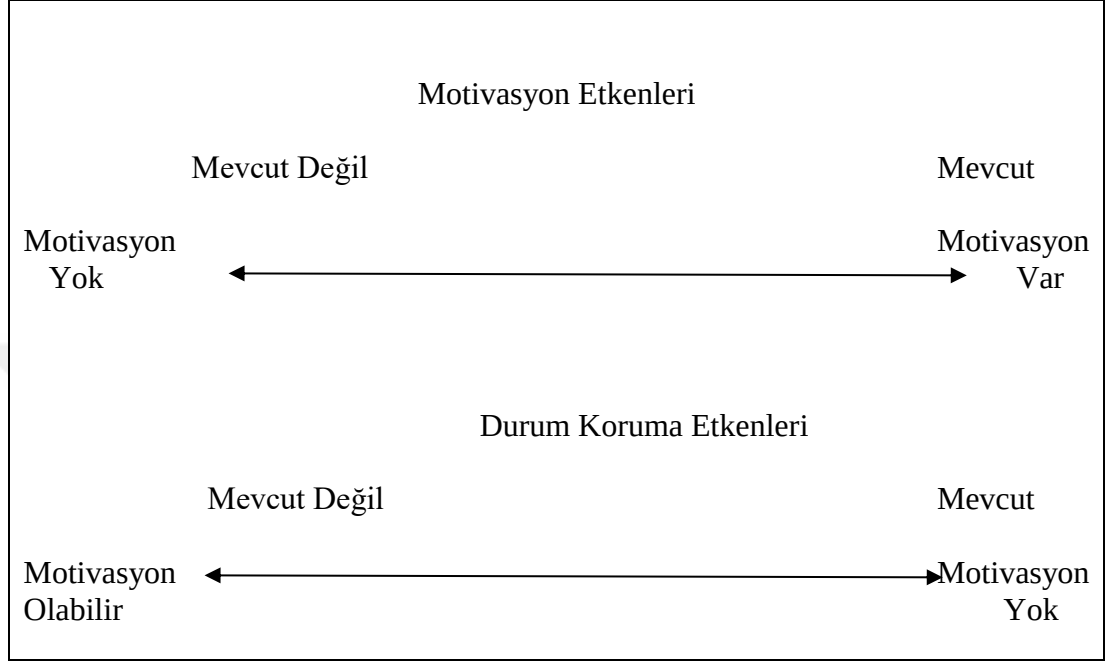
Motive edici faktörler daha çok içsel faktörler olup, kişiyi doyuma ulaştıran faktör niteliğindedir. Bu faktörler (Borkowski, 2005):

- ❖ Başarı (Achievement),
- ❖ Tanınma (Recognition),
- ❖ Kendini işe verme (Work itself) ,
- ❖ Sorumluluk (Responsibility),
- ❖ İlerleme (Advancement) olarak sıralanabilir.

Hijyen faktörleri bireyin çevresi ile ilgili olup, tatmin ya da tatminsizlik oluşturan ve motive etme gücü olmayan faktörleri ifade etmektedir. Hijyen faktörlerinin negatif olması durumunda motivasyon sağlayıcı etki ortadan kalkmaktadır. Pozitif olması durumunda ise iş tatmini gerçekleştirmekte ve çalışanı iş yapmaya motive edebilmektedir. Hijyen faktörleri bireyin işten ayrılmasına ve tatminsizliğe yol açabilecek unsurlar olarak görülebilir. Hijyen faktörleri içinde; (Koçel, 2016).

- ❖ İşletme politikası ve yönetimin kötüye gitmesi,
- ❖ Teknik bilgi ve nezaretin yetersiz olması,
- ❖ Yönetici ile çalışan ilişkilerinin iyi olmaması,
- ❖ İş ortamının fiziksel koşullarının iyi olmaması,
- ❖ Maaş ve diğer ücretlerin ve bunlardaki artışın yetersiz oluşu,
- ❖ Örgüt içinde ast-üst ilişkileri, aynı düzeydeki kişilerle geçimsizlikler,
- ❖ Kişisel yaşama saygı gösterilmemesi,
- ❖ Emniyet ve iş güvenliği, yer almaktadır

Herzberg'in çift faktör teorisi Şekil 1.6'da görülmektedir. Bu faktörlerin kişiyi motive etme özelliği çok yeterli olmayabilir, ancak, verimi bir noktaya kadar artırabilmektedir.



Şekil 1.6. Herbezg'in İki Etmen Kuramı (Soykenar, 2008).

1.1.4.1.4. Başarma İhtiyacı Teorisi (McClelland Teorisi)

David McClelland'ın başarıma ihtiyacı teorisi, motivasyon teorisinin önemli içeriklerinden birini sağlamaktadır. McClelland'ın çalışması üç ihtiyaç kategorisine odaklanmıştır (Northcraft ve Neale, 1990).

- ❖ **Bağlılık/İlişki Kurma İhtiyacı (Affiliation Needs);** Başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade etmektedir. Bu ihtiyacı güçlü olan biri, kişiler arası ilişkilere değer verip, geliştirmeye ilgi gösterecektir.
- ❖ **Güç Kazanma İhtiyacı (Power Needs);** Güç kazanma ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altına alma ve tutma, gücünü koruma davranışlarını gösterecektir.

- ❖ **Başarma/Başarı Gösterme İhtiyacı (Achievement Needs);** Başarı gösterme ihtiyacı güçlü olan bir kişi, kendisine ulaşılması güç ve çalışma gerektiren, anlamlı amaçlar seçecek, bunları gerçekleştirmek için gerekli yetenek ve bilgiyi elde edecek ve bunları kullanacak davranışı gösterecektir.

Bu kurama göre; eğer personelin sahip olduğu ihtiyaçlar belirlenebilirse, personel seçme ve yerleştirme sistemleri geliştirilebilir. Buna göre, başarı gösterme ihtiyacı yüksek olan bireyler buna uygun bir işe yerleştirilebilirler. McClelland'ın konuyla ilgili araştırmalarında başarı güdüsü yüksek bireylerin genellikle lider rolünü benimsedikleri ve üst düzey yöneticilik statülerine yükseldikleri vurgulanmıştır (Küçüközkan, 2015).

Başarma ihtiyacı, bir kişinin başkaları ile sosyal ilişkilerini artırma ile ilgili ilişki kurma, başkalarını etki altında tutmaya yönelik güç kazanma ve kişilerin yetenek ve becerileri ile belli bir başarı elde etme gibi çeşitli ihtiyaçlarını gidermeye yönelik davranış göstermesidir. Eğer yöneticiler elemanlarının ihtiyaçlarını bilirse, onlardan daha iyi yararlanabilir ve bireyler bilgi ve yeteneklerini daha iyi kullanırlar. Başarma ihtiyacı ile ilgili olarak McClelland yaptığı bir araştırmada; büyük bir işletmenin yöneticilerinden %73'nün daha çok otoriteye ihtiyaç duyduğunu ortaya koymuştur. McClelland'a göre insanlar bazı ihtiyaçlara doğduğunda değil de, yaşamları boyunca deneyimleri doğrultusunda ihtiyaç duymaktadırlar. Bir başka deyişle insanlar bu ihtiyaçlarla doğmamakta, aksine yaşam deneyimleri yoluyla bu ihtiyaçları öğrenmektedir (Tümgan, 2007).

1.1.4.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri adı altında toplanan motivasyon teorilerinin ağırlık noktası, kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilidir. Başka bir deyişle, “Belirli bir davranışı gösteren kişinin, bu davranışı tekrarlaması/tekrarlamaması nasıl sağlanabilir?”, sorusu süreç teorilerinin cevaplamaya çalıştığı temel sorudur. Süreç teorilerine göre ihtiyaçlar kişiyi davranışa

sevk eden faktörlerden yalnızca biridir. Bu içsel faktöre ek olarak pek çok dışsal faktör de kişi davranışı ve motivasyonu üzerinde rol oynamaktadır (Kaplan, 2007).

1.1.4.2.1. Bekleyiş Teorileri (Expectancy Theories)

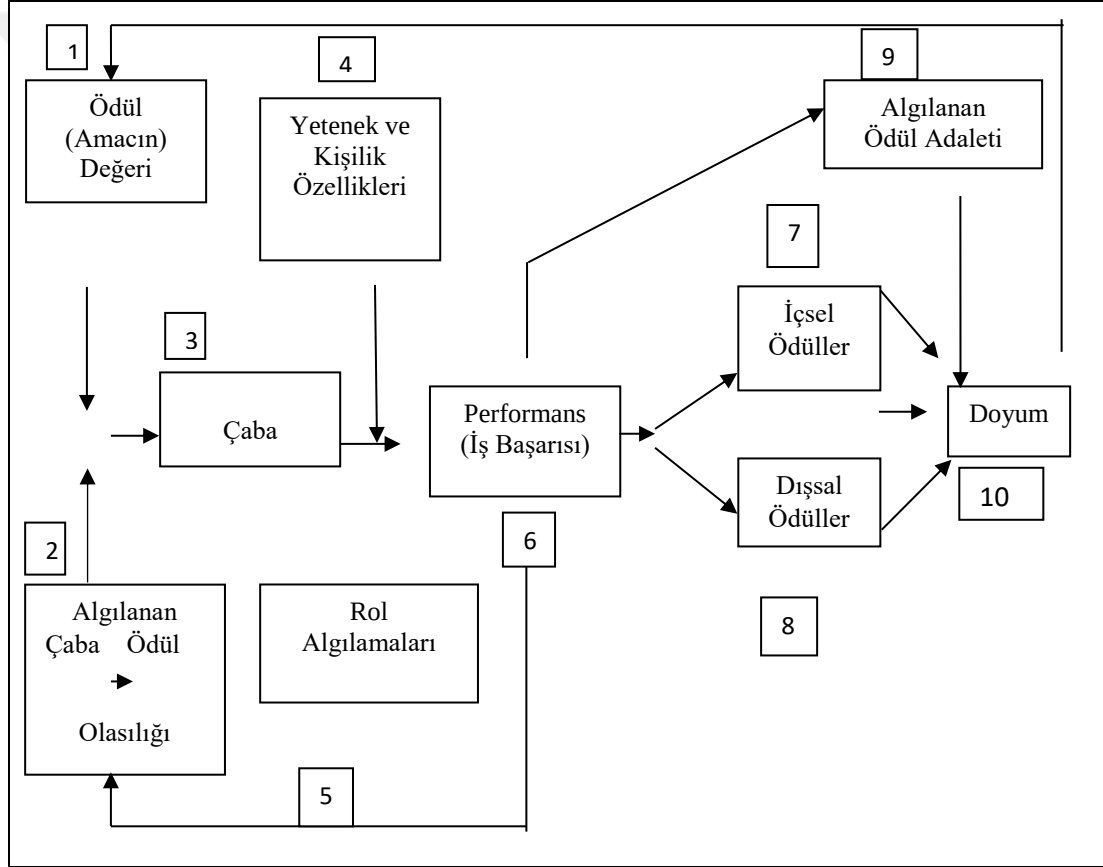
Motivasyon konusunda önemi giderek artan teorilerin başında bekleyiş (beklenti) teorileri (ExpectancyTheories) gelmektedir. Bekleyiş teorileri iki ayrı teoriden oluşmaktadır. Bunlardan birisi V. Vroom tarafından geliştirilen teori, diğeri de bu teorinin E. Lawler ve L. Porter tarafından daha da geliştirilmesi ile ortaya konulan bekleyiş teorisidir.

Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi

Vroom'un Beklenti Teorisi, Lawler-Porter tarafından geliştirilerek ortaya konmuştur. Lawler ve Porter'in teorisi, Vroom'un beklenti teorisinin daha da geliştirilmiş halidir. Çünkü Vroom bireylerin yetenekleri ve bilgi seviyeleri üzerinde durmamaktadır. Oysa performansın ortaya çıkması bu iki özelliğin bireyde yer alması ile olanaklı hale gelmektedir. Aksi halde çabalar, performansa dönüşmeyebilir (Özdemir, 2008).

Lawler ve Porter'in geliştirilmiş beklenti modeli Şekil 1.7'de görülmektedir. Lawler ve Porter, Vroom'un modelini daha da geliştirerek “Performans” ile “Doyum” arasındaki ilişkinin önemini vurgulamışlardır. Eğer kişi harcayacağı çaba ile performansının yükseleceğine ve bu durumun o kişide doyum sağlayabileceğine inanıyorsa, çaba göstermek için güdülenecektir. Ancak Porter'a göre çaba, performansı doğrudan etkilemez. Yetenek, karakter, rol algısı, performans ile çaba arasındaki ara değişkenlerdir. Kişi istediği kadar çaba gösterebilir, eğer yeteneği, nitelikleri, rol algısı uygun değilse, performansı yeterince yükselememektedir. Lawler ve Porter, Vroom'un beklentiler kuramını bazı örgütsel koşulları dikkate alarak geliştirmeyi ve bu yolla Vroom'un modelini daha sağlam temellere dayandırmayı amaçlamışlardır. Bu modele göre, Vroom'un, beklentiler kuramında da ifade ettiği gibi, iş görenin işinden doyum

sağlaması için beklentilerinin gerçekleşmesi yeterli değildir. Bunun yanında ilk olarak, iş gören, örgütte ortaya koyduğu performans sonucunda elde ettiği ödülü adil olarak algılamalıdır. İş gören, kendisini aynı işi yapan diğer çalışanlarla kıyasladığında, ortada bir adaletsizliğin olduğunu algılayarsa, ortaya tatminsizlik çıkacaktır. Kişinin aldığı ödül, algıladığı ödülünden az ise, çalışan yine tatminsiz olacaktır. Bu model aynı zamanda iş görenin örgütte üstlenmiş olduğu rol ve görevlerin açık olarak tarif edilmemesi, yetki ve sorumlulukların tam olarak belirlenmemiş olması durumunda başarı ve çabayı olumsuz yönde etkileyecek rol çatışmalarının varlığını da belirtmiştir (Küçüközkan, 2015).



Şekil 1.7. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Modeli (Simone, 2015)

1.1.4.2.2. Eşitlik Teorisi (Equity Theory)

Süreç teorilerinden bir diğeri “Eşitlik Teorisi” dir. Bu teorinin temel görüşü de, personelin iş ilişkilerinde, eşit olarak muamele görme arzusunda oldukları ve bu

arzunun motivasyonu etkilediğidir. Esas itibariyle J. Stacy Adams tarafından geliştirilen bu teoriye göre, kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik duygusuna bağlıdır. Adams'a göre, kişi kendisinin harcadığı çaba ve karşılığında elde ettiği sonucu, aynı iş ortamında başkalarının harcadığı çaba ve elde ettikleri sonuç ile karşılaştırır. Bu karşılaşma genellikle kişinin, çaba ile sonucu içeren bir tür oran oluşturması ile gerçekleşmektedir (Koçel, 2014).

Başka bir anlatımla, Adams tarafından geliştirilen eşitlik teorisi, öncelikle bir motivasyon kuramı olup, ancak iş tatmini ve tatminsizliği ile ilgili önemli noktalara dikkat çekmektedir. Şekil 1.8'de de görüldüğü gibi, bu kurama göre, kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak, algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır. Adams aynı zamanda iş tatmininin, kişinin algıladığı girdi-çıktı dengesine göre belirlenmekte olduğunu da ileri sürmektedir. Birey kendisinin harcadığı çaba ve karşılığında elde ettiği sonucu, aynı iş ortamında başkalarının harcadığı çaba ve elde ettikleri sonuç ile karşılaştırmakta ve kendisine eşit davranılmadığını düşünmesi halinde, motivasyonu olumsuz etkilenmektedir (Tümgan, 2007).

Değişik kültürlerde salt eşitlik farklı şekillerde algılanabilir. Cinsiyet, eğitim, yapılan iş, deneyim, teknik bilgi, fiziki güç gibi farklılıklar, eşitlik ilkesinin farklı kültürlerde farklı şekillerde değerlendirilmesine yol açabilir. Örgüt içinde yöneticilerden eşit olmadığını değerlendirdiği bir tutum ve davranış gördüğüne inanan bir çalışan, çabalarını azaltarak üretimini düşürebilir, daha yüksek ücret ve ödül bekleyebilir, sonra bu ücreti isteyebilir, karşılanmaması halinde ve sonuçta işten ayrılabilir, hatta başkalarının çabalarını azaltma yönünde etkilemeye çalışabilir. Sonuç olarak birey örgüt için olumsuz bir yaklaşım ve davranış gösterebilir. Eşitlik ilkesi, temelde bir motivasyon teorisi olup, iş doyumu ya da doyumsuzluğun sonuçlarının belirlenmesinde önem taşımaktadır. Çalışanlar verdikleri emek karşılığında örgütsel adalet beklemekte, elde ettikleri sonuçları başkalarınınkindi ile karşılaştırmakta ve verdikleri emeğin karşılığını diğer çalışanlarla eşit almak istemektedir (Soykenar, 2008).

$\frac{\text{Kişinin Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Başkalarının Sarfettiği}}$	<	$\frac{\text{Başkalarının Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Gayretişinin Sarfettiği Gayret}}$
$\frac{\text{Kişinin Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Başkalarının Sarfettiği Gayret}}$	>	$\frac{\text{Başkalarının Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Gayretişinin Sarfettiği Gayret}}$

Şekil 1.8. Eşitlik Teorisi Modeli (Koçel,2014)

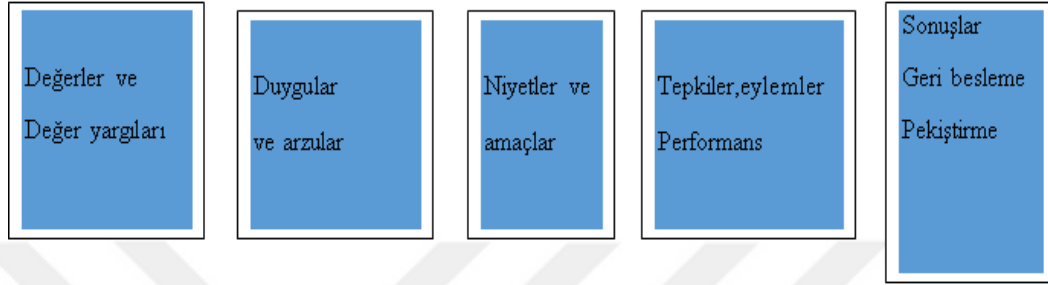
1.1.4.2.3. Amaç Teorisi (Goal Setting Theory)

Gary P. Latham ve Edwin A. Locke tarafından geliştirilen teoride, çalışanların istedikleri başarıların belirleyicisi olarak onların kişisel amaçlarının büyük önem taşıdığına dikkat çekilmektedir. İnsanların kendileri için saptadıkları bu amaçları başarmaları kendileri için ödül olacağından, bu amaçlar için güdülendikleri görüşü savunulmaktadır. Locke, yüksek amaç saptayanların daha çok çalışıp, daha iyi performans gösterdiklerini ileri sürmektedir (Soykenar, 2008). Edwin Locke'nin Bireysel Amaçlar Teorisi Şekil 1.9'da gösterilmiştir (Yıldırım, 2007).

Çeşitli yönetim uygulamaları ve özellikle “Amaçlara Göre Yönetim” uygulaması, organizasyonlarda amaç belirleme işinin önemini vurgulamış ve bunun nasıl olması gerektiği konusunda bazı öneriler getirmiştir. Bu öneriler “Amaç Teorisi” açısından geçerliliğini korumaktadır. Yönetici açısından önemli olan, yönetimin öngördüğü amaçlar ile kişinin belirleyeceği amaçlar arasındaki uygunluktur. Bu ise, amaç belirlemede astların da katkısını gerektirmektedir (Koçel, 2014).

Bu teoriye göre, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen kişi, elde edilmesi oldukça kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye kıyasla, daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır. Edwin Locke'a göre bir amaç belirleme sürecinde üç temel özellik bulunmaktadır. Bunlar; amaçların açıklığı, amaçların güçlüğü ve amaçların yoğunluğudur.

- ❖ **Amaçların Açıklığı (Belirginliği):** Amacın sayısal ölçülebilirlik derecesidir.
- ❖ **Amaçların Güçlüğü:** Amaca ulaşmada yeterlik derecesi ya da ne düzeyde iş başarımında bulunulacağıdır.
- ❖ **Amaçların Yoğunluğu:** Amacı ortaya koyma ve ona nasıl ulaşılacağını belirlemedir.



Şekil 1.9. Edwin Locke'nin Bireysel Amaçlar Teorisi (Yıldırım, 2007)

Amaçlar, ne denli açık ve belirgin olursa, iş başarısının düzeyi o denli yüksek olmaktadır. Amaçların, iş başarısının yükseltilmesini sağlayabilmesi için taşıması gereken özellikler şöyle sıralanmaktadır.

- ❖ Amaçların, tam olarak benimsenmiş oluşu, iş başarısını yükseltmektedir.
- ❖ Amaçların, belirlenmesinden sonraki iş başarısı, yöneticiler tarafından belirlenenden sonraki iş başarısından yüksek olmaktadır.
- ❖ Amaçlara ne denli ulaşıldığına ilişkin, bireylere bilgi verilmesi (feedback), motivasyonu artırır. Bu da geri bildirimin önemini göstermektedir. Teoriye göre geri bildirim başlı başına bir özendiricidir.

Bu kuram, iş yerinde bireyleri değerlendirmek, bireysel amaçlarla örgütsel amaçları bağdaştırmak bakımından yöneticiye analitik ve yararlı ipuçları vermektedir (Yıldırım, 2007).

Sonuç olarak motivasyonda önemli olan şey, yönetimin öngördüğü amaçlar ile kişinin belirleyeceği amaçlar arasındaki uygunluktur. Bu, amaç belirlemede astların katkısını gerektirmektedir.

1.1.5. Motivasyonu Etkileyen Faktörler

Motivasyonu etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grupta ele alınabilir. Birbirleriyle ve başka bir çok unsurla etkileşim halinde olan ve etken durumsal değişkenlere göre farklılık gösterebilen bir çok motivasyon faktörü bulunmaktadır. Motivasyon faktörleri çok sayıda araştırmada, farklı niteliklere ve bakış açılarına göre değişik biçimlerde sınıflandırılmaktadır. Örgütün çeşitli özellikleri ile ilgili olan örgütsel faktörler, örgütün çalışana bakışı, onu değerlendirmesi ve çalışana sunduğu olanaklarla çalışanın yeteneklerini kullanmada önemli bir belirleyicidir. Örneğin; örgütün çalışma alanı, kullandığı teknoloji, çevresel koşullar, fiziksel koşullar, yönetim anlayışı gibi pek çok faktörden oluşabilir. Çalışanın çeşitli özellikleri ile ilgili olan bireysel faktörler, çalışanın örgütü algılaması, kabullenmesi ve örgüt içindeki davranışları açısından oldukça önemlidir (Karakaya ve Ay, 2007).

1.1.5.1. Bireysel Faktörler

Motivasyonu etkileyebileceği düşünülen tek, en iyi ve en geçerli bir faktör bulunmamaktadır. Önemli olan motivasyon özendiricilerinin kurumdaki insanlara ve onların ihtiyaçlarına uygun olmasıdır. Motive etme ve kullanılan özendirici araçlar her bireyde, her yerde ve her zaman aynı etkiyi göstermeyebilir, Örneğin bir birey maddi ödüllerle daha çok motive olurken, bir başkası saygı, sevgi ve diğer sosyal öğeleri motive edici bulabilir. Ayrıca etkileyici etmenlerin etkinliği kişilerin değer yargılarına, sosyal ve eğitim düzeylerine bağlı olarak değişebilir. Bireysel özellikleri ve demografik değişkenleri inceleyen birçok araştırma yapılmış, sonuçlar genellikle birbirinden farklı bulunmuştur. Çünkü motivasyon, iş ortamı ile ilgili olduğu gibi, bireylerin ilgileri, yetenekleri, kişilik ve psikolojik özellikleri de farklıdır. Etmenler multifaktöriyel özellik göstermektedir (Barlı, 2010).

Yaş: Motivasyon ile yaş arasındaki ilişki birçok çalışmada ele alınmış, ancak farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazılarında yaş arttıkça motivasyonun da arttığı belirlenmiş, bazılarında ise azaldığı gözlenmiştir. Ancak motivasyon boyutlarında da

benzer farklılıklar söz konusudur. Aralarında istatistiksel olarak fark bulunmamakla birlikte, yaş arttıkça araçsal ve dış benlik boyut puanları da artmıştır (Söylemez Bayram, 2010). Başka bir çalışmada yaşı küçük genç ve deneyimsiz çalışanların motivasyonunda takdir edilmenin önemli rol oynadığı bildirilmiştir (Forgionne ve Peeters, 1982).

Cinsiyet: Yaş değişkeninde olduğu gibi benzer biçimde araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı bildirilmektedir. Yapılan bir çalışmada kadınların daha çok uygun iletişim ve ilişki geliştirme, erkekler ise daha çok başarılı olma doğrultusunda motive oldukları belirlenmiştir. Kadınlarla karşılaştırıldığında erkekler görevde ve işlerinde ilerleme konusunda daha fazla motive olmuşlardır. Kadınlar ise sağlıklı iletişim ve çevresiyle olumlu ilişki geliştirme açısından daha başarılıdırlar. Araştırmalar, erkekleri daha çok girişken, kararlı ve rekabetçi olarak ataerkil özelliklerle, kadınları ise şefkatli, duygusal ve anlayışlı anaerkil özelliklerle tanımlama eğilimindedir. Alman çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada erkeklerin daha çok ataerkil, kadınların anaerkil faktörler doğrultusunda motive olduklarını göstermiştir. Erkeklerin kariyer başarısı, gelir, mesleki statü gibi motivasyon faktörlerinden etkilenmeleri, kadınlardan daha yüksektir (Abele, 2003). Eşitlik teorisi bağlamında karşılaştırma önemlidir. Araştırmalar hem erkek hem de kadınların karşılaştırma için genellikle hem cinslerini seçtiklerini göstermektedir. Karşılaştırmalı işlerde kadınlar, erkeklere kıyasla daha düşük ücret almakta, aynı iş için kadınların ücret beklentileri daha düşük olmaktadır. Karşılaştırmada etkili olan kriterler cinsiyet, kıdem, örgüt içindeki düzey, eğitim ve uzmanlık düzeyidir (Ostnoff ve Atwater, 2003).

Eğitim-Öğretim: Çalışanlar işletme içinde ve dışındaki eğitim olanaklarından yararlanarak ve kişisel deneyim birikimlerine de dayanarak daha yüksek mevkilere ilerleme yarışına girerler. Bireye yeteneklerini geliştirme, yükselme ve başarı sağlama olanakları tanındıkça, işletmeye daha çok bağlanırlar. Kendisine olan güven duygusu, işinde gösterdiği başarı oranında yükselir. Yüksek öğrenimli çalışanlar, işi kendine ve öğrenimine uygun görmesi halinde motivasyonları olumlu etkilenir. Ancak işin öğrenimine uygun bulunmaması halinde motivasyon olumsuz etkilenir. Bireysel gelişim fırsatı da denilen eğitim fırsatı, çalışanlar için iyi bir motive edicidir.

Çalışanlar, kendilerine bilgi ve becerilerini geliştirebilecekleri fırsatların verilmesini isterler. Bunun yolu da tüm çalışanların eğitim faaliyetleri kapsamına alınmalarıdır. Eğitim ihtiyacı çok iyi araştırılıp tespit edilmeli ve çok etkin planlanmalıdır. Meslektaşlar arasında yaşanan rekabetin motivasyona olan etkisi, çalışanların yükselme imkanına sahip olmaları, uzmanlık eğitime tabi tutulduklarında daha verimli olabileceklerine ilişkin beklentileri ve kurumda bilimsel çalışma gerçekleştirebilme olanaklarının motivasyonlarını artırıcı olacağı belirtilmektedir (Üçüncü, 2016).

Başarı: Birçok kişi işe başladığı zaman hatta bazen daha işe girmeden kısa zamanda yükselme ve gelişme olanaklarını araştırır. Çalışanlar işletme içinde ve dışındaki eğitim olanaklarından yararlanarak ve kişisel deneyim birikimlerine de dayanarak daha yüksek mevkilere tırmanma yarışına girerler. Bireye yeteneklerini geliştirme, yükselme ve başarı sağlama olanakları tanındıkça, işletmeye daha çok bağlanır. Kendisine olan güven duygusu işinde gösterdiği başarı oranında yükselir (Üçüncü, 2016).

Bireysel Gelişim Fırsatı: Çalışanlar, kendilerine bilgi ve becerilerini geliştirebilecekleri fırsatların verilmesini isterler. Bunun yolu da tüm çalışanların eğitim faaliyetleri kapsamına alınmalarıdır. Eğitim ihtiyacı çok iyi araştırılıp tespit edilmeli ve çok etkin planlanmalıdır.

Mesleki Beklentiler: Meslektaşlar arasında yaşanan rekabetin motivasyona olan etkisi, çalışanların yükselme imkanına sahip olmaları, uzmanlık eğitime tabi tutulduklarında daha verimli olabileceklerine ilişkin beklentileri ve kurumda bilimsel çalışma gerçekleştirebilme olanaklarının motivasyonlarını artırıcı olmasıdır.

1.1.5.2. Örgütsel Faktörler

Çalışan motivasyonunu etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler kişiden kişiye, kültürden kültüre ve toplumdan topluma değişiklik gösterebilmektedir.

Örneğin gelişmiş toplumlarda ücret faktörü son sıralarda gelirken, ülkemizde önemli bir motivasyon faktörüdür. Motivasyonu etkileyen faktörlerden bazılarına yer verilmiştir (Barlı, 2010).

Ücret: Ücret, emeğe karşılık olarak ödenen bedel ya da para olarak tanımlanır. Çalışma yaşamına ilk kez gireceklerin ya da işini değiştireceklerin aradıkları en önemli koşullardan birisi iyi bir ücret almaktır. Eğer çalışan kendisinin hak ettiği ücreti aldığına inanıyorsa motivasyonu yüksek olur, aksi halde ise bu durum motivasyonunu olumsuz yönde etkiler (Robbins ve Judge, 2013).

Ödüller: Çalışanlara, yeterli ve adil ücret sistemi, primler, öğle yemeği, çay molaları, özel sağlık sigortası, özel ödüller ve takdirname, konut ve ulaşım olanaklarının sağlanması, onların motivasyonunu olumlu yönde etkiler. Ödül ya da hediye de motivasyonu olumlu yönde etkiler. Ancak başarı ile hediye ve diğer ödüller uyumlu olmalıdır (Barlı, 2010).

Takdir Edilme: Takdir edilmek insanı başarıya götüren yolların başında gelmektedir. Çalışanların performansının gereğine uygun olarak takdir edilmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, çalışanların yaptığı işlerden daima gurur duyması, sahip olduğu kariyerde ilerleme fırsatlarından tatmin olması, motivasyonu olumlu yönde etkilemektedir (Eren, 2000)

İşin Özelliği: İşin sıkıcı ve monoton olmaması, çalışanı motive eden önemli faktörlerdir. Kurumlar çalışanların sıkılmaması ve monotonlaşmaması için rotasyon yapmaktadırlar. Bireyin tekrara dayalı işlerde çalışması, işinden sıkılmasına yol açabilir. Sıkıntı hali bireyde depresyon, yalnızlık, umutsuzluk ve dalgınlık gibi psikolojik sorunlara yol açabilmektedir. Çalışanın işini sevmesi, işini anlamlı ve yararlı bulması, bireyin işiyle bütünleşmesini ve işinden zevk almasını sağlar. Ayrıca çalışanın yaptığı iş ile ilgili bilgi ve donanımına sahip olması, o kişide yeterlilik ve yetkinlik hissi uyandırır, aksi durumda yaptığı iş ile ilgili yeterli donanıma sahip olmayan çalışan ise, işe yabancı olduğu için verimli olamayabilir ve bu durum da motivasyon düşüklüğüne neden olur (Robbins ve Judge, 2013).

Çalışma Koşulları: Yönetimin çalışanlara karşı tutumu ve oluşturulan kuralların uygulanma şekli ile çalışılan ortamın ısı, ışık, havalandırma ve temizlik gibi fiziki durumu, çalışanların motivasyonu etkilemektedir. Çalışılan yerde iş kaza riskinin fazla olması ve gerekli önlemlerin alınmaması, çalışanda sürekli olarak stres yaratır ve motivasyonu düşürür. Bu nedenle risk faktörlerinin ortadan kaldırılması ve önlemlerin alınması önemlidir. Ayrıca çalışma koşulları ile verimlilik arasında güçlü bir bağlantı da bulunmaktadır.

İş Güvenliği: İşin yapılması sırasında çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin bertaraf edilmesi veya en az düzeye indirilmesi konusunda işverene getirilen sorumluluklara ilişkin özellikle teknik kuralların tamamını kapsar. Çalışan kendini güvende hissetmesi halinde işine karşı motivasyonu da olumlu etkilenir (Keser, 2006).

Arkadaşlık Ortamı: İnsanlar kendilerine daha iyi bir yaşam ortamı oluşturmak için, beraber yaşadığı çevresindeki diğer insanlarla işbirliği yaparak, daha verimli olabilirler. Böylece ulaşmak istedikleri şeylere daha rahat ve istedikleri ölçüde yaklaşma şansına kavuşabilirler. İçten ve sevdiği arkadaşları ile çalışan birey, daha sevecen ve daha huzurlu olur. İş yerindeki arkadaşlarını sevdiği için işinden ayrılmaktan vazgeçen kişilere bile rastlanmaktadır (Erdoğan, 1996).

Kararlara Katılım: Çalışanın alınan kararlara katılması, önemli motivasyon faktörüdür. Yürüttükleri işler konusunda ya da kurumda alınacak kararlarda çalışanların görüşünün alınması, kendilerinin önemsendiklerini hissederler. İnsanlar yaptıkları işe fikirlerini kattıklarında mutlu olurlar ve severek çalışırlar. Onların fikirlerini kararlara katmanın değişik yolları olabilir. Çalışanlardan oluşan kalite grupları, bunun uygulamadaki en belirgin örneğidir (Robbins ve Judge, 2013).

İletişim: Uygun ve sağlıklı iletişim sayesinde örgütte çalışanlar kendilerinden neler beklendiğini, işlerini nasıl yapmaları gerektiğini ve üstlerinin ya da diğer çalışanların kendileri hakkında neler düşündüklerini öğrenme olanağı bulmaktadırlar. Örgütsel yaşamda bilginin iletilmesinin yönetsel açıdan önemli olmasının yanında, iş görenin olumlu tutum edinmesinde de iletişimin önemli rolü vardır. İletişimin

yokluğu, eksikliği ya da yetersizliği örgütsel ortamda belirsizliğe neden olmaktadır (Barlı, 2010).

1.2. İş Doyumu

Son yıllarda yöneticilerin önemini daha fazla önemsedikleri kavramlardan bir diğeri de iş doyumudur. Çalışanların iş doyumunun yüksek olması halinde motivasyon gibi kurumun performansı açısından gerekli hale gelmiştir. İş doyumuna önem veren ve gerekli önlemleri alan yöneticiler, diğerlerine kıyasla daha başarılıdır. Lider yöneticiler, diğerlerine kıyasla iş doyumuna daha çok önem vermektedirler.

1.2.1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımları

İş doyum kavramı ilk olarak 1920'lerde tanıtılmış 1940'lı yıllardan sonra ortaya çıkmaya başlamış ve geçmişten günümüze değin birçok yazar tarafından çalışanların farklı iş tatmin nedenleri ve örgütlerin iş kültürü anlayışından dolayı değişik şekillerde tanımlanmıştır (Çetin ve ark., 2013).

İş doyum kavramı motive olma, moral, iş tanımlaması, işi çekici bulma kavramları ile yakından ilgilidir. Motivasyon, bir amaca doğru çaba harcamayı gerektirmesine karşılık, iş doyum, işe bağlı olarak memnun olmayı göstermektedir. Çalışanlara iş deneyimi sunmanın yanı sıra, iş hayatı da her iş gününde çeşitli duyguların birikmesine neden olmaktadır. Bu deneyimler sonucunda kişinin işe yönelik zihinsel ve duygusal olarak tutumu oluşmaktadır (Sencan ve ark., 2013).

İş doyum kavramı, çalışanın işine karşı işini yücelten olumlu ya da olumsuz duygularda karşılık bulan bir tutum olarak görülebilmektedir. İşin farklı yönlerine öznel ve duygusal bir yanıt olarak tanımlanan iş tatmini, çalışanın durumunun iyileştirilmesinden kaynaklanan duygusal bir durum olarak algılanmaktadır. Çalışanın söz konusu olumlu ya da olumsuz duygusal durumu ya da tutumunun; iş ve işyerine yönelik beklentileriyle şekillendiği ifade edilmektedir. Çalışanın işini anlamlı bulması,

değer vermesini ifade eden olumlu bir duygu durumunu, başka bir deyişle iş doyumunu ifade ederken, iş doyumsuzluğu, çalışanın işine ilgi ve istek kaybı olarak tanımlanmaktadır (Erdal ve Turan, 2017).

İş doyumunu, çalışanların işlerine karşı ve iş çevresine ilişkin beklenti düzeyindeki duygu, düşünce ve tutumları ile ortaya çıkan sonuçlar arasında yaptığı değerlendirme sonucunda, işine karşı olan davranışlarıdır. Çalışan değerlendirmesinin sonuçları beklentileri ile uyumlu ise, iş doyumunu, uyumlu değilse memnuniyetsizlik söz konusudur. İş doyumunu, çalışanın işinden, işyerinden ve üstlerinden aradığı içsel ve mutluluk sağlayan bir duygudur. Başka bir deyişle iş doyumunu; çalışanların işten elde ettikleri maddi kazançlar, çalışanların aynı iş ortamında çalışmaktan memnun ve mutlu olduğu çalışma arkadaşları ve bir ürün ya da çıktı üretmenin sağladığı mutluluktur (Büyükyılmaz, 2018).

Çalışanların iş doyumuna olan ilgisi ortaya çıkmış, insan ilişkilerinin yönetim anlayışının önemi artmaya başlamıştır. Bu yaklaşıma ek olarak, çalışanların kurumlar için en değerli kaynak olduğu görüşünün ve iş tatmininin sağlanması gerekmektedir. İş doyumunu, örgütsel davranış açısından önemli bir konudur. İş doyumunu, iş görenlerin işlerine karşı duydukları kapsamlı olumlu duygular ve bu duyguların iş görenler üzerinde yarattığı sonuçlar olarak da açıklanabilmektedir. Sıradan bir tutum gibi iş doyumunu da inançlar, düşünceler, duygu, değerler ve davranışsal eğilimlerin karmaşık bir bileşenini yansıtmaktadır (Yalın, 2015).

İş doyumunu ve performansa ilişkin kurulan hipotezlerin çıkış noktası, mutlu iş görenlerin verimli olacakları yönündeki inanca dayanmaktadır. İş doyumunu, örgütsel davranış alan yazınında yer alan eski bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırmalara göre organizasyonda yer alan bir birey, yüksek morale sahipse, etkin performans gösterebilir. Yüzyılın başında Hawthorne araştırmaları, iş doyumunu ve organizasyonun insan ilişkileri konusundaki araştırmalarına öncülük etmiştir. Bir Endüstri Psikoloğu olan Williams, yüzyılın başında iş görenlerin işletmelerini bulunduğu yerden geleceğe taşıma duygusu içinde olduklarını ileri sürmüştür. 1920'lerin başında yapılan çalışmalarda ise, kişilerin yaratılışları gereği, çalıştıkları

ortamda iş doyumu aradıkları gerçeğini ortaya koymuşlardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

İş doyumu konusundaki ilk sistematik çalışmalar 1930'lu yıllarda başlamıştır. Bugüne değin bu konuda yüzlerce ve binlerce araştırma yapılmıştır. İş doyumu araştırmalarına gerekçe olarak iki neden öne sürülmüştür. Bunlardan birincisi, kurumlar açısından iş doyumunun birçok işe yönelik önemli davranışı etkileme olasılığı yüzünden araştırılması gerekliliği, diğer neden ise, iş doyumunun birey açısından verimi artırıcı bir özellik taşımasıdır. Dolayısıyla hem kurumun, hem de bireyin verimini artırmak için iş doyumunu etkileyen faktörlerin incelenmesine ve tek tek belirlenmesine vurgu yapılmaktadır (Mitchel, 1987).

Bir işyerinin amacına ulaşması, çalışanların iş doyumunun sağlanması ve çalışanların yaşam kalitesinin artırılması ile olanaklıdır. Çalışma yaşamı kalitesinin artırılması, çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanın psikolojik, ekonomik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma yaşamından kaynaklanan sorunların en aza indirilmesi ile sağlanabilir (Izgar, 2003).

İş doyumu örgütsel davranışa doğrudan etkisi nedeniyle endüstri ve örgüt psikolojisi, psikoloji literatüründe önemli bir yere sahiptir. Fakat konu ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, pek çoğunun içerik açısından farklı ve çelişkili sonuçlar vermesi nedeni ile genel geçer bir iş tatmini tanımı konusunda bir görüş birliğine varıldığı söylenemez. Bununla birlikte pek çok araştırmacı tarafından temel alınan “Birinin işinin ya da iş deneyiminin takdir edilmesi sonucu oluşan hoş ya da olumlu duygusal durum” şeklinde tanımlanabilir (Baş, 2002).

İş doyumu “doyum ve doyumsuzluk” olarak değerlendirilebilir. İş doyumu kavramının bileşenleri incelendiğinde; çalışma koşulları, çalışma ortamı, çalışma ilişkileri, toplum-birey ilişkileri, çalışanın algı ve beklentileri, çalışma yaşamının yapısal özellikleri, mesleki eğitim ve istihdam politikaları başlıkları altında incelendiği görülmektedir. Kısaca iş doyumu çatışma, gerilim, başa çıkma ve beklenti olarak tanımlanabilecek dört temel etmen üzerinde biçimlenebilmektedir (Ergör, 2003).

İş doyumu, çalışanın işin kendi özellikleri ve ayrıca iş ortamının özelliklerine ilişkin bir dizi tutumlarının bileşkesi olarak görülmektedir (Erdoğan, 1996). İş doyumu, çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleridir. Dolayısıyla iş doyumu, işin kazandırdıkları ile iş görenin beklentileri birbirleriyle uyduğu zaman ortaya çıkmaktadır (Bingöl, 1990).

İş doyumu denilince, işten elde edilen çıkarlar ile çalışanın ürün ve çalışma ortamının sağladığı mutluluk akla gelir. Eğer kişi çalışması sonucunda ortaya koyduğu ürünü somut olarak görebiliyorsa, bundan büyük doyum duyar.

Bütün bu tanımların ortak noktası ele alındığında iş doyumu; “İşin bizzat kendisi, çalışma koşulları, ücret, işte yükselme olanakları, birlikte çalışılan iş arkadaşları ve liderlik biçimleri, örgütün yönetim anlayışı, örgüt içindeki iletişim kanalları ve modelleri gibi çalışılan örgütsel ortam ve işe ilişkin değerleri ile iş görenin bu değerleri işin içerisinde kazandırmasına yönelik algılamalar arasındaki farkla ilgili olan tüm değerlendirmeleridir” diye tanımlanmaktadır (Balcı, 1983).

1.2.2. İş Doyumu ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

İş doyumu kavramıyla ilgili teoriler, literatürde motivasyon kuramları ile de benzeşmektedir. Motivasyon, bireyi belirli bir yöne ya da amaca doğru harekete geçiren, belirli bir davranışa eğilim kazandıran güçlerin bütünüdür. Bu güçler içsel (bilişsel-duygusal) ya da dışsal (çevresel) olabilir. Yukarıda da değinildiği gibi motivasyon konusunda geliştirilen içerik kuramlarından biri olan “Herzberg Teorisi”ne göre, iş yerinde bazı etmenler doyumla, bazı etmenler ise doyumsuzlukla ilgilidir. Herzberg, bu faktörleri içsel ve dışsal olmak üzere iki kısımda incelemiştir. İçsel faktörleri; sorumluluklarına, işin kendisine ve başarılarına bağlı olarak gelişen motivatörler ya da güdüleyici etmenler olarak nitelendirmiştir. Herzberg’in aynı zamanda hijyen faktörleri olarak da tanımladığı dışsal faktörlere ise, doğrudan doyumsuzlukla ilişkili olan şirket politikaları, iş koşullarının iyi olmaması ve ücretin yetersiz algılanması, güvenlik sorunu, örnek olarak verilebilir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012).

İş doyumunu ile motivasyon kavramı insan davranışları yönünden tümüyle benzer özelliklere sahip olmamakla birlikte iş doyumunu, literatürde ilk kez sistematik olarak motivasyon (güdülenme) kuramlarıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak, insan davranışlarının karmaşıklığı nedeniyle motivasyon kuramlarının herhangi birinin tek başına, motivasyon ve iş doyumunu konusunu bir bütünlük içerisinde açıklayabildiğini söyleyebilmek güçtür (Toker, 2007).

1.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grupta ele alınabilir. Bireysel özelliklerden başlıcaları; yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi, medeni durum, meslek, sosyokültürel çevre, zekâ, kişilik özellikleri, meslekte ya da iş yerinde çalışma süresi, meslek seçimi, meslekle ilgili geleceğe yönelik düşünceler ve genel yaşamla ilgili tutumdur. Örgütsel özellikler ise ücret, işin niteliği, güvenlik, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma ortamı ve koşulları, yönetim biçimi, yöneticilerle ilişkiler ve grup etkileşimidir. İş doyumsuzluğunun, genel yaşam doyumunu, fiziksel sağlık ve ruhsal sağlık üzerine olumsuz etkilerinin yanı sıra işe devamsızlık, işten ayrılma, iş veriminin düşmesi gibi örgütsel etkileri de olabilmektedir (Aytekin ve Yılmaz, 2014).

1.2.3.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunun oluşmasında çok önemli bir etkiye sahip olan bireysel faktörler, kişinin doğuştan itibaren getirdiği çeşitli özellikler ile birlikte yaşamı boyunca elde ettiği deneyimler temelinde belirlenmektedir. Bireysel faktörler ya da kişisel faktörler; bireylerin farklı düzeyde tatmin elde etmelerini sağlayan etkenlerdir. Yukarıda da değinildiği gibi yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi, mesleki konum, kişilik, zeka, hizmet süresi, medeni durum ve benzeri etkenler kişinin içinde bulunduğu mevcut durumu değerlendirmesini doğrudan etkileyen bireysel faktörlerdir (Sencan ve ark., 2013).

Yaş: İş doyumunu belirlemede diğer faktörlerden daha fazla bir etkiye sahiptir. Genel olarak yapılan araştırmalar yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur (Köroğlu, 2011). Genç ve yaşlı çalışanlar arasında iş doyumunu açısından negatif bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Çalışanların yaşı arttıkça, edindikleri deneyimler nedeniyle, uyumlarının arttığı, böylece işlerinden daha fazla tatmin oldukları belirtilmektedir. Genç yaştaki çalışanların yükselme ve iş güvencesine ilişkin aşırı beklentilerinin ya da kuşkularının olması nedeniyle işlerinden daha az doyum sağladıkları savunulmaktadır (Ariz, 2010).

Cinsiyet: Çalışanın kadın ya da erkek olmasının bireyin işe karşı tutumlarını etkilediği ileri sürülmektedir. Ancak bu konudaki bulgular araştırmadan araştırmaya farklılık göstermektedir. Cinsiyet açısından dengeli gruplarda çalışanların doyum düzeyleri, homojen gruplarda çalışanlara kıyasla daha yüksektir (Sevimli ve İşcan 2005).

Medeni Durum: Alanyazında evlilik ve iş doyumunu arasında anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu, evlilikten alınan doyumun, iş doyumunu etkileyen değişkenlerden biri olduğu belirtilmektedir. Evlilik ile birlikte bireyin sorumlulukları arttığından, düzenli bir iş yaşamı onun için önem taşımaya başlamaktadır. Bu nedenle evli kişiler daha düzenli olabilmektedir. Evlilik, kişiye düzenli bir yaşam sağlayarak, iş doyum düzeyini artırmaktadır (Keser, 2006).

Kişilik ve Değer Yargıları: İş doyumuyla kişilik özellikleri arasında ilişki söz konusudur. Örneğin sinirli ve çevresine uyum sağlayamamış kişiler daha sık iş doyumsuzluğu göstermektedir. Bu çalışanlar başkaları ile rahat ilişki kuramamaktadır. Çalışanların yaşama bakış açısı olumsuzdur. Sığrı ve Basım'ın (2006) araştırmasına göre, kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan araştırmalar; kontrol odağı dışarıda olan, kendini beğenen ve yarışmacı insanların iş doyumlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşılık acelecilik ve öfkeli kişilik ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki, başarı güdüsü yüksek olma ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. A tipi kişiliğe sahip olan bireylerin ve olumsuz duyguları yoğun kişilerin iş doyumunu düzeylerinin, olumsuz

duyguları yoğun olmayanlardan daha düşük olduğu da, diğerk araştırma bulguları arasındadır.

Eğitim-Öğrenim Düzeyi: Eğitim, kişinin öğrenim sonucu elde ettiğı bilgileri uygulamaya dönüştürmesini sağlayacak davranış değışikliğini meydana getiren, amaçları saptanmış, planlı bir etkinliktir. Eğitim, bir yandan davranışlarda bazı değışiklikler yaratmakta, diğerk yandan insanın mevcut ve gelecekteki becerilerini dengeleyerek, bugünkü ve gelecekteki gereksinimlerini karşılamasını sağlamaktadır. Eğitim düzeyi, iş yaşamına bakış, çalışma yaşamında beklentileri etkileyen önemli değışkenlerden biridir. Eğitim, iş doyumunun oluşumunda en önemli faktörlerden biri olup, eğitim düzeyi işgörenin doyum derecesini de etkileyebilen özelliktedir. Dolayısıyla eğitim düzeyi, işgörenin işini daha iyi kavrayıp, daha başarılı olmasını sağlamakta ve bu durum iş doyumunun oluşumuna katkıda bulunmaktadır (Köroğlu, 2011).

Eğitim düzeyinin iş doyumunu üzerindeki etkisi pek çok kişi tarafından araştırma konusu yapılmıştır. Genel olarak araştırma sonuçları değıerlendirildiğinde; eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların genel iş doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğı görölmektedir. Çalışanlar, eğitim düzeyleri ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumunu azalmaktadır. Bununla birlikte, sahip olduğı yeterliliklerden daha fazla beklentilerin olduğı bir pozisyonda yer alan çalışanlarda da yüksek düzeyde endişe ve stres yaşama, iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir (Eğimli, 2009).

Çalışma Yılı: İş doyumunun çalışma yılı ile olan ilişkisi incelendiğinde; iş doyumunun ilk yıllarda düşük ve sonrasında yüksek olduğunu, bir anlamda çalışma süresi arttıkça iş doyumunun da arttığını, gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Ancak tam tersine, çalışma yılı arttıkça iş doyumunu puan ortalamalarının anlamlı bir şekilde düştüğünü gösteren çalışmalar da bulunmaktadır.

İş Deneyimi: İş deneyimi, işgörenin iş çevresinin kaliteli olduğunun önemli bir göstergesi olup, iş doyumunu etkilemektedir. İş deneyimi, bireyin zaman içinde işine

kattığı deneyimlerinin ve iş becerisinin artmasıyla ilgilidir. İş deneyimi, bireyin işiyle ilgili sahip olduğu deneyim, bilgi ve beceri düzeyini belirlemektedir (Knight ve ark., 2006). Çalışma yaşamına yeni başlayan, iş deneyimi az olan kişilerin gerçekçi olmayan beklentileri bulunmaktadır. Bir işletmeye başvuran ve kabul edilen kişi, çalışma koşullarının en üst düzeyini hayal etmektedir. Dolayısıyla bu yıllarda işgörenlerin işlerinden olan beklentileri çok fazladır. Ancak zamanla iş yaşamının katı gerçeklerini kavrayan ve beklentilerinin o an gerçekleşemeyeceğini anlayan işgören, doyumsuzluk duygusuna kapılmaktadır. Doyumsuzluk duygusunun oluşumuna neden olan faktör, işgörenin gerçekçi olmayan beklentileridir. Bu beklentiler, zamanla bireyin işini, iş yaşamını tanıması ve deneyim kazanması ile giderek daha gerçekçi esaslara dayanacaktır.

Statü ve Kıdem: Kişinin işteki pozisyonu ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin olup olmadığı incelendiğinde; kişinin işte üstlendiği rol/sorumluluk ve işyerindeki iletişim biçiminin iş doyumunu etkilediği görülmektedir. Aynı zamanda kişinin işyerinde geçirdiği zamanın iş doyumunu üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir. İşyerinde geçirilen sürenin karşılığı olarak ödüllendirilen çalışanların iş doyumunu hissettikleri, bununla birlikte işyerinde gönüllü olarak uzun süre çalışmaya istekli çalışanların iş doyumunun yüksek olduğu görülmektedir.

1.2.3.2. Örgütsel Faktörler

Belirli bir örgütsel ortamda ve belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilen görev olarak algılanan iş, çalışanın bulunduğu işyerine sağladığı bir katkı ya da değer olarak da tanımlanabilir. Bu noktada çalışanın iş doyumunu ifade edildiğinde, iş ve iş ortamına yönelik çok sayıda değişkenin etkisi ile gelişen tutumları söz konusudur. Bu değişkenler, işin gerektirdiği bilgi düzeyi ve becerilerden tutun, işin çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlara kadar pek çoğunu kapsamaktadır.

İşin Niteliği ve Zorluk Derecesi: Bir iş yerinin işgörene sağladığı doyum, o iş yerindeki işin niteliğine ve bunun işgörenler tarafından nasıl algılanıp, kabul

gördüğüne bağlıdır. Yapılan araştırmalarda; işin niteliği ile ilgili değişkenlerin iş doyumunu etkilediği ortaya çıkmıştır. İşin anlamlılığı, işin kendisi, yapısı ve zorluk derecesi, işin özellikleri, ilginç ve zevkli olması, işgörenin ilgi ve yetenekleri ile uyum sağlaması, işin sorumluluğu, iş güvenliği ve iş güvencesi, işle ilgili nitelikleri oluşturmakta ve iş doyumunu etkilemektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007).

Yapılan iş ve niteliği, işten duyulan doyumda önemli etkindir. İşin yeni bilgiler öğrenmeye elverişliliği, bazı beceri ve yetenekler gerektirmesi, toplumda saygı duyulan bir iş olması, başarı duygusu vermesi, işten duyulan doyuma ya da doyumsuzluğa neden olur. İşin monoton olması yani işin içeriğinin değişme olanağının az olması, gibi nedenler doyumsuzluğa neden olabilmektedir. Sürekli olarak aynı işi yapan çalışan, aynı işi yapmaktan sıkılmakta ve doyumsuzluk yaşamaktadır (Arız, 2010).

Çalışma Koşulları: İş doyumunu belirleyen faktörlerin önemlilerinden biri olan çalışma koşulları, iş doyumunu temelde iki şekilde etkilemektedir. İlk olarak, uygun olmayan ve yetersiz çalışma koşulları, işgörenlerde fiziksel rahatsızlıklara yol açarken, ikinci olarak da çalışma yaşamının zaman yönünden bireyin yaşamının büyük bir kısmını kapsaması nedeniyle uygun olmayan çalışma koşulları, işgörende psikolojik sorunlara yol açmaktadır (Köroğlu, 2011).

Ücret: İş doyumunun oluşmasında en önemli ve temel faktörlerden bir diğeri ücrettir. Ücret, çalışan tarafından yalnızca ekonomik bir kazanç olarak görülmemekte, çalışanın işyerine yapmış olduğu katkılarının bir karşılığı, aynı zamanda emeğin bir değeri olarak görülmektedir. Bu nedenle ücret, çalışanların iş doyumunu ile yakından ilgili olan bir değişkendir. Çalışanın ücret ile ilgili beklentilerinin tam olarak karşılık bulmaması, hatta eşit statüdeki kişiler arasında karşılaştırma yapıldığında daha düşük ücret almanın iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Diğer yandan, ücretin düşük ya da yüksek olarak değerlendirilmesi çalışanın algılarına, diğer bir anlatımla yaptığı işe karşılık hak ettiğini almasına ya da almamasına yönelik algısı ile doğru orantılıdır (Eğimli, 2009).

Terfi (İlerleme): Çalışana kişisel ilerleme, kendini gerçekleştirme olanağı verir. Bu olanak, kişinin kendine güvenini artırır, çalışanın kendini güçlü görmesini sağlar. Aynı zamanda terfinin bireye güçlü bir prestij ve yüksek bir doyum sağladığı da bilinmektedir.

Örgütsel Ortam ve Ödüllendirme: Çalışanın içinde bulunduğu örgütün; doğası, yönetimi, iletişim sistemi, uygulanan örgüt politikaları, örgütün içinde bulunduğu toplumca tanınmış olması, hizmet çevresinin geniş ve etkin olması, çalışanın işten doyumunda önem taşımaktadır (Başaran, 1991).

İş Arkadaşlarıyla İlişkiler: Doyum, iş yerindeki olumlu insan ilişkileriyle yakından ilintilidir. Dostluk çerçevesinde, birbirlerine yardımcı olan ve birbirlerini destekleyen çalışanlar, iş doyumunun kaynağını oluştururlar. Birbirlerine işleri konusunda yardımcı olan, öneriler getiren, destekleme ve rahatlama kaynağı olan bireyler, yaptıkları işleri daha zevkli hale getirirler. Bir örgütte çalışanlar ne ölçüde birlikte olmak istiyor ve bunu ne denli gerçekleştirebiliyorlarsa iş doyumları da o ölçüde artar (Arız, 2010).

Yönetim Biçimi: Bireylerin çalıştığı iş yerinde yönetimin ve yöneticilerin niteliği, iş doyumunda büyük önem taşımaktadır. Ekip çalışmasına elverişli olan, bireylerin verilen hizmetlere ilişkin kararlara katılmasına olanak veren, ekip üyeleri arasında açık iletişim olanakları sağlayan yönetim biçimleri, çalışanlara daha yüksek iş doyumunu sağlamakta ve yöneticilerin dostça, kibar ve içten olması, çalışanların sağlığı ve sorunlarına eğilmesi durumunda, iş doyumunun önemli ölçüde arttığı gözlenmiştir (Aksayan, 1990).

İş doyumunu, statik ya da durağan bir olgu değildir. Bireysel ya da başka birçok faktörlerin etkisiyle iş doyumunu ya da doyumsuzluğu ortaya çıkabilmektedir. İş doyumunu, kişiden kişiye değişen bir özellik göstermekte ve kişiye özgün bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bir kişi için doyum taşıyan bir iş, başka birisi için doyumsuz olabilir. Yani, işgörenin doyumunu sağlayan iş özelliği ile algıları değişkendir. Ayrıca, iş özelliğinin doyumunu, kişi için zamanla değişebilmekte ve aynı

özellik zaman içerisinde kişiye doyum sağlayamayabilmektedir. Bu da kişinin değerlerine ve değerlerinin önem derecesine göre değişmektedir. Her bireyin işinden beklentileri ve kendine göre önemi farklıdır. Bu yönden bakıldığında, bireyin iş doyumunu kısmen kendince önemli bulduğu, gereksinimlerini işinin ne kadar karşıladığı ile ilgilidir (Köroğlu, 2011).

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, Nijer’de üç farklı hastanede sağlık çalışanlarının motivasyon ve iş doyumunu durumlarını belirlemek, aralarındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- ❖ Nijer’de üç farklı hastanede görev yapan sağlık çalışanlarının iş doyum düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
- ❖ Nijer’de üç farklı hastanede görev yapan sağlık çalışanlarının motivasyon düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
- ❖ Hastanede görev yapan sağlık çalışanlarının iş doyum ve motivasyon düzeyleri arasında ilişki var mıdır? Varsa anlamlı mıdır? Bu ilişkinin yönü ve gücü nedir?
- ❖ İş doyumunun motivasyon üzerindeki etkisi nedir ve ne kadarlık bir değişim göstermektedir? Bu etki gözlenen değişimin ne kadarını açıklamaktadır?

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

H1. Çalışma grubunun iş doyumuna yönelik değerlendirmeleri, sosyodemografik özelliklerine;

- a. Cinsiyet
- b. Medeni durum
- c. Yaş
- d. Öğrenim düzeyi

- e. Çocuk sahibi olanlarla çocuk sahibi olmayanlar
- f. Meslek türü
- g. Görev yapılan hastaneler
- h. Meslekte toplam çalışma süresi
- ı. Çalışılan hastanede toplam çalışma süresi
- i. Aylık gelirin yeterli ya da yetersiz bulunması
- j. Ek iş yapma gereksinimi duyup duymama
- k. Kurum içi çalışanlarla ilişkilere göre oluşturulan gruplar
- l. Kurum yöneticileri ile olan ilişkilere göre oluşturulan gruplar
- m. Meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.

H2. Çalışma grubunun motivasyona yönelik değerlendirmeleri, sosyodemografik özelliklerine;

- a. Cinsiyet
- b. Medeni durum
- c. Yaş
- d. Öğrenim düzeyi
- e. Çocuk sahibi olanlarla çocuk sahibi olmayanlar
- f. Meslek türü
- g. Görev yapılan hastaneler
- h. Meslekte toplam çalışma süresi
- ı. Çalışılan hastanede toplam çalışma süresi
- i. Aylık gelirin yeterli ya da yetersiz bulunması
- j. Ek iş yapma gereksinimi duyup duymama

k. Kurum içi çalışanlarla ilişkilere göre oluşturulan gruplar

l. Kurum yöneticileri ile olan ilişkilere göre oluşturulan gruplar

m. Meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.

H3. Genel iş doyumu puanı ile genel motivasyon puanları arasında pozitif yönde ilişki bulunmaktadır.

H4. İçsel iş doyumu puanı ile genel motivasyon puanları arasında pozitif yönde ilişki bulunmaktadır.

H5. Dışsal iş doyumu puanı ile genel motivasyon puanları arasında pozitif yönde ilişki bulunmaktadır.

H6. İçsel iş doyum alt boyut puanı, motivasyon alt boyut puanları üzerinde etkilidir.

H7. Dışsal iş doyum alt boyut puanı, motivasyon alt boyut puanları üzerinde etkilidir.

1.4. Araştırmanın Önemi

İşinden doyum sağlamış kişinin işine motive olabilmesi daha iyidir. Çünkü doyum sağlamış birey, önemli ölçüde davranışını değiştirmeye ve motive olmaya hazır durumdadır. Aynı şekilde, motive olmuş bir birey de tüm çaba ve faaliyetlerin sonucunda iç huzura kavuşabilmekte, böylece motivasyon iş doyumunu, işdoyumu da motivasyonu önemli ölçüde etkilemektedir.

İş doyumunu ile motivasyon arasında döngüsel bir sebep sonuç ilişkisi bulunmaktadır. Genellikle iş doyumunu, motivasyona zemin hazırlayan ve onu etkileyen bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. İş doyumunu düşük olan iş görenlerin motivasyonunu sağlamak oldukça güçtür. Düşük iş doyumunda motivasyon söz konusu olsa bile, süreklilik göstermesi pek olanaklı değildir. İş doyumunu yüksek olan

işgörenlerin örgütün amaçları doğrultusunda motivasyonlarının ve davranış değişikliğinin sağlanması daha kolaylaşmaktadır (Akıncı, 2002).

Motivasyon ve iş doyumu arasındaki ilişki birçok çalışmada gösterilmiştir. Motivasyon ve iş doyumu hem birbirinden bağımsız, hem de birbiriyle kesişen iki ögedir. Örgütler, bireyin gereksinim ve amaçlarını tatmin etmek isteğini olumlu yönde artıracak ve bir iş atmosferi oluşturarak, bireyin önüne performans sonuçlarına ilişkin açık, net ve işle bağlantılı ödüller koyabilirler. İçsel ödüller, doğrudan motivasyon artışını etkilemektedir. Bu arada ödüllerin adaletli olup olmadığını karşılaştıran birey, adalet olduğu sonucunu algıarsa, motivasyon artışı yine olumlu gerçekleşmektedir. Ancak tersi olduğu durumda, iş doyumu düşerken, motivasyonda da azalma gözlenmektedir (Altuğ, 1997).

Motivasyon ve iş doyumu, sağlık çalışanları açısından daha da önem kazanmaktadır. Hastanede görev yapan sağlık çalışanları hizmet alan hastaların tanı, tedavi ve rehabilitasyonları ile uğraşmakta, onların sağlıklarını yeniden kazanmaya çaba göstermektedir. Motivasyonu ve iş doyumu düşük olan sağlık personelinin olumsuz etkilenmeleri, doğrudan hastalara verilen hizmete yansması olasılığı nedeniyle her iki kavram da oldukça önemlidir.

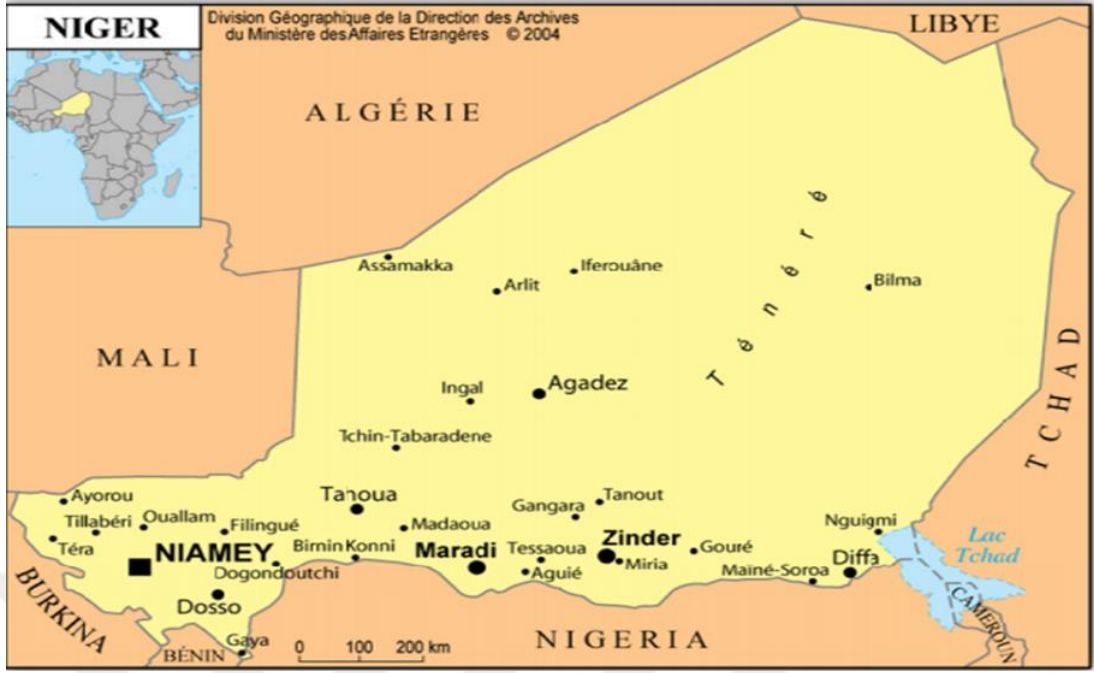
Alanyazın incelendiğinde, değişik kurum ve kuruluşlarda görev yapan sağlık ve hastane çalışanlarına yönelik iş doyumu ve motivasyon ile ilgili çalışmaların önemli sayıda olduğu gözlenmiştir. Nijer’de hastanede görev yapan sağlık personeli arasında motivasyon ve iş doyumu ile ilgili çalışmalara rastlanmamıştır. Bu nedenle yapılan araştırmanın özellikle Nijer’de üç hastanede sağlık çalışanlarının iş doyumu ve motivasyonlarının değerlendirilmesi ve alınacak önlemler açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu araştırma sonuçlarının, Nijer’de diğer hastanelerde de yapılacak bu tür çalışmalara da temel ve örnek oluşturabileceği açısından orijinal olduğu düşünülmektedir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde, çalışmanın gereç ve yöntemi; “Araştırmanın Yeri”, “Araştırmanın Türü”, “Araştırmanın Evreni ve Örneklemi”, “Veri Toplama Aracı”, “Araştırmanın Uygulanması”, “Verilerin Analizi ve Değerlendirme” ve “Araştırmanın Hipotezleri” başlıkları halinde ele alınmıştır.

2.1. Araştırmanın Yeri

Araştırma, Nijer'de Niamey Bölgesi'nde hizmet veren hastanelerde yapılmaktadır. Nijer ya da resmi adıyla Nijer Cumhuriyeti, Batı Afrika'da yer alan ve 1.267.000 kilometre karelik büyüklükte bir ülkedir. Kuzeyde Cezayir ve Libya, doğuda Çad, güneyde Nijerya ve Benin, batıda ise Burkina Faso ve Mali ülkeleri ile komşu konumundadır. Coğrafi konumu itibarıyla Nijer oldukça stratejik durumdadır. Zira Kuzey Afrika ve Batı Afrika ülkeleri arasında köprü oluşturmaktadır. Ülkedeki en önemli akarsuyu Nijer nehridir ve ülkenin ismi de bu nehrin adından gelmektedir. Yani Nijer, Afrika'nın en büyük 3. nehrinin adını taşımaktadır. Nijer 1960'da sömürgeci kurtulup bağımsızlığına kavuşmuştur. Birçok üniter devletin olduğu gibi Nijer de demokratik ilke ve yasalarla yönetilen bir Cumhuriyettir. Ülkenin en üst yöneticisi devlet başkanı, hükümetin ise başbakanıdır. Yasama yetkisi parlamentoda olup, parlamento üyeleri serbest genel seçimlerle belirlenmektedir. Şekil 2.1'de Nijer'in bölge haritası görülmektedir. Nijer toprakları 7 bölge ve NIAMEY Başkent Belediyesi Bölgesi olmak üzere toplam sekiz bölgeye ayrılmıştır (Bölgeler: Agadez, Diffa, Dosso, Maradi, Tahoua, Tillabéri, Zinder ve başkent Niamey'dir). Başkent haricindeki bu yedi bölge ayrıca 63 il, iller ise 266 belediyeye ayrılmış durumdadır.



Şekil 2.1. Nijer'in Bölge Haritası

Resmî işlemlerde Fransızca kullanılmaktadır. Bugün için her ne kadar Fransızca resmi dil olarak kalmışsa da, halkın kendi yerel dilini tercih etmesi nedeniyle birçok yörede Fransızca konuşulmamaktadır. Hausa ve Djerma dilleri de nüfus içerisinde en çok yoğun olarak konuşulan dillerdir. Nijer halkı kendi içinde büyük bir çeşitlilik gösterir ve 8 farklı etnik gruptan oluşmaktadır. Bu etnik grupların her birinin kendisine özgü dili, geleneği ve yaşam tarzı vardır. Bu etnik gruplar sırayla: Hausa, Djerma, Tuareg, Kanuri, Tubu, Arap, Gurmançe ve Fulani'den oluşmakta ve başlıca konuşulan diller Hausa, Djerma, Kanurice, Fulanice, Temaşekçe, Tıbuca, Arapça ve Gurmançe'dir. Nijer'de kullanılan para birimi Batı Afrika Frangı (CFA) olup, dolar karşısında değeri oldukça düşüktür. Ülkede yerel para birimi CFA'nın yanısıra Dolar ve Avro da kullanılabilir.

Nijer genç nüfusun yoğun olduğu bir ülke olup, 2016 tahmini verilerine göre nüfus, 21 milyon civarındadır. Genç bir nüfusa sahip olan Nijer'de 2017 verilerine göre nüfusun % 68,2'si 0-24 yaş aralığındadır. Altmış beş ve daha yukarı nüfus yalnızca % 3'dür. Kentlerde yaşayanlar, nüfusun % 18,7'sini oluşturmakta, yıllık nüfus artış hızı % 3.22 dolaylarındadır. Dünya Sağlık Örgütü'nün 2013 verilerine göre,

doğumda beklenen ortalama yaşam süresi; erkeklerde 60,6; kadınlarda 62,4 yıldır. Halkın büyük bir kısmı tarım ve hayvancılıkla uğraştığı için yeterli yağışların bulunduğu yer olan ülkenin güneyinde yaşamını sürdürmektedir. Bu yüzden Maradi, Tahoua, Zinder, Tillabery ve başkent Niamey ülkenin diğer şehirlerine kıyasla çok daha kalabalıktır. Nijer aynı zamanda önemli bir hayvancılık ülkesidir. Sığır, koyun, deve ve inek gibi hayvanlar yetiştirilmekte olup, bir kısmı da komşu ülkelere ihraç edilmektedir.

Fraternité-Travail-Progrès (Kardeşlik, Emek, İlerleme) sloganıyla Nijer, son zamanlarda önemli gelişmeler kaydetmiştir. Tarım ve hayvancılığın yanı sıra Uranyum ihracatı, Turizm, Uluslararası ticaret gibi sektörlerde faaliyetler giderek artmaktadır. Madencilik açısından Sahra bölgesinde uranyum, altın, kömür ve tuz yatakları, Tillabery’de altın, Diffa’da petrol yatakları işletilmektedir. Kıtanın en büyük üçüncü nehri konumunda bulunan Nijer, ülkenin güneybatı bölümünde 650 km'lik bir uzunluk ile ülke sınırları içerisinde akmaktadır. Nehrin aralıksız olarak aktığı bu bölge boyunca balıkçılık, pirinç ekimi ve turizm yapılmaktadır.

Nijer içerisinde en yaygın din İslamiyettir. Bugünkü Nijer topraklarında İslamiyet asırlar öncesi yayılmaya başlamıştır. Büyük olasılıkla Nijer halkının İslâmiyeti 7. yüzyılda Ukbe Bin Nâfi'nin Kuzey Afrika'da gerçekleştirdiği fetihlerin hemen ardından tanıdığı ileri sürülmektedir. Songay Sultanı Askiya Muhammed, Kanem Sultanı İdris Alaoma, Sokoto Halifesi Ousman Dan Fodio, gibi isimlerin islamiyetin yayılışında önemli hizmetlerde bulundukları ifade edilmektedir. Sayıları az da olsa günümüzde Hristiyanlık dinine mensup insanlar da Nijer'de yaşamını sürdürmektedir.

Nijer'de 26 Aralık 1992'de halkoyuna sunulan anayasanın kabul edilmesinden ve bu anayasanın 1993 başlarından itibaren yürürlüğe girmesinden sonra, çok partili demokratik bir sisteme geçilmiştir. Diğer ülkelerde olduğu gibi Nijer'de de rejimin laik kimliğine büyük önem verilmektedir.

Nijer doğal kaynaklar açısından zengin bir ülkedir. Uranyum, fosfat, kömür, kalay, demir ve petrol gibi yer altı zengin maden yataklarına sahiptir.

Nijer, Birleşmiş Milletler, İslâm Konferansı Örgütü, Afrika Birliği Örgütü, Batı Afrika Ülkeleri Ekonomik Topluluğu, Afrika Antiller ve Pasifik Sözleşmesi, Uluslararası Para Fonu ve İslam Kalkınma Bankası gibi uluslararası örgütlere üyedir.

Niamey, nüfusu yaklaşık 1 302 910 civarındadır. Beş ilçeden oluşan 239 km² yüzölçümü olan bir büyükşehirdir. Bu bölgede kamuya ait toplam 7 hastane hizmet vermektedir. Bu hastaneler arasından üç hastane seçilerek araştırmanın yapılmasına karar verilmiştir.

Nijer Sağlık Sistemi;

Batı Afrika'nın en geniş topraklarına sahip ve %80'i Sahra Çölü ile kaplı olan Nijer 19. yüzyılda Fransız sömürgecilerince işgal edilmiş, 1960 yılında Nijer Cumhuriyeti adıyla bağımsız bir ülke olmuştur (Seybou, 2014). 2016 yılında 20,7 milyonluk toplam nüfusu ile Nijer, %0 48,1'lik kaba doğum hızı ile dünyanın en yüksek doğurganlık oranlarına sahiptir. Doğumda yaşam beklentisinin 59,8 yıl olduğu Nijer'de nüfusun yaş ortalaması 15, altmış yaş üzeri nüfus oranı yaklaşık %3, on beş yaş altı nüfus oranı ise %50'dir (WHO, 2018).

Nijer'de 2013 yılında kişi başı gelir satın alım gücü paritesi ile 910 dolardır (WHO, 2019). Nijer dünyanın en yoksul ülkelerinden biri olup, nüfusun üçte ikisi yoksulluk sınırının altında, %41'i günde satın alım gücü paritesine göre 1 doların altında gelire sahiptir. 2015 yılında nüfusun ancak %58'i güvenli içme suyu kaynaklarına, %11'i sanitasyona, %16'si ise elektrik erişimine sahiptir (WHO, 2018). Bu nedenle ABD yardım kuruluşu USAID'in Nijer sağlık sistemi için hedefleri: Sağlık ve beslenme hizmetlerinin arzını ve bu hizmetlere erişimi artırmak, içme suyuna erişimi artırmak ve sanitasyonu iyileştirmek, sağlık ve beslenme uygulamalarını geliştirmek, aile planlaması ve üreme sağlığı hizmetlerine erişimi ve kullanımı

artırmak ve sağlık merkezlerinin kapasitesini glendirmektir (USAID, 2019). Bu verilerle Nijer İnsani Gelişmişlik Endeksi'nde de 189 ülke arasında en sonuncu sıradadır (UNDP, 2018).

Nijer sağlık sistemi, genel ilkelerden ve Dnya Sağlık rgt'nün herkes için sağlık, temel sağlık bakımı gibi uluslararası stratejilerinden ilham almıştır (OMS, 2018). Nijer'de 2015 yılında beş yaşı altı bebek ölüm hızı bin canlı doğumda 95, anne ölüm hızı yüz bin canlı doğumda 553'tür (WHO, 2018). Genel olarak önemli ölçüde enfeksiyon hastalıklarının belirlediği sağlık durumu; sıtma, yetersiz beslenme, tüberküloz, parazit enfeksiyonları ve trahom gibi hastalıkların yoğun etkisi altındadır. Sıtma ve yetersiz beslenme beş yaşı altı çocuklardaki ölümlerin yaklaşık yarısının nedeni durumundadır (Guptill, 2016). Beş yaşı altı çocukların %50'den fazlası yetersiz beslenmiş durumdadır (USAID, 2019).

Nijer sağlık sistemi, ülkenin coğrafik özelliğine göre örgütlenmiştir. Nijer 8 coğrafik bölgeye ayrıldığı için sağlık hizmetlerinin örgütlenmesi de 8 sağlık bölgesi olarak organize edilmiştir. Her bölgede bir Halk Sağlığı Bölge Genel Müdürlüğü kurulmuş, sağlıkla ilgili hizmetler bu müdürlükçe organize edilmektedir.

Genel olarak ülkenin sağlık sistemi  parçalı bir piramide benzetilebilir. Piramidin tabanında operasyonel destek hizmetleri yer almaktadır. Bu düzeyde 42 ile hastanesi kurulmuştur. Her ile hastanesinin çevresinde 1.basamak sağlık hizmetlerini sunan sağlık ocakları ve sağlık evleri yer almaktadır. Nijer'de toplam 854 sağlık ocağı ve 2465 sağlık evi mevcuttur. Sağlık evlerinde ebe ve/veya hemşireler görev yapmaktadır. Sağlık ocaklarında ise hekim liderliğinde bir ekip çalışmaktadır. İlçe hastanelerinde de benzer bir ekip görev yapmaktadır. Piramidin tabanını oluşturan bu aşamada birinci basamak sağlık hizmetleri verilmektedir. Piramidin orta kısmında teknik destek hizmetleri yer almaktadır. Bu düzeyde görevli Halk Sağlığı Bölge Genel Müdürleri sağlık bakanını temsil etmektedir. Toplam 6 hastaneden oluşıan bu aşamada ikinci basamak sağlık hizmetleri sunulmaktadır. Piramidin tepesinde Ulusal Sağlık Merkezi yer almakta ve Sağlık Bakanı tarafından yönetilmektedir. Bu düzeyde Bakanlık Mşavirlikleri, Halk Sağlık Genel Müdürlükleri ve Halk Sağlığı Bölge Genel

Müdürlükleri bulunmaktadır. Sistemin bu düzeyinde 3 ulusal hastane ve 4 referans doğum evi ve referans sağlık merkezleri aracılığıyla üçüncü basamak sağlık hizmetleri sunulmaktadır (NMH, 2005).

Sağlık hizmetleri sunumunda özel hastaneler de yer almaktadır. Sağlık hizmetlerine finansal olarak erişebilmek, binaların ve tesislerin köhneliği, yetersiz sağlık insan gücü ve hizmetlerin kalitesinin çok düşük olması, sağlık sisteminde en önemli sorunları oluşturmaktadır (Guptill, 2016). Nijer’de 2008 yılında bin kişiye 0,02 doktor ile 0,14 hemşire ve ebe düşmektedir (WHO, 2018). Nijer Sağlık Bakanlığı verilerine göre; ülkede yaklaşık 428 hekim, 1508 hemşire, 682 ebe bulunmaktadır. Bu verilerle ülkede 41 200 kişiye bir hekim, 5 660 kişiye bir hemşire ve doğurganlık çağındaki her 5 400 kadına bir ebe düşmektedir. Oysa Dünya Sağlık Örgütü 10 000 kişiye bir hekim, 5000 kişiye bir hemşire ve doğurganlık çağındaki her 5000 kadına bir ebe olmasını önermektedir (NHM, 2013).

Nijer sağlık sisteminde karma bir finansman modeli uygulanmaktadır. Finansman yöntemleri olarak yerel kamu kaynakları, dış kaynaklar ve cepten ödemeler ön plana çıkmaktadır. Nijer’de toplam sağlık harcamalarının Gayrı Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) içindeki payı 2015 yılında %7,2’dir. Toplam yerel kamu harcamalarının GSYH içindeki payı %1,5’tir. Bu nedenle Nijer’de cepten harcamalar toplam harcamaların %52 gibi büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Sağlık harcamaları için kullanılan dış kaynakların %55’i hükümetlere aktarılan kaynaklar yoluyla karşılanmaktadır. Toplam sağlık harcamalarının %74’ünü yerel sağlık harcamaları oluşturmaktadır. Kişi başı sağlık harcaması 26 ABD doları, satın alım gücü paritesi üzerinden ise 68 dolardır. Kişi başı sağlık harcamasının 36 doları yerel özel kaynaklarla, 18 doları ise dış kaynaklarla karşılanmaktadır (WHO, 2018).

2.2. Araştırmanın Türü

Bu çalışma; Nijer’de üç hastanede görev yapan sağlık çalışanlarının motivasyon ve iş doyumunu durumlarının değerlendirilmesine yönelik tanımlayıcı türde bir

araştırmadır. Veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Nijer’de hastane çalışanlarının farklı özelliklerinin motivasyonu ve iş doyumunu etkileyen faktörler açısından incelenmesi, çalışmanın analitik niteliğinin de bulunduğunu göstermektedir.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırma Nijer’de Niamey Bölgesi’nde hizmet veren 7 hastane bulunmaktadır. Lamorde, Niamey ve Issaka Gazobi hastaneleri Niamey bölgesinde bulunan yatak kapasitesi en yüksek olan üç hastanedir. Bu nedenle araştırma, biri üniversite (Lamorde Hastanesi), ikisi devlet (Niamey ve Issaka Gazobi) olmak üzere üç hastanede yapılmıştır. Hastanelerin üçü de Nijer’in önemli hastanelerinden olup, üçüncü basamak hastane niteliği taşımakta ve bulundukları bölgenin sağlık gereksinimine ve olanaklarına göre hizmet vermeye çalışmaktadır. Lamorde Hastanesi’nde 520, Niamey Hastanesi’nde 1029, Issaka Gazobi Hastanesi’nde ise 415 sağlık çalışanı görev yapmaktadır. Her üç hastanede görev yapan toplam 1964 sağlık çalışanı (hekim, hemşire, ebe, eczacı, diş hekimi, diyetisyen, laboratuvar ve radyoloji teknisyeni vb.) bulunmaktadır. Çalışmanın evrenini, Lamorde Hastanesi’nde, Niamey Hastanesi’nde ve Issaka Gazobi Hastanesi’nde görev yapmakta olan, toplam 1964 kişiden oluşan 225 hekim, 608 sağlık teknisyeni, 668 hemşire ve ebe ve 463 sağlık memuru oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü hesaplamada aşağıda paylaşılan formül kullanılmıştır (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2002; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004) .

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot d^2 + t^2 \cdot p \cdot q}$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örneklem alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı(gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasıdır

$$n = \frac{1964 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(1964 - 1) \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5} = 322$$

Hesaplamalar sonucunda, , Lamorde Hastanesi'nde, Niamey Hastanesi'nde ve Issaka Gazobi Hastanesi'nde çalışan 322 sağlık çalışanına anket uygulanması öngörülmüştür. Her personel grubundan anket uygulanacak kişiler tabakalı rastgele örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Tabakalı örnekleme, evren alt gruplarının belirlenip bunların evren büyüklüğü içindeki oranlarıyla örnekleme temsili edilmelerini sağlamayı amaçlayan bir örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk ve ark., 2010). İncelenen değişken evrendeki bireylerin bazı özelliklerinden (eğitim, yaş, cinsiyet vb.) etkiliniyorsa tabakalama örnekleme yöntemi kullanılması daha doğru sonuçlar vereceği belirtilmektedir (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2002). Bu nedenle tüm hastane çalışanları mesleklerine göre sınıflandırarak tabakalara ayrılmıştır. Araştırmaya dahil edilmesi gereken personel sayısı 35 hekim, 100 teknisyen, 100 hemşire ve ebe ve 77 sağlık memuru olmak üzere toplam 322 kişi hesaplanmıştır. Veri toplama süreci sonrasında ise 63 hekim, 108 sağlık teknisyeni, 102 hemşire ve ebe ve 69 sağlık memuru olmak üzere toplam 342 kişiye ulaşılmıştır.

Tabaka No	Personel Grubu	Evren* (Personel Sayıları)	Tabaka Ağırlığı	Örnekleme Girecek Kişi Sayısı	Araştırma Grubu
1	Hekim	225	0,11	35	63
2	Sağlık Teknisyeni	668	0,34	100	108
3	Hemşire/Ebe	608	0,31	100	102
4	Sağlık Memuru	463	0,24	77	69
Toplam		1964	1,00	322	342

* Lamorde Hastanesi, Niamey Hastanesi ve Issaka Gazobi Hastanesi personel birimi 2016 tarihli personel dağılım bilgileridir.

Veri toplandığı sırada izinli, raporlu olanlar ile anket doldurmayı reddedenlerden veri alınamamıştır. Ancak verilerin toplandığı tarihlerde hastanelerde bulunan ve bilgilendirilmiş onam ile araştırmaya katılmayı kabul eden evren elemanlarına anket uygulanarak veriler toplanmıştır. Hastanelerdeki personel sayısı göz önünde

bulundurularak 380 kişiye anket uygulanmış ise de, bunlardan uygun doldurulmayan 38 anket değerlendirme dışında tutulmuş, 342 kişinin anketleri uygun bulunmuş ve değerlendirmeye alınmıştır. Bu durumda, belirlenen örneklem sayılarının %95 güven düzeyinde %5 göz yumulabilir hata payı ile evreni temsil ettiği düşünülmektedir (Sencer ve ark., 1984). Araştırma 14 Haziran-18 Temmuz 2017 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

2.4. Araştırmanın Uygulanması

Veriler yüz yüze görüşme ve anket tekniği ile toplanmıştır. Anket uygulama sırasında toplanan verilerin yalnızca bilimsel çalışmada kullanılacağı, bu nedenle anketteki soru ve maddelere içten ve doğru yanıt verilmesinin önemli olduğu, bireysel sonuçların bir başkasıyla paylaşılmayacağı ve ankete isim yazılması gerekmediği, anketin yönerge kısmında belirtilmiştir. Ayrıca bu bilgi, araştırma grubundaki bireylere uygulama sırasında da açıklanmış ve “Aydınlatılmış Gönüllü Onam Formu” imzalatılmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul etmeyenler, araştırmanın değerlendirilmesinde kullanılmış formları eksik ve tutarsız dolduranlar ve araştırma sırasında görüşmeyi yarıda bırakanlar araştırma dışında tutulmuştur.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının uygulanması için ilgili kurumlardan gerekli izin alınmıştır. Kişisel bilgi formunda yer alan sorulardan, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Blais Motivasyonu Envanteri’nde yer alan ölçek ifadelerinden oluşan veri toplama aracı, araştırma grubundaki çalışanlara çalışma koşulları göz önünde bulundurularak bazen yüz yüze görüşme tekniği ile bazen de gözlem altında anket uygulanarak veriler toplanmıştır.

2.5. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada sağlık çalışanlarına ilişkin verilerin toplanmasında üç farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Bunlardan biri 24 tanımlayıcı kişisel sorudan oluşan

standart olmayan ankettir. Bu soruların hemen tümü bağımsız değişken niteliğindedir. Bağımlı değişken niteliğinde olan motivasyon ve iş doyumuna yönelik verilerin toplanmasında ise, geçerlik ve güvenirlik çalışması alanın uzmanlarınca yapılmış standart birer ölçme aracı olan iki ölçek kullanılmaktadır. Hastane çalışanlarının motivasyonunu belirlemek için “Blais Motivasyonu Envanteri” kullanılmıştır. Hastane çalışanlarının iş doyum düzeyini ölçmek için ise “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekler Fransızca uygulanmıştır.

2.5.1. Kişisel Bilgi Formu

Konu ile ilgili incelenen yerli ve yabancı birçok araştırmanın anketleri de göz önünde bulundurularak araştırmacı tarafından, araştırma grubunu tanımlamaya yönelik bazı demografik, kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin 24 sorudan oluşan kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Bağımsız değişken özelliğindeki anket soruları; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim durumu, görev yapılan hastane, meslekte toplam çalışma yılı, görev yapılan kurumda toplam çalışma yılı, meslek ünvanı, işten duyulan doyum türü, aylık gelir, ek iş yapma gereksinim durumu, diğer çalışanlarla ilişkilerin değerlendirilmesi, kurum yöneticileri ile ilişkilerin değerlendirilmesi, sosyal aktivitelere katılma durumu, iş yaşamının yaşam ve sağlığı etkilemeye yönelik görüş, kendisini meslekte verimli olup olmadığı görüşü, iş doyumunu etkileyen olumlu ve olumsuz etkenlere ilişkin görüş, motivasyonu etkileyen olumlu ve olumsuz etkenlere ilişkin görüş, uzun vadede mesleğe ilişkin planlar ve sigara/alkol içme durumuna yöneliktir.

2.5.2. Blais Motivasyon Envanteri

Blais Motivasyon Envanteri, Marc R. Blais, Lise Lachance, Robert J. Vallerand, Nathalie M. Brière ve Andrea Riddle tarafından 1993’te geliştirilmiş ve Fransızca’ya uyarlanmıştır. Otuz bir ifadeden oluşan envanter 7’li (“1 Hiç Değil”, “7 Tam olarak”) likert türünde bir ölçektir. 31 ifadeden oluşan ölçekte, “Bilgiye Yönelik İçsel

Motivasyon”, “Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon”, “Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon”, “Belirlenmiş Dışsal Motivasyon”, “İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon”, “Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme”, “İç Motivasyonsuzluk” ve “Dış Motivasyonsuzluk” olmak üzere 8 alt boyut bulunmaktadır. Blais ve arkadaşları Motivasyon Ölçeği’nin alt boyutlarına ilişkin Cronbach alfa katsayısını 0.73- 0.93 olarak hesaplamışlardır. Yapılan bu araştırmada BM Ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı 0.910 olarak hesaplanmıştır.

- ❖ **Bilmeye Yönelik İçsel Motivasyon:** Bilmeye yönelik içsel motivasyon, yeni bir bilgi ve beceri öğrenirken zevk duymaktan dolayı bir aktiviteyi yapmayı kapsar. Bu içsel motivasyon türü, etkili bir öğrenme ve yüksek başarı elde etmek için motivasyonun en önemli kısmıdır. Ölçekte yer alan 7, 14, 22, 29 numaralı ifadeler bu motivasyon boyutu ile ilgilidir.
- ❖ **Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon:** Bu motivasyon türü, bir görevi başarı ile tamamlama ve yeni bir şeyler üretmekten memnun olma durumunu ifade eder. Ölçekte yer alan 4, 12, 19 ve 27 numaralı ifadeler başarıya yönelik içsel motivasyonu belirlemeye yöneliktir.
- ❖ **Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon:** Yaşamaya yönelik uyarım ve heyecan duyma ile ilgili bir içsel motivasyondur. Birçok yönüyle uyarım yaşamak ya da heyecan duymak için davranışta bulunmayı gösterir. Yaşam enerjisi yönü ile de ilgilidir. Ölçekte yer alan 1, 9, 16, 24 numaralı ifadeler ile ölçülmektedir.
- ❖ **Belirlenmiş Dışsal Motivasyon:** Belirlenmiş dışsal motivasyon türü, kişiyi bireysel fayda elde etme ve kişisel önem için davranışta bulunmaya yönlendirir. Aynı zamanda en özerk dışsal motivasyon türüdür. Ölçekte yer alan 3, 11, 18, 26 numaralı ifadeler belirlenmiş dışsal motivasyon ile ilişkilidir.

- ❖ **İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon:** İçe yansıyan dışsal motivasyon, bireyi zorlama ve korkulacak durumlardan sakınmak için yapılan davranışlara yönlendirir. Ölçekte yer alan 8, 15, 23, 30 numaralı ifadeler ile ölçülmektedir.
- ❖ **Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme:** Davranışın bir ödüllendirme ya da baskı sonucu ortaya çıkması, dışsal motivasyon-dış düzenleme türü içinde açıklanmaktadır. Ölçekte yer alan 5, 13, 20, 28 numaralı ifadeler bu motivasyon türü ile ilgilidir.
- ❖ **İç Motivasyonsuzluk (İç Motivasyonu Düşüren):** Ölçekteki 2, 6, 25 numaralı ifadeler, iç motivasyonsuzluk ile ilgilidir.
- ❖ **Dış Motivasyonsuzluk (Dış Motivasyonu Düşüren):** Envanterde bulunan 10, 17, 21, 31 numaralı ifadeler, dış motivasyonsuzluk ile ilgilidir.

Ölçek puanlamasında, “Hiç Uyuşmuyor-1 puan”, “Çok Az Uyuşuyor-2”, “Biraz Uyuşuyor-3 puan”, “Orta Derecede Uyuşuyor-4 puan”, “Yeterince Uyuşuyor-5 puan”, “Oldukça Uyuşuyor-6 puan”, “Tam Olarak Uyuşuyor-7 puan” biçiminde değerlendirilmektedir.

Ölçek maddelerinden alınabilecek en düşük puan 1, en yüksek puan 7’dir. Ölçekten alınan puanlar, ölçeği oluşturan faktörleri oluşturan maddelerin elde edilen puanların toplamı ile elde edilir. “Bilgiye Yönelik İçsel Motivasyon 4-28”, “Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon 4-28”, “Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon 4-28”, “Belirlenmiş Dışsal Motivasyon 4-28”, “İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon 4-28”, “Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme 4-28”, “İç Motivasyonsuzluk-İç Motivasyonu Düşüren 3-21” ve “Dış Motivasyonsuzluk-Dış Motivasyonu Düşüren 4-28”, “Genel Motivasyon 24-168” puan arasında değer almaktadır.

2.5.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Minnesota İş Doyum Ölçeği, çalışanların işinden duyduğu doyumunu belirlemeye yönelik olarak Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Bu ölçeğin “İçsel”, “Dışsal” ve “Genel Doyum” olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından hazırlanan “Minnesota İş Doyum Ölçeği”, Roussel, P. (1996) tarafından Fransızca’ya uyarlanmıştır. Weiss ve arkadaşlarınca Minnesota İş Doyum Ölçeği’nin geliştirilmesi sırasında Cronbach alfa katsayısının içsel doyum için 0.86; dışsal doyum için 0.80 ve genel doyum için 0.90 olarak hesaplanmıştır. Breau çalışmasında (2013), Roussel, P. tarafından Fransızca’ya çevrilen ve uyarlanan modelini kullanmıştır. Breau, ölçeğin Cronbach alfa katsayısını, içsel doyum için 0,91; dışsal doyum için 0,82 ve genel doyum için 0,92 olarak hesaplamıştır (Breau, 2013).

Benzer başka bir çalışmada Martins (2012), Portekizli Hastane İşçilerinin Psikolojik Özellikleri konulu çalışmasında, Minnesota İş Doyum Ölçeği’ni kullanmış ve anketin Cronbach alfa katsayısını içsel doyum için 0.86, dışsal doyum için 0.88 ve genel doyum için 0.91 olarak hesaplamıştır (Martins, 2012). Yapılan bu araştırmada Minnesota İş Doyum Ölçeği Cronbach alfa katsayısı 0,881 olarak hesaplanmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği, 20 maddeden oluşan ve 1-5 arasında puanlanan 5’li likert tipi bir veri toplama aracıdır. Ölçek puanlamasında, “İşimden Hiç Memnun Değilim-1 puan”; “İşimden Memnun Değilim-2 puan”; “İşimle İlgili Memnuniyette Kararsızım-3 puan”; “İşimden Memnunum-4 puan”; “İşimden Çok Memnunum-5 puan”, üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Yukarıda da değinildiği gibi Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır.

- ❖ **İçsel doyum:** Başarı, tanınma ya da takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin doyumla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyut; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 numaralı maddelerle ilgilidir.

- ❖ **Dışsal doyum:** Kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19 numaralı maddelerle belirlenmektedir.
- ❖ **Genel doyum:** Hem içsel hem dışsal doyumunu kapsayan tüm 20 maddeden edinilen puanlarla belirlenmektedir.

Ölçek maddelerinden alınabilecek en düşük puan 1, en yüksek puan 7'dir. Ölçekten alınan puanlar, ölçeği oluşturan faktörleri oluşturan maddelerin elde edilen puanların toplamı ile elde edilir. "İçsel Doyum 12-60", "Dışsal Doyum 8-40" ve "Genel Doyum 20-100" puan arasında değer almaktadır.

2.6. Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel analizi, tanımlayıcı ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerini ortaya koyabilecek bir desen içinde ele alınması düşünülmüştür. Veri girişi esnasında ölçekteki olumsuz olan maddeler tersten kodlanmıştır. Ölçeğin her bir alt boyuttan elde edilen puanların yüksekliği, o boyuttaki tutumların olumlu olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmanın bağımsız değişkenlerini sağlık çalışanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim durumu, görev yapılan hastane, meslekte toplam çalışma yılı, görev yapılan kurumda toplam çalışma yılı, meslek ünvanı, işten duyulan doyum türü, aylık gelire ilişkin yeterlik düşüncesi, ek iş yapma gereksinim durumu, diğer çalışanlarla ilişkilerin değerlendirilmesi, kurum yöneticileri ile ilişkilerin değerlendirilmesi, sosyal aktivitelere katılma durumu, iş yaşamının yaşam ve sağlığı etkilemeye yönelik görüş, kendisini meslekte verimli olup olmadığı görüşü, iş doyumunu etkileyen olumlu ve olumsuz etkenlere ilişkin görüş, motivasyonu etkileyen olumlu ve olumsuz etkenlere ilişkin görüş, uzun vadede mesleğe ilişkin planlar ve sigara/alkol içme durumu gibi özellikler oluşturmaktadır.

Bağımlı değişkenler ise, sağlık çalışanlarının motivasyon ve iş doyumu puanlarıdır. Veriler elde edildikten sonra kodlanarak bilgisayara aktarılmış, min-max tutarlılık denetiminden sonra araştırmanın amaçları ve hipotezler doğrultusunda gerekli tablolar oluşturulmuştur. Sayılarak elde edilen veriler için marjinal ve kros tablolar, ölçümle elde edilen puan niteliğindeki veriler için Aritmetik Ortalama $\pm$ Standart Sapma istatistiklerini içeren tablolar oluşturulmuştur.

Veri setinde tek değişkenli uç değerin olup olmadığını belirlemek amacıyla -3 ile +3 aralığı dışında kalan z değerleri incelenmiştir. Tek değişkenli normalliğin incelenmesi amacıyla iş doyumu ölçeği ile motivasyon ölçekleri kullanılarak elde edilen toplam puanların betimsel istatistikleri hesaplanmış ve puanların dağılımına ilişkin olarak histogramlar çizdirilmiştir. Bu süreçte puan dağılımlarının betimsel istatistiklerinden ortalama, mod ve medyan ile çarpıklık basıklık katsayıları dikkate alınarak, tek değişkenli normallik varsayımının sağlanması gerekmektedir (Can, 2013). Puan dağılımlarının betimsel istatistiklerinden ortalama, mod ve medyan ile çarpıklık basıklık katsayıları dikkate alınarak, tek değişkenli normallik varsayımının sağlandığı görülmüştür. Önemlilik testlerin seçiminde, dağılımların normal dağılım gösterip göstermemesi göz önünde bulundurulmuştur.

Araştırmaya katılan hastaların sosyo-demografik özelliklerini incelemek amacıyla tanımlayıcı istatistikler (ortalama, frekans, standart sapma) kullanılmıştır. Değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığını analiz etmek amacıyla normallik testleri uygulanmıştır. Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (De Carlo, 1997; Groeneveld ve Meeden, 1984; Hopkins ve Weeks, 1990; Moors, 1986). Analiz sonucunda puanların çarpıklık ve basıklık değerlerinin istenen aralıkta olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre, iş doyum ve motivasyonun tanımlayıcı ve sosyo-demografik özelliklere farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla, normal dağılım gösteren iki grubun ortalamalarının farklı olup olmadığını analiz etmek için, bağımsız örneklem için t testi (Independent samples t-test) uygulanmış; normal dağılım gösteren ikiden fazla ortalama arasındaki farklılığı test etmek için ise One Way ANOVA uygulanmıştır.

İki değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Bu yöntem iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesinde kullanılmakta olup +1 ile -1 arasında değer almaktadır. Sıfıra yakın değerler düşük korelasyona işaret ederken, 1'e yakın değerler yüksek korelasyona işaret etmektedir. Genelde 0,70'den büyük değerler güçlü, 0,70-0,30 arası değer orta ve 0,30'dan küçük değerler ise, zayıf ilişki olarak yorumlanmaktadır. “-” veya “+” işaretler ilişkinin yönünü belirtmektedir (Demir, 2012; Coakes ve ark., 2009).

Değişkenler arasında anlamlı bir korelasyon bulunması durumunda ise, bir değişkenin diğer bir değişken üzerinde yol açtığı değişimi hesaplamak amacıyla, çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda R, R^2 , β , F, p değerleri elde edilmektedir. R değeri, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki korelasyondur, yani bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişki hakkında bilgi vermektedir. R^2 değeri, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranını vermektedir. β değeri, model deki bağımsız değişkenin elde edilen toplam değerdeki nispi önemini ortaya koymaktadır. F ve p değerleri ise, modelin anlamlı olup olmadığını göstermektedir (Alpar, 2012; Demir, 2012; Coakes ve ark., 2009).

Çoklu Doğrusal Regresyon (Multiple Linear Regression), bir bağımlı (yordanan) değişken ile bu değişkenle ilişkili olan birden fazla bağımsız (yordayıcı) değişken arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan bir analizdir (Can, 2013). Başka bir ifade ile değişkenlerin sürekli olduğu bir kuramsal modelde; bir bağımlı değişken ile birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkileri matematiksel bir model ile ortaya koymak amacıyla Çoklu Doğrusal Regresyon tekniği kullanılmaktadır (Özdamar, 2011). Ayrıca açıklayıcı değişkenlerin değerlerinin bilinmesi durumunda bağımlı değişkenin değerini tahmin etmek, yordanan değişken ile yordayıcı değişkenler arasındaki ilişkiyi regresyon eşitliği ile açıklamak, yordayıcı değişkenlerin yordanan değişkende gözlenen değişimlerin ne kadarını açıkladığını ortaya koymak ve yordanan değişken üzerinde etkisi olan bir dizi yordayıcı değişkenin etkilerinin derecelerini ve yordanan değişkendeki değişimi açıklamadaki önceliklerini belirlemek

amacıyla Çoklu Doğrusal Regresyon tekniğinden yararlanılmaktadır (Büyüköztürk, 2011; Can, 2013; Karagöz, 2016; Tabachnick ve Fidell, 2013).

Modele eklenmesi ile yordanan değişkenin varyansını açıklamada ciddi miktarda ve anlamlı artış sağlayan değişkenleri belirlemek için farklı yöntemler kullanılmaktadır. Özellikle üç veya daha fazla sayıda yordayıcı değişken olduğu durumlarda modele eklenecek değişkenlerin seçimi önem kazanmaktadır. Regresyon Modeli içindeki bağımsız değişkenlerden bağımlı değişkeni en iyi açıklayan bağımsız değişkenleri belirlemek amacıyla başvurulmuş tekniğe Aşamalı Çoklu Regresyon (Stepwise) tekniği adı verilmektedir (Küçüksille, 2010; Özdamar, 2011). Stepwise tekniğinde bir başlangıç modeli oluşturulur ve yordayıcı değişkenler arasından modelin açıklayıcılığına en fazla katkı sağlayan değişken modele dahil edilirken, diğer yordayıcı değişkenlerin katkıları da test edilerek, modele anlamlı katkı sağlamayanlar model dışında tutulur. Başka bir ifade ile modele yalnızca yordanan değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olan yordayıcı değişkenler alınır. Modele öncelikle yordanan değişkenle yüksek ilişkili olan, yani yordanan değişkenin varyansına en yüksek katkı sağlayan yordayıcı değişken belirlenerek analize başlanır. Örneğin eğer birinci yordayıcı değişken yordanan değişken ile en yüksek ilişki gösteren değişken olarak tanımlanırsa, regresyonun ilk adımında (aşamasında) modelde yalnızca birinci yordayıcı değişken yer alır. Sonrasında ise yordanan değişken ile en yüksek yarı kısmi korelasyona sahip olan ve R^2 değerinde en yüksek artışı sağlayacak ikinci yordayıcı değişken, ikinci adımda regresyon modeline dahil edilir. Modeldeki değişkenlerin modele sağladığı katkının anlamlılığı veya R^2 değerindeki artışın anlamlı olup olmadığı test edilmektedir (Büyüköztürk, 2011; Howel, 2012; Tabachnick ve Fidell, 2013).

İlgili alanyazında Çoklu Doğrusal Regresyon gibi çıkarımsal ilişki istatistiğinin kullanıldığı durumlarda değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisi kurmanın sakıncalarının olduğu belirtilmiştir (Gliner, Morgan ve Leech, 2017). Ancak yine de Çoklu Doğrusal Regresyon Analizinin istatistiksel olarak neden-sonuç ilişkisini ortaya koymak için yardımcı bir rol oynadığı ifade edilmiştir (Özdamar, 2011). Genellikle bir değişken üzerinde etkisi olan değişkenleri belirlemek veya bir değişkeni yordayan

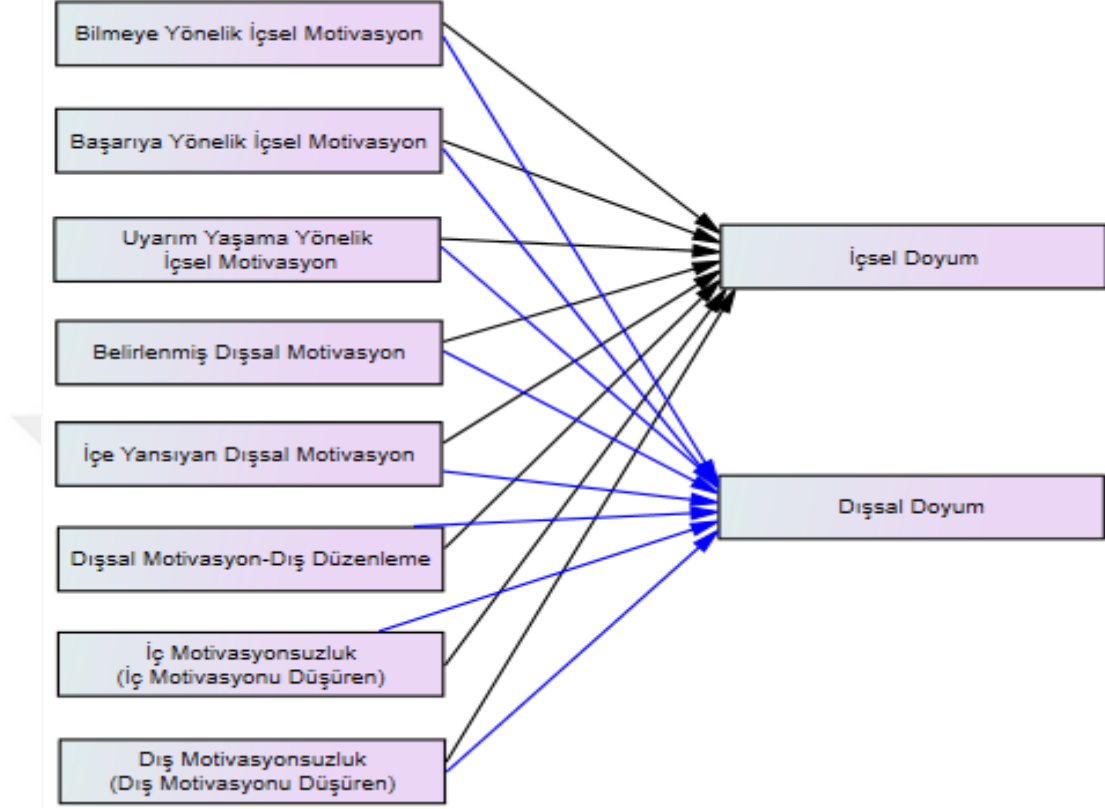
değişkenleri tespit amacıyla Çoklu Doğrusal Regresyon Analizinin kullanılabileceği açıklanmıştır (Büyüköztürk, 2011; Can, 2013). Bu nedenle Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi sonuçlarının son derece dikkatli yorumlanması gerekmektedir.

Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi tekniğinin kullanılabilmesi için yordanan ve yordayıcı değişkenlerin normal dağılım göstermesi, bağımsız (açıklayıcı-yordayıcı) değişkenlerin hatasız ölçülmesi ve aralarında çoklu bağımlılık (bağılantılık) olmaması (yordayıcı değişkenler yüksek ilişkili olmamalı), yordayıcı değişkenlerin her birinin yordanan değişkenle arasındaki ilişkinin doğrusal olması, yordama işleminde tahmin edilen değerlerle gözlenen değerler arasındaki tahmin hatalarının sıfır ortalamalı normal dağılım sergilemesi ve hata terimleri arasında ardışık bağımlılık olmaması gerekmektedir (Field, 2009; Özdamar, 2011; Tabachnick ve Fidell, 2013). Verilerin işlenmesinde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır.

Bu araştırmanın araştırma sorularından birisi: bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, iç motivasyonsuzluk ve dış motivasyonsuzluk değişkenleri içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu değişkeninin anlamlı birer yordayıcısı mıdır? şeklindedir. Belirtilen araştırma değişkenleri çerçevesinde oluşturulan araştırma modeli aşağıdaki şekilde aktarılmıştır.

Motivasyon

İş Doyumu



Şekil 2.1. Araştırma Modeli

3. BULGULAR

Bu bölümde, Lamorde Hastanesi, Issaka Gazobi Hastanesi ve Niamey Hastanesi sağlık çalışanlarının tanımlayıcı bulguları ile iş doyumu ve motivasyonlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Tanımlayıcı Bulgular

Çalışma grubunun sosyo-demografik özellikleri Çizelge 3.1’de verilmiştir. Çalışma grubunun %61,1’i kadın, %38,9’si erkektir. Medeni durum dağılımına bakıldığında; çalışanların %66,4’ü evli, %33,6’sı bekardır. Öğrenim durumu dağılımına bakıldığında ise; çalışanların %29,2’si lise, %47,7’si lisans, %23,1’i yüksek lisans ve doktora öğrenimi almıştır. Çalışma grubunun %57,3’ü çocuk sahibi iken, %42,7’si çocuk sahibi değildir. Çalışanların %57,3’ü 20-35 yaş grubunda, %42,7’si 36 yaş ve üzerindedir.

Çizelge 3.1. Çalışma Grubunun Sosyo-Demografik Özellikleri

Özellik	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	209	61,1
	Erkek	133	38,9
Medeni Durumu	Evli	227	66,4
	Bekar	115	33,6
Öğrenim Düzeyi	Lise	88	29,2
	Lisans	140	47,7
	YL/Doktora	76	23,1
Çocuk	Var	196	57,3
	Yok	146	42,7
Yaş	20-35	196	57,3
	36 ve üzeri	146	42,7
Toplam		342	100,0

Çalışma grubunun çalışma özellikleri Çizelge 3.2’de verilmiştir. Çalışma grubunun %31,6’sı teknisyen, %29,8’i hemşire/ebe olarak görev yapmaktadır.

Çalışanlarının %28,7'ü Lamorde Hastanesi'nde, %27,8'i Issaka Gazobi Hastanesi'nde ve %43,6'si Niamey Hastanesi'nde görev yapmaktadır. Çalışanların %56,1'i 5 yıl ve daha az, %43,9'u 6 yıl ve üzeri çalışma süresi bulunmaktadır. Çalışanların %50'si 5 yıl ve daha az sürede, %50'si 6 yıl ve üzerinde hastanede çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Çizelge 3.2. Çalışma Grubunun Çalışma Özellikleri

Özellik	Grup	n	%
Meslek	Hekim	63	18,4
	Teknisyen	108	31,6
	Hemşire/Ebe	102	29,8
	Sağlık Memuru	69	20,2
Görev Yeri (Hastane)	Lamorde	98	28,7
	Issaka Gazobi	95	27,8
	Niamey	149	43,6
Meslekte	5 ve daha az	192	56,1
	6 ve üzeri	150	43,9
Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	5 ve daha az	171	50,0
	6 ve üzeri	171	50,0
Hastanede Çalışma Süresi (Yıl)			
Toplam		342	100,0

Çalışma grubunun gelir durumuna ilişkin görüşleri Çizelge 3.3'te verilmiştir. Çalışma grubunun %51,2'si aylık gelirlerinin yeterli olmadığını, %48,8'i ise yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Çalışma grubunun %61,9'u hastane dışında ek iş yapma gereksinimi duyduğunu, %38,1'i ise gereksinimi olmadığını belirtmiştir.

Çizelge 3.3. Çalışanların Gelir Durumuna İlişkin Görüşleri

Gelire İlişkin	Görüşler	n	%
Aylık Gelir İçin Size Uyan	Yetmiyor	175	51,2
	Yetiyor	167	48,8
Ek İş Yapma Gereksinimi	Evet	212	61,9
	Hayır	130	38,1
Toplam		342	100,0

Çalışma grubunun diğer çalışanlar ve kurum yöneticileri ile ilişkin görüşleri Çizelge 3.4'te verilmiştir. Çalışma grubunun kurum içi diğer çalışanlarla olan ilişkileri incelendiğinde; %14,4'ü kötü, %44,5'i normal ve %41,1'i ise iyi olduğunu belirtmiştir. Çalışma grubunun kurum yöneticileri ile ilişkileri incelendiğinde ise, %12,6'sı kötü, %42,5'i normal ve %44,9'u iyi olduğunu belirtmiştir.

Çizelge 3.4. Çalışma Grubunun Diğer Çalışanlar ve Kurum Yöneticileri İle İlişkilerine Yönelik Görüşleri

Çalışan ya da Yöneticilerle	İlişkiler	n	%
Kurum İçi Diğer Çalışanlarla İlişkiler	Kötü	49	14,4
	Normal	152	44,5
	İyi	140	41,1
Kurum Yöneticileri İle İlişkiler	Kötü	43	12,6
	Normal	145	42,5
	İyi	153	44,9
Toplam		342	100,0

Çalışma grubunun sosyal aktivitelere katılma durumu ve meslekteki verimliliğine ilişkin görüşleri Çizelge 3.5'te verilmiştir. Çalışma grubunun sosyal aktivitelere katılma durumunu %65,4'ü yetersiz, %25,2'si kısmen yeterli, %9,4'ü ise yeterli olduğunu ifade etmiştir. Meslekte verimliliğe ilişkin görüşleri incelendiğinde, çalışma grubunun %78,3'ü verimliliklerini iyi, %21,7'si ne iyi ne kötü ve %0,7'si ise kötü olarak değerlendirmişlerdir.

Çizelge 3.5. Çalışanların Sosyal Aktivitelere Katılma Durumu ve Meslekteki Verimliliğine İlişkin Görüşleri

Sosyal Aktiviteye Katılma Meslekte Verimlilik	Nitelik	n	%
Sosyal Aktivitelere Katılma Durumu	Yetersiz	223	65,4
	Kısmen Yeterli	86	25,2
	Yeterli	32	9,4
Meslekte Verimliliğe İlişkin Görüşler	İyi	267	78,3
	Ne İyi Ne Kötüyüm	74	21,7
	Kötüyüm	1	0,7
Toplam		342	100,0

Çalışma grubunun sigara içme ve alkol alma durumu Çizelge 3.6’da verilmiştir. Çalışma grubunun %92,8’i sigara içmediklerini ve %7,2’si sigara içtiklerini belirtmiştir. Çalışma grubunun %91,4’ü alkol almadıklarını, %8,6’sı alkol aldıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 3.6. Çalışanların Sigara İçme ve Alkol Alma Durumu

	Özellik	n	%
Sigara	İçen	22	7,2
	İçmeyen	282	92,8
Alkol	Alan	26	8,6
	Almayan	278	91,4
Toplam		304	100,0

Çalışma grubunun çalışanların uzun vadede mesleği ile ilgili planları Çizelge 3.7’de verilmiştir. Çalışma grubunun %33,6’sı yüksek lisans ve doktora yapmak istediklerini, %17,8’i aynı görevde kalmak istediklerini, %16,8’i ön lisans ve lisans öğrenimi yapmak istediklerini, %15,5’i emekli olmak istediklerini ve %9,9’unun ise başka kuruma geçmek istediklerini ifade etmişlerdir.

Çizelge 3.7. Çalışanların Uzun Vadade Mesleği ile İlgili Planları

Planlar	n	%
Aynı görevde kalma (n=304)	54	17,8
Emekli Olma (n=304)	47	15,5
Ön lisans ve Lisans Öğrenimi (n=304)	51	16,8
Yüksek lisans ve doktora yapma (n=304)	102	33,6
Öğretim elemanı olma (n=304)	18	5,9
Başka kuruma geçme (n=304)	30	9,9
Başka birime geçme (n=304)	28	9,2
İşimden ayrılma istifa etme (n=304)	9	3,0
Başka mesleğe geçme (n=304)	13	4,3
Diğer (n=304)	20	6,8

Çalışma grubunun sosyodemografik ve çalışma özellikleri yönünden iş doyumu puan ortalamaları, Çizelge 3.8’de verilmiştir. Kadınların puan ortalaması (73,43±11,77), erkeklerden (71,96±13,50) daha yüksektir. Medeni duruma bakıldığında evli (72,84±12,53) ve bekarların (72,89±12,42) puan ortalamaları benzerlik göstermektedir. Öğrenim düzeyi lise (74,46±11,40) olan çalışanların lisans (73,23±12,50) ve yüksek lisans/doktora (70,06±13,39) olanlara kıyasla daha yüksektir. Çocuk sahibi çalışanların (73,57±11,81), olmayan (71,91±13,29) çalışanlara kıyasla daha yüksektir. 20-35 yaş grubunda olan çalışanların puan ortalamaları (73,85±11,41), 36 yaş ve üzeri (69,36±13,76) olan çalışanlara kıyasla daha yüksektir. Hemşire/ebelerin puan ortalamaları (76,47±9,58), diğer meslek türlerine göre daha yüksektir. Issaka Gazobi Hastanesi’nde çalışanların puan ortalamaları (74,04±13,93), Lamorde (72,59±12,59) ve Niamey (72,28±11,41) hastanelerinde çalışanlara kıyasla daha yüksektir. Meslekte 6 yıl ve üzerinde çalışanların puan ortalamaları (73,71±13,32), 5 yıl ve daha az sürede çalışanlara (72,19±11,76) kıyasla daha yüksektir. Hastanede çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan çalışanlarla (72,77±12,62), 6 yıl ve üzeri olan çalışanlarla (72,95±12,36) benzerlik göstermektedir. Aylık geliri “yetiyor” görüşüne sahip çalışanların puan ortalamaları (74,60±14,25) ve yetmiyor (71,69±12,55) görüşüne sahip olanlara kıyasla daha yüksektir. Ek iş yapma gereksinimi bulunmayan çalışanların puan ortalamaları (74,80±12,78), bulanana (71,69±12,19) kıyasla daha yüksektir. Kurum içi diğer çalışanlarla ilişkisini “iyi” olarak değerlendiren çalışanların puan ortalamaları (75,13±11,42), “normal” (74,54±12,44) ve “kötü” (70,26±14,20) olarak değerlendirenlere kıyasla yüksektir. Kurum yöneticileri ile ilişkilerini “iyi” olarak değerlendiren çalışanların puan ortalamaları (74,56±11,99), “normal” (71,66±11,49) ve “kötü” (71,44±14,22) olarak değerlendirenlere kıyasla yüksektir. Sosyal aktivitelere katılma durumunu “yeterli” olarak değerlendiren çalışanların puan ortalamaları (75,72±11,70), “kısmen yeterli” (74,64±11,85) ve “yetersiz” (71,52±12,67) olarak değerlendirenlere kıyasla daha yüksektir. Meslekte verimliliğine ilişkin görüşlerini “iyi” olarak değerlendirenlerin puan ortalamaları (73,85±11,72), “ne iyi ne kötü” (69,36±14,50) olarak değerlendirenlere kıyasla yüksektir.

Çizelge 3.8. Çalışma Grubunun, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri Yönünden İş Doyum Puan Ortalamaları

Özellik	Grup	n	$\bar{X}$	Ss
Cinsiyet	Kadın	209	73,43	11,77
	Erkek	133	71,96	13,50
Medeni Durumu	Evli	227	72,84	12,53
	Bekar	115	72,89	12,42
Öğrenim Düzeyi	Lise	100	74,46	11,40
	Lisans	163	73,23	12,50
	YL/Doktora	79	70,06	13,39
Çocuk	Var	196	73,57	11,81
	Yok	146	71,91	13,29
Yaş	20-35	196	73,85	11,41
	36 ve üzeri	146	69,36	13,76
Meslek	Hekim	63	68,68	10,88
	Sağlık Teknisyen	108	72,86	15,13
	Hemşire/Ebe	102	76,47	9,58
	Sağlık Memuru	69	71,65	11,55
Görev Yeri (Hastane)	Lamorde	98	72,59	12,59
	Issaka Gazobi	95	74,04	13,93
	Niamey	149	72,28	11,41
Meslekte Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	5 ve daha az	192	72,19	11,76
	6 ve üzeri	150	73,71	13,32
Hastanede Çalışma Süresi (Yıl)	5 ve daha az	171	72,77	12,62
	6 ve üzeri	171	72,95	12,36
Aylık Gelir İçin Size Uyan	Yetmiyor	174	71,69	12,55
	Yetiyor	168	74,60	14,25
Ek İş Yapma Gereksinimi	Evet	211	71,69	12,19
	Hayır	130	74,80	12,78
Kurum İçi Diğer Çalışanlarla İlişkiler	Kötü	49	70,26	14,20
	Normal	152	74,54	12,44
	İyi	140	75,13	11,42
Kurum Yöneticileri İle İlişkiler	Kötü	84	71,44	14,22
	Normal	110	71,66	11,49
	İyi	148	74,56	11,99
Sosyal Aktivitelere Katılma Durumu	Yetersiz	223	71,52	12,67
	Kısmen Yeterli	86	74,64	11,85
	Yeterli	32	75,72	11,70
Meslekte Verimliliğe İlişkin Görüşler	İyiyim	267	73,85	11,72
	Ne İyiyim Ne Kötüyüm	74	69,36	14,50

Çalışma grubunun sosyodemografik ve çalışma özellikleri yönünden motivasyon puan ortalamaları, Çizelge 3.9’de verilmiştir. Kadınların puan ortalaması (148,84±19,56), erkeklerle (148,77±21,97) benzerlik göstermektedir. Medeni duruma bakıldığında evlilerin (149,22±20,34) ve bekarların (148,02±20,87) puanları ortalamalarına göre yüksektir. Öğrenim düzeyi yüksek lisans/doktora (153,96±20,75) olan çalışanların lisans (147,92±22,05) ve lise (146,20±16,84) olanlara kıyasla daha yüksektir. Çocuk sahibi olan çalışanların puan ortalamaları, (148,75±19,95) olmayanlarla (148,90±21,28) benzerlik göstermektedir. 20-35 yaş grubunda olan çalışanların puan ortalamaları (146,20±22,03), 36 yaş ve üzeri (152,33±17,71) olan çalışanlara kıyasla daha düşüktür. Hekimlerin puan ortalamaları (151,30±21,79), diğer meslek türlerine göre daha yüksektir. Issaka Gazobi Hastanesi’nde çalışanların puan ortalamaları (147,16±20,23), Lamorde (148,77±21,08) ve Niamey (149,90±20,35) hastanelerinde çalışanlara kıyasla daha düşüktür. Meslekte 6 yıl ve üzerinde çalışanların puan ortalamaları (151,96±17,89), 5 yıl ve daha az sürede çalışanlara (146,36±22,07) kıyasla daha yüksektir. Hastanede çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan çalışanlarla (145,91±21,19), 6 yıl ve üzeri olan çalışanların puan ortalamaları (151,72±19,41) daha yüksektir. Aylık geliri “yetiyor” görüşüne sahip çalışanların puan ortalamaları (149,57±23,10) ve yetmiyor (146,51±20,42) görüşüne sahip olanlara kıyasla daha yüksektir. Ek iş yapma gereksinimi bulunmayan çalışanların puan ortalamaları (150,18±19,66), bulunanlara (146,51±20,96) kıyasla daha yüksektir. Kurum içi diğer çalışanlarla ilişkisini “iyi” olarak değerlendiren çalışanların puan ortalamaları (151,81±21,06), “normal” (149,80±20,43) ve “kötü” (146,87±19,01) olarak değerlendirenlere kıyasla yüksektir. Kurum içi yöneticileri ile ilişkilerini “iyi” olarak değerlendiren çalışanların puan ortalamaları (150,89±20,32), “normal” (149,29±19,15) ve “kötü” (144,52±22,07) olarak değerlendirenlere kıyasla yüksektir. Sosyal aktivitelere katılma durumunu “yeterli” olarak değerlendiren çalışanların puan ortalamaları (150,33±19,24), “kısmen yeterli” (148,48±18,76) ve “yetersiz” (146,74±21,27) olarak değerlendirenlere kıyasla daha yüksektir. Meslekte verimliliğine ilişkin görüşlerini “iyi” olarak değerlendirenlerin puan ortalamaları (150,27±20,92), “ne iyi ne kötü” (143,40±18,15) olarak değerlendirenlere kıyasla yüksektir.

Çizelge 3.9. Çalışma Grubunun, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri Yönünden Motivasyon Puan Ortalamaları

Özellik	Grup	n	$\bar{X}$	Ss
Cinsiyet	Kadın	209	148,84	19,56
	Erkek	133	148,77	21,97
Medeni Durumu	Evli	227	149,22	20,34
	Bekar	115	148,02	20,87
Öğrenim Düzeyi	Lise	100	146,20	16,84
	Lisans	163	147,92	22,05
	YL/Doktora	79	153,96	20,75
Çocuk	Var	196	148,75	19,95
	Yok	146	148,90	21,28
Yaş	20-35	196	146,20	22,03
	36 ve üzeri	146	152,33	17,71
Meslek	Hekim	63	151,30	21,79
	Teknisyen	108	147,48	21,97
	Hemşire/Ebe	102	149,58	18,68
	Sağlık Memuru	69	146,71	19,10
Görev Yeri (Hastane)	Lamorde	98	148,77	21,08
	Issaka Gazobi	95	147,16	20,23
	Niamey	149	149,90	20,35
Meslekte Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	5 ve daha az	192	146,36	22,07
	6 ve üzeri	150	151,96	17,89
Hastanede Çalışma Süresi (Yıl)	5 ve daha az	171	145,91	21,19
	6 ve üzeri	171	151,72	19,41
Aylık Gelir İçin Size Uyan	Yetmiyor	174	146,51	20,42
	Yetiyor	168	149,57	23,10
Ek İş Yapma Gereksinimi	Evet	211	146,51	20,96
	Hayır	130	150,18	19,66
Kurum İçi Diğer Çalışanlarla İlişkiler	Kötü	49	146,87	19,01
	Normal	152	149,80	20,43
	İyi	140	151,81	21,06
Kurum Yöneticileri İle İlişkiler	Kötü	84	144,52	22,07
	Normal	110	149,29	19,15
	İyi	148	150,89	20,32
Sosyal Aktivitelere Katılma Durumu	Yetersiz	223	146,74	21,27
	Kısmen Yeterli	86	148,48	18,76
	Yeterli	32	150,33	19,24
Meslekte Verimliliğe İlişkin Görüşler	İyiyim	267	150,27	20,92
	Ne İyiyim Ne Kötüyüm	74	143,40	18,15

3.2. İş Doyumuna İlişkin Bulgular

Bu bölümde çalışma grubunun, iş doyumuna yönelik bulgularına yer verilmiştir. İçsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamaları bir çok değişkene göre değerlendirilmiştir.

Çalışma grubunun cinsiyete göre iş doyum puan ortalamaları Çizelge 3.10'da verilmiştir. İçsel iş doyum alt boyutuna bakıldığında, kadınların ($44,80 \pm 7,04$) ve erkeklerin ($44,81 \pm 8,22$) içsel doyum puan ortalamalarının benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. İçsel iş doyum puan ortalamaları ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t=0,00$, $p=0,99$).

Cinsiyet ile dışsal doyum puan ortalamaları arasında farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-2,21$; $p=0,02$). Elde edilen bulgulara göre, kadınların dışsal iç doyum puan ortalaması ($28,63 \pm 5,82$), erkeklerin dışsal puan ortalamasının ($27,14 \pm 6,16$) gruplar arasında farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların dışsal boyut puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Genel iş doyum ölçek puanlarına bakıldığında ise, kadınların iş doyum ölçeği puan ortalaması ($73,43 \pm 11,77$), erkeklerden ($71,96 \pm 13,50$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Fakat yapılan analiz sonucunda genel iş doyum puan ortalamaları ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($t=-1,03$; $p=0,30$). Cinsiyet ile genel iş doyum puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaması nedeni ile H1.a. hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.10. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre İş Doyum Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel İş Doyumu	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	p	Önemlilik
İçsel Doyum	Kadın	209	44,80	7,04	0,99	t
	Erkek	133	44,81	8,22		0,00
Dışsal Doyum	Kadın	209	28,63	5,82	0,02*	t
	Erkek	133	27,14	6,16		-2,21
Genel Doyum	Kadın	209	73,43	11,77	0,30	t
	Erkek	133	71,96	13,50		-1,03

Çalışma grubunun medeni duruma göre iş doyum puan ortalamaları Çizelge 3.11’de verilmiştir. Çalışma grubunun puan ortalamaları medeni duruma göre incelendiğinde, içsel doyum puan ortalamalarının evli ($44,82 \pm 7,25$), bekar ($44,78 \pm 8,03$) grupları arasında benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, içsel iş doyum puan ortalamaları ile medeni duruma göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($t=0,04$; $p=0,96$).

Medeni durum ile dışsal doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur ($t=-0,12$; $p=0,90$). Elde edilen bulgulara göre, evli çalışanların dışsal iç doyum puan ortalaması ($28,02 \pm 6,30$), ile bekarların dışsal puan ortalamasının ($28,11 \pm 5,35$) gruplar arasında farklılaşmadığı görülmektedir.

Çalışma grubunun genel iş doyum puan ortalamaları medeni durumuna göre bakıldığında, evli çalışanların ($72,84 \pm 12,53$) ve bekar çalışanların ($72,89 \pm 12,42$) genel iş doyum puan ortalamaları benzerlik göstermektedir. Genel iş doyum puan ortalamaları ile medeni duruma göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($t=-0,03$; $p=0,97$). Medeni duruma göre oluşturulan gruplar arasında genel iş doyum puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmaması nedeni ile H1.b. hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.11. Çalışma Grubunun Medeni Duruma Göre İş Doyum Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel İş Doyumu	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Ss	p	Önemlilik
İçsel Doyum	Evli	227	44,82	7,25	0,96	t
	Bekar	115	44,78	8,03		0,04
Dışsal Doyum	Evli	227	28,02	6,30	0,90	t
	Bekar	115	28,11	5,35		-0,12
Genel Doyum	Evli	227	72,84	12,53	0,97	t
	Bekar	115	72,89	12,42		-0,03

Çalışma grubunun yaşa göre iş doyum puan ortalamaları Çizelge 3.12’de verilmiştir. Yaşa göre içsel doyum alt boyutuna bakıldığında; 20-35 yaş grubundaki çalışanların puan ortalaması ($44,34 \pm 7,39$), 36 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların puan ortalamalarından ($45,43 \pm 7,64$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, içsel doyum puan ortalamaları ile yaşa göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t=-1,32$; $p=0,18$).

Yaşa göre dışsal doyum alt boyutuna bakıldığında, 20-35 yaş grubu puan ortalamasının ($27,82 \pm 5,35$), 36 ve üzerinde olan yaş grubu puan ortalaması ($28,36 \pm 6,75$) ile benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucuna bakıldığında dışsal alt boyut puan ortalamalarının yaşa göre incelendiğinde, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($t=-0,80$; $p=0,40$).

Yaşa göre genel iş doyum puan ortalamaları incelendiğinde, 20-35 yaş grubu ($72,16 \pm 11,41$) genel iş doyum puan ortalamasının, 36 yaş ve üzeri yaş grubu puan ortalamasından ($73,80 \pm 13,76$) düşük olduğu belirlenmiştir. Çalışma grubunun iş doyum puanları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak farklılık bulunmamıştır ($t=-1,16$; $p=0,24$). Yaşa göre oluşturulan gruplar arasında genel iş doyum puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmaması nedeni ile H1.c. hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.12. Çalışma Grubunun Yaşa Göre İş Doyum Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel İş Doyumu	Yaş Grupları (Yıl)	n	$\bar{X}$	Ss	p	Önemlilik
İçsel Doyum	20-35	196	44,34	7,39	0,18	t
	36 ve üzeri	146	45,43	7,64		-1,32
Dışsal Doyum	20-35	196	27,82	5,35	0,40	t
	36 ve üzeri	146	28,36	6,75		-0,80
Genel Doyum	20-35	196	72,16	11,41	0,24	t
	36 ve üzeri	146	73,80	13,76		-1,16

Çalışma grubunun öğrenim düzeyine göre iş doyum puan ortalamaları Çizelge 3.13’de verilmiştir. Öğrenim düzeyine göre içsel doyum alt boyutuna bakıldığında, lise öğrenim düzeyine sahip çalışanların puan ortalamasının ($45,12 \pm 6,80$), lisans ($44,99 \pm 7,71$) ve yüksek lisans/doktora ($44,02 \pm 7,98$) öğrenim düzeyine sahip çalışanlarla benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. İçsel doyum puan ortalamaları ile öğrenim düzeyine göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($F_{(2-342)}=0,56$; $p=0,056$).

Öğrenim düzeyine göre dışsal doyum alt boyutu puan ortalamaları dikkate alındığında, lise öğrenim düzeyine sahip çalışma grubunun puan ortalaması ($29,33 \pm 5,55$), lisans ($28,24 \pm 5,82$) ve yüksek lisans/doktora ($26,04 \pm 6,40$) öğrenim düzeyine sahip çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dışsal doyum alt boyutu puan ortalamaları ile öğrenim düzeyine göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F_{(2-432)}=7,07$; $p=0,01$). Benferroni çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve dışsal alt boyut için yüksek lisans/doktora ile lisans öğrenim düzeyine sahip olan çalışanlar ve yüksek lisans/doktora ile lise öğrenim düzeyine sahip olan çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,05$) çalışanların dışsal doyum puanlarının orta düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Genel iş doyum puan ortalamaları incelediğinde, lise öğrenim düzeyine sahip çalışanların puan ortalamaları ($74,46 \pm 11,40$), lisans ($73,23 \pm 12,50$) ve yüksek lisans

(70,06±13,39) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Genel iş doyum puan ortalaması sırasıyla lise, lisans ve yüksek lisans/doktora şeklindedir. Yapılan analiz sonucuna göre iş doyumunu ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ile öğrenim düzeyine göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F_{(2-432)}=2,90$; $p=0,05$). Bu sonuç, çalışma grubunun iş doyumunu puanları üzerinde öğrenim düzeyinin önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Benferroni çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve genel iş doyumunu için, yüksek lisans/doktora ile lise öğrenim düzeyine sahip olan çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların genel doyum puanlarının düşük düzeyde, rahatsızlık puanlarının ise orta düzeyde farklılaştığı söylenebilir. Öğrenim düzeyine göre oluşturulan gruplar arasında genel iş doyumunu puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir fark olması nedeni ile H1.d. hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.13. Çalışma Grubunun Öğrenim Düzeyine Göre İş Doyum Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel İş Doyumu	Öğrenim Düzeyi	n	$\bar{X}$	Ss	p	Önemlilik
İçsel Doyum	Lise	100	45,12	6,80	0,56	F
	Lisans	163	44,99	7,71		
	Yüksek Lisans/Doktora	79	44,02	7,98		
Dışsal Doyum	Lise	100	29,33	5,55	0,01*	F
	Lisans	163	28,24	5,82		
	Yüksek Lisans/Doktora	79	26,04	6,40		
Genel Doyum	Lise	100	74,46	11,40	0,05*	F
	Lisans	163	73,23	12,50		
	Yüksek Lisans/Doktora	79	70,06	13,39		

Çalışma grubunun çocuk sahibi olma durumuna göre iş doyum puan ortalamaları Çizelge 3.14’de verilmiştir.. İçsel doyum alt boyutuna bakıldığında, çocuk sahibi olan çalışanların puan ortalamaları (45,35±6,71), çocuk sahibi olmayan (44,07±8,43) çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak yapılan analiz sonucunda çocuk sahibi olma durumu ile içsel doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilmemiştir ($t=-1,51$; $p=0,11$).

Dışsal doyum alt boyutu dikkate alındığında, çocuk sahibi olan ($28,21 \pm 6,04$) ve olmayan ($27,83 \pm 5,93$) çalışanların puan ortalamalarının benzer olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda çocuk sahibi olma durumu ile dışsal doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t=-0,57$; $p=0,56$).

Genel iş doyum puan ortalamaları dikkate alındığında, çocuk sahibi olan çalışanların ($73,57 \pm 11,81$) ve olmayan çalışanlara ($71,91 \pm 13,29$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Fakat yapılan analiz sonucuna göre çocuk sahibi olan ve olmayan çalışanlar ile genel iş doyum ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($t=-1,22$; $p=0,22$). Çocuk sahibi olanlarla çocuk sahibi olmayanlar arasında genel iş doyum puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmaması nedeniyle H1.e. hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.14. Çalışma Grubunun Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş Doyum Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel İş Doyumu	Çocuk	n	$\bar{X}$	Ss	p	Önemlilik
İçsel Doyum	Var	196	45,35	6,71	0,11	t
	Yok	146	44,07	8,43		-1,51
Dışsal Doyum	Var	196	28,21	6,04	0,56	t
	Yok	146	27,83	5,93		-0,57
Genel Doyum	Var	196	73,57	11,81	0,22	t
	Yok	146	71,91	13,29		-1,22

Çalışma grubunun meslek türüne göre iş doyum puan ortalamaları Çizelge 3.15'te verilmiştir. Farklı meslek gruplarındaki çalışma grubunun içsel doyum alt boyutu puan ortalamaları dikkate alındığında puan ortalamaları sırasıyla sağlık teknisyeni ($46,18 \pm 6,07$), hemşire/ebe ($44,71 \pm 9,15$), sağlık memuru ($44,39 \pm 7,20$) ve hekim ($43,29 \pm 6,52$) şeklindedir. En yüksek puan ortalamasına sağlık teknisyenleri sahip iken, en düşük ortalamaya sahip olan meslek grubu hekimlerdir. Ancak yapılan analiz sonucuna göre, içsel doyum alt boyut puan ortalamaları ile meslek türüne göre

oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilmemiştir ($F_{(2-432)}=2,17$; $p=0,09$).

Farklı meslek gruplarındaki çalışma grubunun dışsal doyum alt boyutu puan ortalamaları dikkate alındığında, puan ortalamaları sırasıyla sağlık teknisyenleri ($30,28\pm4,57$), hemşire/ebe ($28,15\pm6,84$), sağlık memuru ($27,25\pm5,43$) ve hekim ($25,38\pm5,61$) şeklindedir. En yüksek puan ortalamasına teknisyen sahip iken, en düşük ortalamaya sahip olan meslek grubun hekimler olduğu belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre dışsal iş doyum alt boyut puan ortalamaları ile meslek türüne göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilmiştir ($F_{(2-432)}$; $p=0,00$). Dunnett C çoklu karşılaştırma test yapılmış ve dışsal iç doyum alt boyut için sağlık memuru-hekim ile teknisyen-hemşire/ebe, teknisyen ile hemşire/ebe-hekim, hemşire ile hekim-teknisyen-sağlık memuru, sağlık memuru ile hemşire/ebe arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,08$) çalışanların dışsal doyum puanlarının önemli düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Farklı meslek gruplarındaki çalışma grubunun genel iş doyum alt boyutu puan ortalamaları dikkate alındığında, puan ortalamaları sırasıyla teknisyen ($76,47\pm9,58$), hemşire/ebe ($72,86\pm15,13$), sağlık memuru ($71,65\pm11,55$) ve hekim($68,68\pm10,88$) şeklindedir. En yüksek puan ortalamasına teknisyen sahip iken, en düşük ortalamaya sahip olan meslek grubunun hekim olduğu belirlenmiştir. Genel iş doyum puan ortalamaları ile meslek türüne göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilmiştir ($F_{(2-432)}=5,90$; $p=0,00$). Bu sonuç, çalışma grubunun genel iş doyum puanları üzerinde mesleklerinin önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Dunnett C çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve genel iş doyum için, sağlık memuru ile hemşire/ebe, hekim ile hemşire/ebe, hemşire ile sağlık memuru-hekim ve sağlık memuru ile hemşire/ebe arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,05$) çalışanların genel doyum puanlarının orta düzeyde farklılaştığı söylenebilir. Meslek türüne göre oluşturulan gruplar arasında genel iş doyum puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olması nedeniyle H1.f. hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.15. Çalışma Grubunun Meslek Türlerine Göre İş Doyum Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel İş Doyumu	Meslek	n	$\bar{X}$	Ss	p	Önemlilik
İçsel Doyum	Hekim	63	43,29	6,52	0,09	F
	Hemşire/Ebe	108	44,71	9,15		2,17
	Teknisyen	102	46,18	6,07		
	Sağlık Memuru	69	44,39	7,20		
Dışsal Doyum	Hekim	63	25,38	5,61	0,00*	F
	Hemşire/Ebe	108	28,15	6,84		10,56
	Teknisyen	102	30,28	4,57		
	Sağlık Memuru	69	27,25	5,43		
Genel Doyum	Hekim	63	68,68	10,88	0,00*	F
	Hemşire/Ebe	108	72,86	15,13		5,90
	Teknisyen	102	76,47	9,58		
	Sağlık Memuru	69	71,65	11,55		

Çalışma grubunun görev yerine göre iş doyum puan ortalamaları Çizelge 3.16’da verilmiştir. İçsel doyum alt boyutu incelendiğinde Issaka Gazobi Hastanesi ($45,54 \pm 8,74$), Lamorde Hastanesi ($44,80 \pm 7,54$), ve Niamey Hastanesi ($44,34 \pm 6,60$) olmak üzere farklı görev yerlerinde çalışanların puan ortalamalarının benzerlik gösterdiği görülmektedir. Yapılan analiz sonucuna göre, içsel doyum alt puan ortalamaları ile görev yapılan hastanelerin en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilmemiştir ($F_{(2-432)}=0,73$; $p=0,47$).

Dışsal doyum alt boyutu incelendiğinde, Issaka Gazobi Hastanesi ($28,50 \pm 6,34$), Niamey Hastanesi ($27,94 \pm 5,74$) ve Lamorde Hastanesi ($27,78 \pm 6,04$) olmak üzere farklı görev yerlerinde çalışanların puan ortalamaları benzerlik göstermektedir. Yapılan analiz sonucuna göre, içsel doyum alt puan ortalamaları ile görev yapılan hastanelerin en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilmemiştir ($F_{(2-432)}=0,38$; $p=0,67$).

Çalışma grubunun görev yaptığı hastaneler açısından incelendiğinde, Issaka Gazobi Hastanesi’nde ($74,04 \pm 13,93$) hastanesinde çalışanların genel iş doyum puan ortalamasının diğer hastanelerde görev yapan çalışanların puan ortalamalarına kıyasla

daha yüksek olduğu belirlenirken, Lamorde Hastanesi'nde ($72,59 \pm 12,59$) ve Niamey Hastanesi'nde ($72,28 \pm 11,41$) çalışanların iş doyumu puan ortalamalarının benzer olduğu belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre genel iş doyumu puan ortalamaları ile görev yapılan hastanelerin arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ($F_{(2-432)}=0,60$; $p=0,54$). Görev yapılan hastaneler arasında genel iş doyumu puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olması nedeniyle H1.g. hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.16. Çalışma Grubunun Görev Yerine Göre İş Doyum Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel İş Doyumu	Görev Yeri (Hastane)	n	$\bar{X}$	Ss	p	Önemlilik
İçsel Doyum	Lamorde	98	44,80	7,54	0,47	F 0,73
	Issaka Gazobi	95	45,54	8,74		
	Niamey	149	44,34	6,60		
Dışsal Doyum	Lamorde	98	27,78	6,04	0,67	F 0,38
	Issaka Gazobi	95	28,50	6,34		
	Niamey	149	27,94	5,74		
Genel Doyum	Lamorde	98	72,59	12,59	0,54	F 0,60
	Issaka Gazobi	95	74,04	13,93		
	Niamey	149	72,28	11,41		

Çalışma grubunun meslekte toplam çalışma süresine göre iş doyumu puan ortalamaları Çizelge 3.17'de verilmiştir. Meslekte çalışma süresine göre oluşturulan grupların içsel doyumu alt boyutu puan ortalamaları dikkate alındığında, 6 yıl ve üzerinde çalışanlar puan ortalamaları ($45,34 \pm 7,58$), 5 yıl ve daha az çalışanlara ($44,38 \pm 7,45$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak yapılan analiz sonucuna göre, farklı meslekte çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında içsel doyumu alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($t=-1,17$; $p=0,24$). Elde edilen bulgu, çalışma grubunun içsel doyumu alt boyutu puan ortalamalarına göre farklılaşmadığını göstermektedir.

Farklı meslekte çalışma süresine göre oluşturulan grupların dışsal doyumu alt boyutu ortalamaları dikkate alındığında 6 yıl ve üzerinde çalışanların puan

ortalamları ($28,37 \pm 6,50$) ile 5 yıl ve daha az çalışanların puan ortalamalarının ($27,81 \pm 5,56$) benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre dışsal doyum alt boyut puan ortalamaları ile meslekte çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($t=-0,85$; $p=0,39$). Elde edilen bulgu, çalışma grubunun dışsal doyum alt boyut puan ortalamalarına göre farklılaşmadığını göstermektedir.

Meslekte çalışma süresine göre oluşturulan grupların genel iş doyumu ölçeği ortalamaları dikkate alındığında, 6 yıl üzeri çalışanların puan ortalamaları ($73,71 \pm 13,32$), 5 yıl ve daha az çalışanların puan ortalamalarına ($72,19 \pm 11,76$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak yapılan analiz sonucunda, çalışma grubunun meslekte toplam çalışma süresi ile genel iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır ($t=-1,12$, $p=0,26$). Elde edilen bulgu, meslekte çalışma süresine göre oluşturulan grupların genel iş doyumu ölçeği puan ortalamalarına göre farklılaşmadığını göstermektedir. Meslekte toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında genel iş doyumu puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmaması nedeniyle H1.h. hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.17. Çalışma Grubunun Meslekte Toplam Çalışma Süresine Göre İş Doyum Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel İş Doyumu	Meslekte Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	n	$\bar{X}$	Ss	p	Önemlilik
İçsel Doyum	5 yıl ve daha az	192	44,38	7,45	0,24	t
	6 yıl ve üzeri	150	45,34	7,58		-1,17
Dışsal Doyum	5 yıl ve daha az	192	27,81	5,56	0,39	t
	6 yıl ve üzeri	150	28,37	6,50		-0,85
Genel Doyum	5 yıl ve daha az	192	72,19	11,76	0,26	t
	6 yıl ve üzeri	150	73,71	13,32		-1,12

Çalışma grubunun hastanede toplam çalışma süresine göre iş doyumu puan ortalamaları Çizelge 3.18’de verilmiştir. Çalışılan hastanede toplam çalışma süresine göre oluşturulan grupların içsel doyum alt boyutu incelendiğinde 6 yıl ve üzeri

Çalışanların puan ortalamaları ($45,26 \pm 7,51$) ile 5 yıl ve daha az çalışanların puan ortalamalarının ($44,35 \pm 7,50$) benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, çalışma grubunun içsel doyum puan ortalamaları ile hastanede çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulunmamıştır ($t=-1,11$; $p=0,26$). Elde edilen bulguya göre çalışılan hastanede toplam çalışma süresine göre oluşturulan grupların içsel doyum ölçeği puan ortalamalarının farklılaşmadığı görölmektedir.

Çalışılan hastanede toplam çalışma süresine göre oluşturulan grupların dışsal iş doyum puan ortalamalarına göre incelendiğinde, 6 yıl ve üzeri çalışanların puan ortalamaları ($27,69 \pm 5,99$) ile 5 yıl ve daha az çalışanların puan ortalamalarının ($28,41 \pm 5,98$) benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Ancak yapılan analiz sonucuna göre, dışsal doyum puan ortalamaları ile hastane çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($t=1,11$; $p=0,26$). Elde edilen bulguya göre dışsal doyum ölçeği puan ortalamalarının hastanede toplam çalışma süresine göre farklılaşmamaktadır.

Çalışılan hastanede toplam çalışma süresine göre oluşturulan grupların genel iş doyum puan ortalamalarına göre bakıldığında, 6 yıl ve üzeri çalışanların puan ortalamaları ($72,95 \pm 12,36$) ile 5 yıl ve daha az çalışanların puan ortalamalarının ($72,77 \pm 12,62$) benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, genel iş doyum puan ortalamaları ile hastanede toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($t=-0,13$; $p=0,89$). Elde edilen bulgu, çalışılan hastanede toplam çalışma süresine göre oluşturulan grupların genel iş doyum ölçeği puan ortalamalarının farklılaşmadığını göstermektedir. Çalışılan hastanede toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında genel iş doyum puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemesi nedeniyle H1.1. hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.18. Çalışma Grubunun Hastanede Toplam Çalışma Süresine Göre İş Doyum Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel İş Doyumu	Hastanede Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	n	$\bar{X}$	Ss	p	Önemlilik
İçsel Doyum	5 yıl ve daha az	171	44,35	7,50	0,26	t
	6 yıl ve üzeri	171	45,26	7,51		-1,11
Dışsal Doyum	5 yıl ve daha az	171	28,41	5,98	0,26	t
	6 yıl ve üzeri	171	27,69	5,99		1,11
Genel Doyum	5 yıl ve daha az	171	72,77	12,62	0,89	t
	6 yıl ve üzeri	171	72,95	12,36		-0,13

Çalışma grubunun aylık gelirin yeterli olup olmama konusunda görüşlerine göre iş doyum puan ortalamaları Çizelge 3.19’da verilmiştir. Çalışma grubunun aylık gelirin yeterli olup olamama konusunda görüşlerine göre içsel iş doyum alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde, “yetiyor” görüşüne sahip olan çalışanların ($45,30 \pm 6,71$), “yetmiyor” görüşüne sahip olan çalışanlara ($44,21 \pm 7,97$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak yapılan analiz sonucunda içsel doyum alt boyut puan ortalamaları ile aylık gelirlerinin yeterli olup olmama konusunda görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($t=-1,27$; $p=0,20$). Elde edilen bulgular içsel doyum puan ortalamasının çalışma grubunun aylık gelirin yeterli olup olmama konusunda görüşlerine göre farklılaşmadığını göstermektedir.

Çalışma grubunun aylık gelirin yeterli olup olamama konusunda görüşlerine göre dışsal doyum alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde, “yetiyor” görüşüne sahip olan çalışanların ($28,31 \pm 5,91$), “yetmiyor” görüşüne sahip olan çalışanlara ($27,47 \pm 5,85$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak yapılan analiz sonucunda, dışsal iş doyum alt boyut puan ortalamaları ile aylık gelirlerinin yeterli olup olmama konusunda görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($t=-1,22$; $p=0,22$). Elde edilen bulgular dışsal doyum puan ortalamasının çalışma grubunun aylık gelirinin yeterli olup olmama konusunda görüşlerine göre farklılaşmadığını göstermektedir.

Çalışma grubunun aylık gelirin yeterli olup olmama konusunda görüşlerine göre genel iş doyum puan ortalamaları incelendiğinde, “Yetiyor” görüşüne sahip olan çalışanların ($74,60 \pm 14,25$), “Yetmiyor” görüşüne sahip olan çalışanlara ($71,69 \pm 12,55$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak yapılan analiz sonucuna göre, genel iş doyum alt boyut puan ortalamaları ile aylık gelirlerinin yeterli olup olmama konusunda görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($t=-1,36$; $p=0,17$). Elde edilen bulgular genel iş doyum puan ortalamasının çalışma grubunun aylık gelirin yeterli olup olmama konusunda görüşlerine göre farklılaşmadığını göstermektedir. Aylık gelirin yeterli ya da yetersiz bulunmasına göre oluşturulan gruplar arasında genel iş doyum puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmaması nedeni ile H1.i. hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.19. Çalışma Grubunun Aylık Gelirin Yeterli Olup Olmama Konusunda Görüşlerine Göre İş Doyum Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel İş Doyumu	Aylık Gelir	n	$\bar{X}$	Ss	p	Önemlilik
İçsel Doyum	Yetmiyor	174	44,21	7,97	0,20	t
	Yetiyor	167	45,30	6,71		-1,27
Dışsal Doyum	Yetmiyor	174	27,47	5,85	0,22	t
	Yetiyor	167	28,31	5,91		-1,22
Genel Doyum	Yetmiyor	174	71,69	12,55	0,17	t
	Yetiyor	167	74,60	14,25		-1,36

Çalışma grubunun ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplara göre iş doyum puan ortalamaları Çizelge 3.20’de verilmiştir. Çalışma grubunun ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplara göre içsel doyum alt boyut puan ortalamasına göre incelendiğinde, ek iş yapma gereksinimi duymayan çalışanların puan ortalaması ($45,25 \pm 7,78$), ek iş yapma gereksinimi duyan çalışanların puan ortalaması ($44,53 \pm 7,36$) ile benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Çalışma grubunun ek iş yapma gereksinimleri ile içsel doyum alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur ($t=-0,84$; $p=0,39$).

Çalışma grubunun ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplar dışsal doyum alt boyut puan ortalamalarına göre

değerlendirildiğinde, ek iş yapma gereksinimi duymayan çalışanların puan ortalaması ($29,55 \pm 5,94$), ek iş yapma gereksinimi duyan kişilere ($27,16 \pm 5,85$) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma grubunun ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplar ile dışsal doyum alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur ($t=-3,62$; $p=0,00$). Elde edilen bulgulara göre çalışma grubunun ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan grupların dışsal doyum alt boyut puan ortalamalarının farklılaştığı görülmektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,03$) çalışanların dışsal doyum puanlarının orta düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplara göre genel iş doyumunu ölçeceği puan ortalamaları incelendiğinde, ek iş yapma gereksinimi duymayan kişilerin puan ortalamaları ($74,80 \pm 12,78$), ek iş yapma gereksinimi duyan kişilere ($71,69 \pm 12,19$) göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışma grubunun ek iş yapma gereksinimleri ile genel iş doyumunu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t=-2,22$; $p=0,02$). Elde edilen bulgu, çalışma grubunun ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan grupların genel iş doyum ölçeceği puan ortalamalarının farklılaştığı görülmektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların genel doyum puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir. Ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplar arasında genel iş doyumunu puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olması nedeniyle H1.j. hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.20. Çalışma Grubunun Hastane Dışında Ek İş Yapma Gereksinimine göre İş doyum puan ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel İş Doyumu	Ek İş Yapma Gereksinimi	n	$\bar{X}$	Ss	p	Önemlilik
İçsel Doyum	Evet	211	44,53	7,36	0,39	t
	Hayır	130	45,25	7,78		-0,84
Dışsal Doyum	Evet	211	27,16	5,85	0,00*	t
	Hayır	130	29,55	5,94		-3,62
Genel Doyum	Evet	211	71,69	12,19	0,02*	t
	Hayır	130	74,80	12,78		-2,22

Çalışma grubunun kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilerine göre iş doyum puan ortalamalar Çizelge 3.21’de verilmiştir. Çalışma grubunun kurum içi diğer çalışanlarla ilişkileri içsel doyum alt boyutuna göre incelendiğinde, kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilerini iyi olarak değerlendiren çalışanların puan ortalamalarının ($45,93 \pm 6,80$), kötü ($45,47 \pm 8,04$) ve normal ($43,54 \pm 7,83$) olarak değerlendiren çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, içsel doyum alt boyut puan ortalamaları ile kurum içi çalışanlarla ilişkilere göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($F=3,97$; $p=0,02$). Elde edilen bulgulara göre çalışma grubunun kurum içi çalışanlarla ilişkilere göre oluşturulan grupların, içsel doyum alt boyutu puan ortalamalarının farklılaştığı görülmektedir. Bonferroni çoklu karşılaştırma testi yapılmış lise ile yüksek lisans/doktora arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,02$) çalışanların içsel doyum puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun kurum içi diğer çalışanlarla ilişkileri dışsal doyum alt boyutuna göre incelendiğinde, kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilerini iyi olarak değerlendiren çalışanların puan ortalamaları ($29,20 \pm 5,51$), normal ($26,71 \pm 5,75$) ve kötü ($29,06 \pm 7,20$) şeklinde değerlendiren çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, dışsal doyum alt boyut puan ortalamaları ile kurum içi çalışanlarla ilişkilere göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($F=7,33$; $p=0,00$). Elde edilen bulgulara göre çalışma grubunun kurum içi çalışanlarla ilişkilere göre oluşturulan grupların, dışsal doyum alt boyutu puan ortalamalarının farklılaştığı görülmektedir. Bonferroni çoklu karşılaştırma testi yapılmış lise ile yüksek lisans/doktora arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,04$) çalışanların dışsal doyum puanlarının orta düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun kurum içi diğer çalışanlarla ilişkileri genel iş doyumuna göre incelendiğinde, kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilerini iyi olarak değerlendiren çalışanların puan ortalamalarının ($75,13 \pm 11,42$), kötü ($74,54 \pm 14,20$) ve normal

(70,26±12,44) şeklinde değerlendiren çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, genel iş doyumu puan ortalamaları ile kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilerini iyi, normal ve kötü olarak değerlendiren gruplardaki çalışanların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (F=6,25; p=0,00). Elde edilen bulgulara göre kurum içi çalışanlarla ilişkilere göre oluşturulan grupların, genel iş doyumu puan ortalamalarının farklılaştığı görülmektedir. Bonferroni çoklu karşılaştırma testi yapılmış lise ile yüksek lisans/doktora arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,03$) çalışanların genel iş doyum puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir. Kurum içi çalışanlarla ilişkilere göre oluşturulan gruplar arasında genel iş doyumu puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmaması nedeniyle H1.k. hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.21. Çalışma Grubunun Kurum İçi Diğer Çalışanlarla İlişkilerine Göre İş Doyum Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel İş Doyumu	Kurum İçi Diğer Çalışanlarla İlişkiler	n	$\bar{X}$	Ss	p	Önemlilik
İçsel Doyum	Kötü	49	45,47	8,04	0,02*	F 3,97
	Normal	152	43,54	7,83		
	İyi	140	45,93	6,80		
Dışsal Doyum	Kötü	49	29,06	7,20	0,00*	F 7,33
	Normal	152	26,71	5,75		
	İyi	140	29,20	5,51		
Genel Doyum	Kötü	49	74,54	14,20	0,00*	F 6,25
	Normal	152	70,26	12,44		
	İyi	140	75,13	11,42		

Çalışma grubunun kurum yöneticileri ile ilişkilerine göre iş doyumu puan ortalamaları Çizelge 3.22’de verilmiştir. Çalışma grubunun kurum içi diğer çalışanlarla ilişkileri içsel doyum alt boyutuna göre incelendiğinde, kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilerini iyi olarak değerlendiren çalışanların puan ortalamaları (45,79±7,51), normal (44,45±7,01) ve kötü (43,52±8,60) şeklinde değerlendiren çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak yapılan analiz sonucunda, içsel doyum alt boyut puan ortalamaları ile kurum yöneticileri ile olan

ilişkilere göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur ($F=2,64$; $p=0,07$). Elde edilen bulgulara göre çalışma grubunun kurum yöneticileri ile ilişkileri, içsel doyum alt boyutu puan ortalamalarının farklılaşmadığı görülmektedir.

Çalışma grubunun kurum yöneticileri ile ilişkilerine göre dışsal doyum alt boyut puan ortalamalarına göre incelendiğinde, kurum yöneticileri ile ilişkilerini iyi olarak değerlendiren çalışanların puan ortalamaları ($28,76 \pm 5,75$), normal ($27,20 \pm 5,51$) ve kötü ($27,92 \pm 6,85$) şeklinde değerlendiren çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, genel iş doyum puan ortalamaları ile kurum yöneticileri ile olan ilişkilere göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olmadığı bulunmuştur ($F=2,18$; $p=0,11$). Elde edilen bulgulara göre kurum yöneticileri ile olan ilişkilere göre oluşturulan grupların dışsal doyum alt boyut puan ortalamalarının farklılaşmadığı görülmektedir.

Çalışma grubunun kurum yöneticileri ile ilişkilerine göre genel iş doyumu puan ortalamalarına göre incelendiğinde, kurum yöneticileri ile ilişkilerini iyi olarak değerlendiren çalışanların puan ortalamaları ($74,56 \pm 11,99$), normal ($71,66 \pm 11,49$) ve kötü ($71,44 \pm 14,22$) şeklinde değerlendiren çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, genel iş doyumu puan ortalamaları kurum yöneticileri ile olan ilişkilere göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F=2,44$; $p=0,08$). Elde edilen bulgulara göre kurum yöneticileri ile olan ilişkilere göre oluşturulan grupların iş doyumu puan ortalamalarının farklılaşmadığı görülmektedir. Kurum yöneticileri ile olan ilişkilere göre oluşturulan gruplar arasında genel iş doyumu puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmaması nedeni ile H1.1. hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.22. Çalışma Grubunun Kurum Yöneticileri İle İlişkilerine Göre İş Doyum Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel İş Doyumu	Kurum Yöneticileri İle İlişkiler	n	$\bar{X}$	Ss	p	Önemlilik
İçsel Doyum	Kötü	84	43,52	8,60	0,07	F
	Normal	110	44,45	7,01		2,64
	İyi	148	45,79	7,51		
Dışsal Doyum	Kötü	84	27,92	6,85	0,11	F
	Normal	110	27,20	5,51		2,18
	İyi	148	28,76	5,75		
Genel Doyum	Kötü	84	71,44	14,22	0,08	F
	Normal	110	71,66	11,49		2,44
	İyi	148	74,56	11,99		

Çalışma grubunun meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre iş doyum puan ortalamaları Çizelge 3.21’de verilmiştir. İçsel doyum alt boyutu puan ortalamaları incelendiğinde, meslekte kendini verimli hissetme durumlarını iyi olarak değerlendiren çalışanların ($45,41 \pm 7,16$), ne iyi ne kötü ($42,59 \pm 8,39$) olarak değerlendiren çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma grubunun meslekte kendini verimli hissetme durumlarını iyi ve ne iyi ne kötü olarak değerlendiren çalışanların içsel doyum alt boyut puanlarına ilişkin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=2,88$; $p=0,00$). Elde edilen bulgular çalışma grubunun meslekte kendini verimli hissetme durumlarını iyi ve ne iyi ne kötü olarak değerlendirenlerin içsel doyum alt boyutundan aldıkları puan ortalamasının gruplar arasında farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların içsel doyum puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre oluşturulan gruplar dışsal doyum alt boyutu puan ortalamaları incelendiğinde, meslekte kendini verimli hissetme durumlarını iyi olarak değerlendiren çalışanların ($28,43 \pm 5,70$), ne iyi ne kötü ($26,76 \pm 6,80$) olarak değerlendiren çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma grubunun meslekte kendini verimli hissetme durumlarını iyi ve ne iyi ne kötü olarak değerlendiren çalışanların dışsal doyum alt boyut puanlarına

ilişkin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=1,93$; $p=0,05$). Elde edilen bulgular çalışma grubunun meslekte kendini verimli hissetme durumlarını iyi ve ne iyi ne kötü olarak değerlendirenlerin dışsal doyum alt boyutundan aldıkları puan ortalamasının gruplar arasında farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların dışsal doyum puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre oluşturulan grupların, genel iş doyumu puan ortalamaları incelendiğinde, meslekte kendini verimli hissetme durumlarını iyi olarak değerlendiren çalışanların ($73,85\pm11,72$), ne iyi ne kötü ($69,36\pm14,50$) olarak değerlendiren çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma grubunun meslekte kendini verimli hissetme durumlarını iyi ve ne iyi ne kötü olarak değerlendiren çalışanların genel doyum alt boyut puanlarına ilişkin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=2,76$; $p=0,00$). Elde edilen bulgular çalışma grubunun meslekte kendini verimli hissetme durumlarını iyi ve ne iyi ne kötü olarak değerlendirenlerin genel iş doyumu puan ortalamasının gruplar arasında farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların genel doyum puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir. Meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre oluşturulan gruplar arasında genel iş doyumu puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olması nedeni ile H1.m. hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.23. Çalışma Grubunun Meslekte Kendini Verimli Hissetme Durumuna Göre İş Doyum Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel İş Doyumu	Meslekte Kendini Verimli Hissetme	n	$\bar{X}$	Ss	p	Önemlilik
İçsel Doyum	İyiyim	267	45,41	7,16	0,00*	t
	Ne İyiyim Ne Kötüyüm	74	42,59	8,39	0,01	2,88
Dışsal Doyum	İyiyim	267	28,43	5,70	0,05*	t
	Ne İyiyim Ne Kötüyüm	74	26,76	6,80	0,01	1,93
Genel Doyum	İyiyim	267	73,85	11,72	0,00*	t
	Ne İyiyim Ne Kötüyüm	74	69,36	14,50	0,01	2,76

3.3. Motivasyona İlişkin Bulgular

Çalışma grubunun cinsiyete göre motivasyon puan ortalamaları Çizelge 3.24’de verilmiştir. Çalışma grubunun cinsiyet ile içe yansıyan dışsal motivasyon alt boyutu puan ortalamaları incelendiğinde, kadınların puan ortalamaları ($22,22 \pm 4,79$), erkeklere ($21,15 \pm 4,78$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma grubunun cinsiyet ile içe yansıyan dışsal motivasyon alt boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($t=-2,01$; $p=0,04$). Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların içe yansıyan dışsal motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun cinsiyet ile dışsal motivasyon-dış düzenleme alt boyutu puan ortalamaları incelendiğinde, erkeklerin puan ortalamaları ($17,32 \pm 5,86$), kadınlara ($16,11 \pm 5,60$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma grubunun cinsiyet ile dışsal motivasyon-dış düzenleme alt boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($t=1,88$; $p=0,05$). Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların dışsal motivasyon-dış düzenleme alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun cinsiyet ile iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) alt boyutu puan ortalamaları incelendiğinde, erkeklerin puan ortalamaları ($13,27 \pm 4,53$), kadınlara ($12,42 \pm 4,35$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma grubunun cinsiyet ile iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) alt boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($t=2,08$; $p=0,04$). Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun cinsiyete göre bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon ve dış motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) alt boyutları

puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t=-0,03$; $p=0,97$, $t=-1,56$; $p=0,11$, $t=-0,28$; $p=0,77$, $t=0,16$; $p=0,86$, $t=-0,47$; $p=0,63$).

Çalışma grubunun cinsiyet ile genel motivasyon puan ortalamaları incelendiğinde, erkeklerin puan ortalamaları ($148,77 \pm 21,97$) ile kadınların puan ortalamalarının ($148,84 \pm 19,54$) benzer olduğu belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda cinsiyet ile genel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t=-0,03$; $p=0,97$). Cinsiyet ile motivasyon puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaması nedeniyle H2.a. hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.24. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Motivasyon Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel Motivasyon	Cinsiyet		p	Önemlilik
	Kadın Ort±Ss	Erkek Ort±Ss		
Bilmeye Yönelik İçsel Motivasyon	21,79±4,51	21,77±5,23	0,97	t -0,03
Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon	20,82±4,37	20,01±4,81	0,11	t -1,56
Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon	18,91±5,03	18,75±4,94	0,77	t -0,28
Belirlenmiş Dışsal Motivasyon	20,81±4,69	20,90±5,22	0,86	t 0,16
İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon	22,22±4,79	21,15±4,78	0,04*	t -2,01
Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme	16,11±5,60	17,32±5,86	0,05*	t 1,88
İç Motivasyonsuzluk (İç Motivasyonu Düşüren)	12,42±4,35	13,27±4,53	0,04*	t 2,08
Dış Motivasyonsuzluk (Dış Motivasyonu Düşüren)	15,92±6,10	15,58±6,74	0,63	t -0,47
Genel Motivasyon	148,84±19,54	148,77±21,97	0,97	t -0,03

Çalışma grubunun medeni duruma göre motivasyon ölçeği puan ortalamaları Çizelge 3.25’de verilmiştir. Uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon alt boyutu dikkate alındığında, evli çalışanların puan ortalamalarının ($19,26 \pm 4,99$) bekar çalışanlara ($18,03 \pm 4,92$) kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan analiz sonuçlarına göre uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları ile medeni duruma göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak

anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t=2,15$; $p=0,03$). Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

İç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) alt boyutu dikkate alındığında, bekar çalışanların puan ortalamalarının ($13,37\pm4,23$) evli çalışanlara ($12,27\pm4,50$) kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan analiz sonuçlarına göre İç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) alt boyut puan ortalamaları ile medeni duruma göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t=-2,17$; $p=0,03$). Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yasniyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, dış motivasyonsuzluk alt boyutları puan ortalamaları ile medeni duruma göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t=0,06$; $p=0,95$, $t=-0,25$; $p=0,79$, $t=-0,51$; $p=0,60$, $t=-0,03$; $p=0,97$, $t=0,28$; $p=0,77$, $t=1,77$; $p=0,07$).

Genel motivasyon dikkate alındığında, bekar çalışanların puan ortalamalarının ($149,22\pm20,34$), evli çalışanlara ($148,02\pm20,87$) kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda, genel motivasyon puan ortalamaları ile medeni duruma göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t=0,50$; $p=0,61$). Elde edilen bulguya göre genel motivasyon puanları, medeni duruma göre oluşturulan gruplara göre farklılaşmadığını göstermektedir. Medeni duruma göre oluşturulan gruplar arasında genel motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaması nedeniyle H2.b. hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.25. Çalışma Grubunun Medeni Duruma Göre Motivasyon Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel Motivasyon	Medeni Durum		P	Önemlilik
	Evli Ort±Ss	Bekar Ort±Ss		
Bilmeye Yönelik İçsel Motivasyon	21,79±4,67	21,76±5,06	0,95	t 0,06
Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon	20,46±4,54	20,59±4,60	0,79	t -0,25
Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon	19,26±4,99	18,03±4,92	0,03*	t 2,15
Belirlenmiş Dışsal Motivasyon	20,75±4,92	21,03±4,86	0,60	t -0,51
İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon	21,79±5,00	21,81±4,43	0,97	t -0,03
Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme	16,64±5,72	16,45±5,77	0,77	t 0,28
İç Motivasyonsuzluk (İç Motivasyonu Düşüren)	12,27±4,50	13,37±4,23	0,03*	t -2,17
Dış Motivasyonsuzluk (Dış Motivasyonu Düşüren)	16,22±6,56	14,93±5,85	0,07	t 1,77
Genel Motivasyon	149,22±20,34	148,02±20,87	0,61	t 0,50

Çalışma grubunun, yaşa göre motivasyon puan ortalamaları Çizelge 3.26'da verilmiştir. Çalışma grubunun yaşa göre oluşturulan gruplar ile bilmeye yönelik içsel motivasyon alt boyutu puan ortalamaları incelendiğinde, 36 yaş ve üzerinde olan çalışanların puan ortalaması (22,61±4,25), 20-35 yaş arasındaki çalışanların puan ortalamalarına (21,16±5,09) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma grubunun bilmeye yönelik içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları ile yaşa göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur (t=-2,86; p=0,00). Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,02$) çalışanların bilmeye yönelik içsel motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun yaşa göre oluşturulan gruplar ile başarıya yönelik içsel motivasyon alt boyutu puan ortalamaları incelendiğinde, 36 yaş ve üzerinde olan çalışanların puan ortalaması (21,19±4,20), 20-35 yaş arasındaki çalışanların puan ortalamalarına (19,99±4,75) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma grubunun başarıya yönelik içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları ile yaşa göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği

bulunmuştur ($t=-2,41$; $p=0,01$). Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların başarıya yönelik içsel motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun yaşa göre oluşturulan gruplar ile uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon alt boyutu puan ortalamaları incelendiğinde, 36 yaş ve üzerinde olan çalışanların puan ortalaması ($19,91\pm4,61$), 20-35 yaş arasındaki çalışanların puan ortalamalarına ($18,05\pm5,12$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma grubunun uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları ile yaşa göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($t=-3,46$; $p=0,00$). Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,03$) çalışanların uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon alt boyutu puanlarının orta düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun belirlenmiş dışsal motivasyon alt boyutu ile yaşa göre oluşturulan grupların puan ortalamaları incelendiğinde, 36 yaş ve üzerinde olan çalışanların puan ortalaması ($21,65\pm4,36$), 20-35 yaş arasındaki çalışanların puan ortalamalarına ($20,24\pm5,19$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Belirlenmiş dışsal motivasyon alt boyut puan ortalamaları ile yaşa göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($t=-2,72$; $p=0,00$). Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,02$) çalışanların belirlenmiş dışsal motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun içe yansıyan dışsal motivasyon alt boyutu ile yaşa göre oluşturulan grupların puan ortalamaları incelendiğinde, 36 yaş ve üzerinde olan çalışanların puan ortalaması ($22,44\pm4,63$), 20-35 yaş arasındaki çalışanların puan ortalamalarına ($21,32\pm4,89$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İçe yansıyan dışsal motivasyon alt boyut puan ortalamaları ile yaşa göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($t=-2,13$; $p=0,00$). Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların içe yansıyan dışsal motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Yaşa göre oluşturulan grupların dışsal motivasyon-dış düzenleme alt boyutu puan ortalamaları incelendiğinde, 36 yaş ve üzerinde olan çalışanların puan ortalaması ($17,60 \pm 5,65$), 20-35 yaş arasındaki çalışanların puan ortalamalarına ($15,82 \pm 5,68$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dışsal motivasyon-dış düzenleme alt boyut puan ortalamaları ile yaşa göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t=-2,86$; $p=0,03$). Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,02$) çalışanların dışsal motivasyon-dış düzenleme alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) alt boyutu ile yaşa göre oluşturulan grupların puan ortalamaları incelendiğinde, 20-35 yaş arasındaki olan çalışanların puan ortalaması ($13,14 \pm 4,30$), 36 yaş ve üzerinde çalışanların puan ortalamalarına ($11,97 \pm 4,55$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma grubunun iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) puan ortalamaları ile yaşa göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=2,43$; $p=0,00$). Elde edilen bulgulara göre iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) alt boyut puan ortalamalarının yaşa göre farklılaştığı görülmüştür. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun dış motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) ile yaşa göre oluşturulan grupların puan ortalamaları incelendiğinde, 20-35 yaş arasındaki olan çalışanların puan ortalaması ($16,43 \pm 5,98$), 36 yaş ve üzerinde çalışanların puan ortalamalarına ($14,93 \pm 6,75$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma grubunun yaşa göre oluşturulan puan ortalamaları ile dış motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=2,17$; $p=0,01$). Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların dış motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun yaşa göre oluşturulan gruplara göre genel motivasyon puan ortalamaları incelendiğinde, 36 yaş ve üzerinde çalışanların puan ortalaması(152,33±17,71), 20-35 yaş arasındaki olan çalışanların puan ortalamasına (146,20±22,03) kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Çalışma grubunun genel motivasyon puan ortalamaları ile yaşa göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-2,85$; $p=0,00$). Elde edilen bulgulara göre genel motivasyon puan ortalamaları yaşa göre oluşturulan gruplara göre farklılaştığı görülmektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,02$) çalışanların genel motivasyon puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir. Yaşa göre oluşturulan gruplar arasında genel motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olması nedeniyle H2.c. hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.26. Çalışma Grubunun Yaşa Göre Motivasyon Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel Motivasyon	Yaş (Yıl)		p	Önemlilik
	20-35 Ort±Ss	36 ve üzeri Ort±Ss		
Bilmeye Yönelik İçsel Motivasyon	21,16±5,09	22,61±4,25	0,00*	$t_{-2,86}$
Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon	19,99±4,75	21,19± 4,20	0,01*	$t_{-2,41}$
Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon	18,05± 5,12	19,91±4,61	0,00*	$t_{-3,46}$
Belirlenmiş Dışsal Motivasyon	20,24±5,19	21,65±4,36	0,00*	$t_{-2,72}$
İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon	21,32±4,89	22,44±4,63	0,00*	$t_{-2,13}$
Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme	15,82±5,68	17,60±5,65	0,03*	$t_{-2,86}$
İç Motivasyonsuzluk (İç Motivasyonu Düşüren)	13,14±4,30	11,97±4,55	0,00*	$t_{2,43}$
Dış Motivasyonsuzluk (Dış Motivasyonu Düşüren)	16,43±5,98	14,93±6,75	0,01*	$t_{2,17}$
Genel Motivasyon	146,20±22,03	152,33±17,71	0,00*	$t_{-2,85}$

Çalışma grubunun öğrenim düzeyine göre oluşturulan grupların motivasyon puan ortalamaları Çizelge 3.27’de verilmiştir. Farklı öğrenim düzeyine sahip çalışma grubunun bilmeye yönelik içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları dikkate alındığında, yüksek lisans/doktora öğrenim düzeyinde olan çalışanların puan

ortalamaları ($23,07 \pm 4,36$), lisans ($21,60 \pm 5,20$) ve lise ($21,05 \pm 4,26$) öğrenim düzeyindeki gruplara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre bilmeye yönelik içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları ile öğrenim düzeyine göre oluşturulan grupların arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F=4,19$; $p=0,01$). Dunnett C çoklu karşılaştırma testi yapılmış lise ile yüksek lisans/doktora arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,02$) çalışanların bilmeye yönelik içsel motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Farklı öğrenim düzeyine sahip çalışma grubunun uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları dikkate alındığında, yüksek lisans/doktora öğrenim düzeyinde olan çalışanların puan ortalamaları ($20,08 \pm 5,01$), lise ($18,65 \pm 4,80$) ve lisans ($18,37 \pm 5,02$) öğrenim düzeyindeki gruplara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları ile öğrenim düzeyine göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F=3,24$; $p=0,04$). Dunnett C çoklu karşılaştırma testi yapılmış lise ile yüksek lisans/doktora arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,02$) çalışanların uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun başarıya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon-dış düzenleme, iç motivasyonsuzluk(iç motivasyonu düşüren ve dış motivasyonsuzluk(dış motivasyonu düşüren alt boyutları puan ortalamaları ile öğrenim düzeyine göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($F=0,54$; $p=0,58$, $F=2,69$; $p=0,06$, $F=1,46$; $p=0,23$, $F=1,97$; $p=0,14$, $F=0,03$; $p=0,96$, $F=0,99$; $p=0,37$).

Farklı öğrenim düzeyine sahip çalışma grubunun genel motivasyon alt boyut puan ortalamaları dikkate alındığında, yüksek lisans/doktora öğrenim düzeyinde olan çalışanların puan ortalamaları ($153,96 \pm 20,75$), lisans ($147,92 \pm 22,05$) ve lise

(146,20±16,84) öğrenim düzeyindeki gruplara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Çalışma grubunun genel motivasyon puan ortalamaları ile öğrenim düzeyine göre incelendiğinde, çalışma gruplarının genel motivasyon puan ortalamaları ile öğrenim düzeyine göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu bulunmuştur ($F=3,50$; $p=0,03$). Elde edilen bulguya göre, genel motivasyon puan ortalamaları öğrenim düzeyine göre oluşturulan gruplara göre farklılaştığı söylenebilir. Dunnett C çoklu karşılaştırma testi yapılmış lise ile yüksek lisans/doktora arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,02$) çalışanların genel motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir. Öğrenim düzeyine göre oluşturulan gruplar arasında genel motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmaması nedeniyle H2.d. hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.27. Çalışma Grubunun Öğrenim Düzeyine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel Motivasyon	Öğrenim Düzeyi			P	Önemlilik
	Lise Ort±Ss	Lisans Ort±Ss	YL/Doktora Ort±Ss		
Bilmeye Yönelik İçsel Motivasyon	21,05±4,26	21,60±5,20	23,07±4,36	0,01*	F 4,19
Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon	20,20±3,99	20,49±4,81	20,92±4,71	0,58	F 0,54
Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon	18,65±4,80	18,37±5,02	20,08±5,01	0,04*	F 3,24
Belirlenmiş Dışsal Motivasyon	20,26±4,48	20,68±5,11	21,91±4,84	0,06	F 2,69
İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon	21,36±4,27	21,70±4,96	22,57±5,08	0,23	F 1,46
Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme	15,65±4,98	17,07±5,42	16,74±7,03	0,14	F 1,97
İç Motivasyonsuzluk (İç Motivasyonu Düşüren)	12,67±4,31	12,68±4,43	12,53±4,67	0,96	F 0,03
Dış Motivasyonsuzluk (Dış Motivasyonu Düşüren)	16,34±5,32	15,29±6,23	16,12±7,67	0,37	F 0,99
Genel Motivasyon	146,20±16,84	147,92±22,05	153,96±20,75	0,03*	F 3,50

Çalışma grubunun çocuk sahibi olma durumuna göre motivasyon puan ortalamaları Çizelge 3.28’de verilmiştir. Çalışma grubunun dış motivasyonsuzluk(dış motivasyonu düşüren) alt boyut puan ortalaması dikkate alındığında, çocuk sahibi olmayan çalışanların puan ortalaması(16,52±6,37), çocuk sahibi olan çalışanların puan ortalamalarına (14,80±6,20) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma

grubunun dış motivasyonsuzluk(dış motivasyonu düşüren) alt boyut puan ortalamaları ile çalışma grubunun çocuk sahibi olma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t=-2,50$; $p=0,01$). Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,02$) çalışanların iç motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme ve iç motivasyonsuzluk(iç motivasyonu düşüren) puan ortalamaları ile çocuk sahip olma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($t=-0,34$; $p=0,73$, $t=0,71$; $p=0,47$, $t=-0,51$; $p=0,60$, $t=1,32$; $p=0,18$, $t=1,14$; $p=0,25$, $t=0,62$; $p=0,53$, $t=0,58$; $p=0,56$). Elde edilen bulgular çalışma grubunun çocuk sahibi olma durumu ile motivasyon ölçeği alt boyutlarından dış motivasyonsuzluk(dış motivasyonu düşüren) alt boyutu hariç, diğer alt boyutlardan aldıkları puan ortalamalarının gruplar arasında anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Çalışma grubunun genel motivasyon puan ortalaması dikkate alındığında, çocuk sahibi olmayan çalışanların puan ortalaması($148,75\pm19,95$), çocuk sahibi olan çalışanların puan ortalamalarına ($148,90\pm21,28$) benzer olduğu belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, çalışma grubunun genel motivasyon puan ortalamaları ile çocuk sahibi olma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t=0,70$; $p=0,94$). Elde edilen bulguya göre, çalışma grubunun çocuk sahibi olma durumu ile genel motivasyon puan ortalamalarının anlamlı şekilde farklılaşmadığı söylenebilir. Çocuk sahibi olanlarla çocuk sahibi olmayanlar arasında genel motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaması nedeniyle H2.e. hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.28. Çocuk Sayısına Göre Motivasyon Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel Motivasyon	Çocuk		P	Önemlilik
	Var Ort±Ss	Yok Ort±Ss		
Bilmeye Yönelik İçsel Motivasyon	21,68±5,19	21,86±4,49	0,73	t -0,34
Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon	20,71±4,69	20,35±4,46	0,47	t 0,71
Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon	18,68 ±5,18	18,97±4,85	0,60	t -0,51
Belirlenmiş Dışsal Motivasyon	21,25±4,85	20,54±4,92	0,18	t 1,32
İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon	22,15±4,63	21,54±4,93	0,25	t 1,14
Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme	16,80±6,02	16,41±5,51	0,53	t 0,62
İç Motivasyonsuzluk (İç Motivasyonu Düşüren)	12,80±4,48	12,52±4,42	0,56	t 0,58
Dış Motivasyonsuzluk (Dış Motivasyonu Düşüren)	14,80±6,20	16,52±6,37	0,01*	t -2,50
Genel Motivasyon	148,90±21,28	148,75±19,95	0,94	t 0,70

Çalışma grubunun meslek türlerine göre motivasyon puan ortalamaları Çizelge 3.29’da verilmiştir. Çalışma grubunun farklı meslek türlerindeki çalışma grubunun dışsal motivason-dış düzenleme alt boyutu puan ortalamaları dikkate alındığında, hemşirelerin puan ortalamaları (17,46±5,93), diğer meslek türlerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer meslek türlerindeki çalışanların puan ortalamaları sırasıyla, sağlık memuru (17,40±5,82), sağlık teknisyeni (16,27±4,89) ve hekim (14,88±6,12) şeklindedir. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre dış motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) alt boyut puan ortalamaları ile meslek türlerine göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır (F=3,51; p=0,01). Elde edilen bulgu, dışsal motivason-dış düzenleme puan ortalamalarının anlamlı şekilde farklılaştığı söylenebilir. Dunnett C çoklu karşılaştırma testi yapılmış hekim ile teknisyen arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,03$) çalışanların dışsal motivason-dış düzenleme alt boyutu puanlarının orta düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun farklı meslek türlerindeki çalışma grubunun dış motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) alt boyutu puan ortalamaları dikkate alındığında, hekimlerin puan ortalamaları ($17,98 \pm 7,08$), diğer meslek türlerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer meslek türlerindeki çalışanların puan ortalamaları sırasıyla, sağlık teknisyeni ($15,97 \pm 5,95$), sağlık memuru ($15,34 \pm 4,81$) ve hemşire ($14,41 \pm 6,56$) şeklindedir. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre dış motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) alt boyut puan ortalamaları ile meslek türlerine göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F=4,85$; $p=0,00$). Elde edilen bulgu, dış motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) puan ortalamalarının anlamlı şekilde farklılaştığı söylenebilir. Bonferroni çoklu karşılaştırma testi yapılmış hekim ile teknisyen arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,04$) çalışanların dış motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) alt boyutu puanlarının orta düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon ve iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) alt boyut puan ortalamaları ile meslek türlerine göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($F=2,48$; $p=0,06$, $F=1,09$; $p=0,35$, $F=1,51$; $p=0,21$, $F=0,44$; $p=0,72$, $F=0,78$; $p=0,50$, $F=2,10$; $p=0,09$). Elde edilen bulgular çalışma grubunda dış motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) alt boyutu hariç, diğer alt boyut puan ortalamalarının meslek türlerine göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında farklılaşmadığını göstermektedir.

Çalışma grubunun farklı meslek türlerindeki çalışma grubunun genel motivasyon puan ortalamaları dikkate alındığında, hekimlerin puan ortalamaları ($151,30 \pm 21,79$), diğer meslek türlerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer meslek türlerindeki çalışanların puan ortalamaları sırasıyla, sağlık teknisyeni ($149,58 \pm 18,68$), hemşire ($147,48 \pm 21,97$) ve sağlık memuru ($146,71 \pm 19,10$) şeklindedir. Fakat yapılan analiz sonucunda, genel motivasyon puan ortalamaları ile

meslek türlerine göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($F=0,74$; $p=0,52$). Elde edilen bulgu genel motivasyon puan ortalamasının meslek türlerine göre oluşturulan gruplar en az ikisi arasında farklılaşmadığını göstermektedir. Meslek türüne göre oluşturulan gruplar arasında genel motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmaması nedeniyle H2.f.hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.29. Çalışma Grubunun Meslek Türlerine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel Motivasyon	Unvan				P	Önemlilik
	Hekim Ort±Ss	Hemşire Ort±Ss	Sağlık Teknisyeni Ort±Ss	Sağlık Memuru Ort±Ss		
Bilmeye Yönelik İçsel Motivasyon	22,47±4,59	21,85±4,93	22,06±3,91	20,26±5,96	0,06	F 2,48
Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon	20,44±4,96	20,51±4,89	20,99 ±4,25	19,61±3,79	0,35	F 1,09
Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon	19,49±5,22	19,25±5,17	18,44±4,98	17,91±4,21	0,21	F 1,51
Belirlenmiş Dışsal Motivasyon	21,43±4,64	20,61±5,15	20,81±4,90	20,67±4,78	0,72	F 0,44
İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon	22,01±5,25	21,32±5,06	22,29±4,30	21,64±4,21	0,50	F 0,78
Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme	14,88±6,12	17,46±5,93	16,27±4,89	17,40±5,82	0,01*	F 3,51
İç Motivasyonsuzluk (İç Motivasyonu Düşüren)	12,56±4,66	12,02±4,24	12,72±4,30	13,84±4,70	0,09	F 2,10
Dış Motivasyonsuzluk (Dış Motivasyonu Düşüren)	17,98±7,08	14,41±6,56	15,97±5,95	15,34±4,81	0,00*	F 4,85
Genel Motivasyon	151,30±21,79	147,48±21,97	149,58±18,68	146,71±19,10	0,52	F 0,74

Çalışma grubunun görev yerine göre motivasyon puan ortalamaları Çizelge 3.30'da verilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren), dış motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları ile görev yapılan hastaneler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($F=0,68$; $p=0,50$, $F=0,07$; $p=0,92$, $F=0,80$; $p=0,44$, $F=0,78$; $p=0,45$,

F=0,20; p=0,81, F=0,76; p=0,46, F=2,65; p=0,07, F=0,55; p=0,57). Elde edilen bulgular çalışma grubunda görev yerine göre, motivasyon ölçeği alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının istatistiksel olarak farklılaşmadığını göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda genel motivasyon puan ortalamaları ile görev yapılan hastaneler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (F=0,51; p=0,59). Elde edilen bulgu, genel motivasyon puan ortalamasının görev yerinde çalışan grupların en az ikisi arasında farklılaşmadığı görülmektedir. Görev yapılan hastaneler arasında genel motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaması nedeniyle H2.g. hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.30. Çalışma Grubunun Görev Yerine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel Motivasyon	Görev Yeri (Hastane)			p	Önemlilik
	Lamorde Ort±Ss	Issaka Gazobi Ort±Ss	Niamey Ort±Ss		
Bilmeye Yönelik İçsel Motivasyon	21,63±5,33	22,27±4,42	21,57±4,66	0,50	F 0,68
Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon	20,36±4,75	20,61±4,67	20,53±4,38	0,92	F 0,07
Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon	18,35±4,60	19,25±5,37	18,91±4,99	0,44	F 0,80
Belirlenmiş Dışsal Motivasyon	20,94±5,00	20,32±4,97	21,11±4,79	0,45	F 0,78
İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon	22,03±4,66	21,58±5,21	21,79±4,65	0,81	F 0,20
Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme	16,98±5,66	16,00±6,14	16,68±5,51	0,46	F 0,76
İç Motivasyonsuzluk (İç Motivasyonu Düşüren)	12,78±4,74	11,78±3,56	13,10±4,69	0,07	F 2,65
Dış Motivasyonsuzluk (Dış Motivasyonu Düşüren)	15,66±6,48	15,31±6,18	16,17±6,39	0,57	F 0,55
Genel Motivasyon	148,77±21,08	147,16±20,23	149,90±20,35	0,59	F 0,51

Çalışma grubunun meslekte toplam çalışma süresine göre motivasyon puan ortalamaları Çizelge 3.31’de verilmiştir. Çalışma grubunun bilmeye yönelik içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları meslekte toplam hizmet süresine göre incelendiğinde, 6 yıl üzeri çalışma süresine sahip çalışanların puan ortalaması (22,56±3,91), 5 yıl ve daha az (21,18±5,32) sürede çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bilmeye yönelik içsel alt boyut puan ortalamaları ile meslekte toplam süresine göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın

olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t=-2,76$; $p=0,00$). Elde edilen bulgu bilmeye yönelik içsel alt boyut puan ortalamaları meslekte toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,02$) çalışanların bilmeye yönelik içsel motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun başarıya yönelik içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları meslekte toplam hizmet süresine göre incelendiğinde, 6 yıl üzeri çalışma süresine sahip çalışanların puan ortalaması ($21,22\pm4,38$), 5 yıl ve daha az ($19,94\pm4,63$) sürede çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başarıya yönelik içsel alt boyut puan ortalamaları ile meslekte toplam süresine göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t=2,58$; $p=0,01$). Elde edilen bulgu başarıya yönelik içsel alt boyut puan ortalamaları meslekte toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,02$) çalışanların başarıya yönelik içsel motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları meslekte toplam hizmet süresine göre incelendiğinde, 6 yıl üzeri çalışma süresine sahip çalışanların puan ortalaması ($19,86\pm4,89$), 5 yıl ve daha az ($18,06\pm4,94$) sürede çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Uyarım yaşamaya yönelik içsel alt boyut puan ortalamaları ile meslekte toplam süresine göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t=-3,36$; $p=0,00$). Elde edilen bulgu uyarım yaşamaya yönelik içsel alt boyut puan ortalamaları meslekte toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,03$) çalışanların uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon alt boyutu puanlarının orta düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun dışsal motivasyon-dış düzenleme alt boyut puan ortalamaları meslekte toplam hizmet süresine göre dikkate alındığında, 6 yıl üzeri çalışma süresine

sahip çalışanların puan ortalaması ($17,77 \pm 5,35$), 5 yıl ve daha az ($15,65 \pm 5,85$) sürede çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre dışsal motivasyon-dış düzenleme alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları ile farklı hizmet süresindeki çalışma gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t=-3,43$; $p=0,00$). Elde edilen bulgular çalışma grubunun, meslekte toplam çalışma süresine göre dışsal motivasyon-dış düzenleme alt boyut puan ortalamaları, gruplar arasında farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,03$) çalışanların dışsal motivasyon-dış düzenleme alt boyutu puanlarının orta düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) alt boyut puan ortalamaları meslekte toplam hizmet süresine göre dikkate alındığında, 5 yıl ve daha az çalışma süresine sahip çalışanların puan ortalaması ($13,33 \pm 4,43$), 6 yıl ve üzeri ($11,76 \pm 4,32$) sürede çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) alt boyut puan ortalamaları ile meslekte toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t=3,28$; $p=0,00$). Elde edilen bulgu iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) alt boyut puan ortalamaları, meslekte toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,03$) çalışanların iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) alt boyutu puanlarının orta düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Yapılan analizlerin sonuçlarına göre belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon ve dış motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) alt boyut puan ortalamaları ile meslekte toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur ($t=-0,53$; $p=0,59$, $t=-0,75$; $p=0,45$, $t=0,12$; $p=0,90$).

Çalışma grubunun genel motivasyon puan ortalamaları meslekte toplam hizmet süresine göre dikkate alındığında, 5 yıl ve daha az çalışma süresine sahip çalışanların

puan ortalaması (146,36±22,07), 6 yıl ve üzeri sürede çalışanlara(151,96±17,89) kıyasla daha düşük olduğu belirlenmiştir. Çalışma grubunun meslekte toplam hizmet süresine göre genel motivasyon ölçek puan ortalamaları dikkate alındığında, genel motivasyon puan ortalamaları ile meslekte toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur ($t=-2,59$; $p=0,01$). Elde edilen bulgular genel motivasyon puan ortalamalarının meslekte toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,03$) çalışanların genel motivasyon puanlarının orta düzeyde farklılaştığı söylenebilir. Meslekte toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında genel motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunması nedeniyle H2.h.hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.31. Çalışma Grubunun Meslekte Toplam Çalışma Süresine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel Motivasyon	Meslekte Toplam Çalışma Süresi (Yıl)		p	Önemlilik
	5 yıl ve altı Ort±Ss	6 yıl ve üzeri Ort±Ss		
Bilmeye Yönelik İçsel Motivasyon	21,18±5,32	22,56±3,91	0,00*	$t_{-2,76}$
Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon	19,94±4,63	21,22±4,38	0,01*	$t_{2,58}$
Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon	18,06±4,94	19,86±4,89	0,00*	$t_{-3,36}$
Belirlenmiş Dışsal Motivasyon	20,72±5,00	21,00±4,77	0,59	$t_{-0,53}$
İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon	21,63±5,09	22,02±4,42	0,45	$t_{-0,75}$
Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme	15,65±5,85	17,77±5,35	0,00*	$t_{-3,43}$
İç Motivasyonsuzluk (İç Motivasyonu Düşüren)	13,33±4,43	11,76±4,32	0,00*	$t_{3,28}$
Dış Motivasyonsuzluk (Dış Motivasyonu Düşüren)	15,82±5,98	15,74±6,82	0,90	$t_{0,12}$
Genel Motivasyon	146,36±22,07	151,96±17,89	0,01*	$t_{-2,59}$

Çalışma grubunun çalışılan hastanede toplam çalışma süresine göre motivasyon puan ortalamaları Çizelge 3.30’da verilmiştir. Çalışma grubunun bilmeye yönelik içsel

motivasyon alt boyut puan ortalamaları hastanede toplam hizmet süresine göre incelendiğinde, 6 yıl üzeri çalışma süresine sahip çalışanların puan ortalaması ($22,39 \pm 4,49$), 5 yıl ve daha az ($21,18 \pm 5,03$) sürede çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bilmeye yönelik içsel alt boyut puan ortalamaları ile hastanede toplam süresine göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t=-2,34$; $p=0,02$). Elde edilen bulgu bilmeye yönelik içsel alt boyut puan ortalamaları hastanede toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,02$) çalışanların bilmeye yönelik içsel motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun başarıya yönelik içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları hastanede toplam hizmet süresine göre incelendiğinde, 6 yıl üzeri çalışma süresine sahip çalışanların puan ortalaması ($21,02 \pm 4,50$), 5 yıl ve daha az ($19,98 \pm 4,57$) sürede çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başarıya yönelik içsel alt boyut puan ortalamaları ile hastanede toplam süresine göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t=-2,12$; $p=0,03$). Elde edilen bulgu başarıya yönelik içsel alt boyut puan ortalamaları hastane toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların başarıya yönelik içsel motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun içe yansıyan dışsal motivasyon alt boyut puan ortalamaları hastanede toplam hizmet süresine göre incelendiğinde, 6 yıl üzeri çalışma süresine sahip çalışanların puan ortalaması ($22,42 \pm 4,69$), 5 yıl ve daha az ($21,18 \pm 4,85$) sürede çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. içe yansıyan dışsal motivasyon alt boyut puan ortalamaları ile hastanede toplam süresine göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t=-2,39$; $p=0,00$). Elde edilen bulgu içe yansıyan dışsal motivasyon alt boyut puan ortalamaları hastane toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak

($\eta^2=0,01$) çalışanların içe yansıyan dışsal motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren), dış motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları ile hastanede toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($t=-1,34$; $p=0,18$, $t=1,71$; $p=0,08$, $t=1,78$; $p=0,07$, $t=0,83$; $p=0,40$, $t=0,00$; $p=0,99$). Elde edilen bulgular motivasyon ölçeği alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları çalışma grubunda hastanede toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında farklılaşmadığını göstermektedir.

Çalışma grubunun genel motivasyon puan ortalamaları hastanede toplam hizmet süresine göre incelendiğinde, 6 yıl üzeri çalışma süresine sahip çalışanların puan ortalaması ($151,72 \pm 19,41$), 5 yıl ve daha az ($145,91 \pm 21,19$) sürede çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma grubunun görev yerine göre genel motivasyon puan ortalamaları incelendiğinde, yapılan analizin sonucuna göre genel motivasyon ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ile hastanede toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-2,64$; $p=0,00$). Elde edilen bulgulara göre genel motivasyon puan ortalamalarının çalışılan hastanede toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında farklılaştığı görülmektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,02$) çalışanların genel motivasyon puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir. Çalışılan hastanede toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında genel motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunması nedeniyle H2.1. hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.32. Çalışma Grubunun Hastanede Toplam Çalışma Süresine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel Motivasyon	Hastanede Toplam Çalışma Süresi (Yıl)		p	Önemlilik
	5 yıl ve az Ort±Ss	6 yıl ve üzeri Ort±Ss		
Bilmeye Yönelik İçsel Motivasyon	21,18±5,03	22,39±4,49	0,02*	t -2,34
Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon	19,98±4,57	21,02±4,50	0,03*	t -2,12
Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon	18,48±4,94	19,21±5,03	0,18	t -1,34
Belirlenmiş Dışsal Motivasyon	20,39±4,81	21,30±4,96	0,08	t -1,71
İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon	21,18±4,85	22,42±4,69	0,00*	t -2,39
Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme	16,03±5,65	17,13±5,76	0,07	t -1,78
İç Motivasyonsuzluk (İç Motivasyonu Düşüren)	12,84±4,20	12,44±4,67	0,40	t 0,83
Dış Motivasyonsuzluk (Dış Motivasyonu Düşüren)	15,79±6,29	15,78±6,42	0,99	t 0,00
Genel Motivasyon	145,91±21,19	151,72±19,41	0,00*	t -2,64

Çalışma grubunun aylık gelirin yeterli olup olmama konusunda görüşlerine göre motivasyon puan ortalamaları Çizelge 3.33’de verilmiştir. Çalışma grubunun aylık gelirin yeterli olup olamama konusunda görüşlerine göre dışsal motivasyon-dış düzenleme alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde, “Yetiyor” görüşüne sahip olan çalışanların (17,52±5,24), “Yetmiyor” (15,35±5,93) görüşüne sahip çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dışsal motivasyon-dış düzenleme alt boyut puan ortalamaları ile aylık gelirin yeterli ya da yetersiz bulunmasına göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-3,06$; $p=0,00$). Elde edilen bulgular dışsal motivasyon-dış düzenleme puan ortalamasının çalışma grubunun aylık gelirin yeterli olup olmama konusunda görüşlerine göre farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,03$) çalışanların dışsal motivasyon-dış düzenleme alt boyutu puanlarının orta düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) ve dış

motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) alt boyutlarındaki puan ortalamaları ile aylık gelirin yeterli ya da yetersiz bulunmasına göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t=0,32$; $p=0,74$, $t=-0,38$; $p=0,69$, $t=-0,01$; $p=0,98$, $t=0,25$; $p=0,80$, $t=1,24$; $p=0,21$, $t=0,48$; $p=0,62$, $t=0,04$; $p=0,96$). Elde edilen bulgular, dışsal motivasyon-dış düzenleme alt boyutu hariç diğer alt boyut puan ortalamalarının aylık gelirin yeterli olup olmama konusunda görüşlerine göre farklılaşmadığını göstermektedir.

Çalışma grubunun aylık gelirin yeterli olup olmama konusunda görüşlerine göre genel motivasyon puan ortalamaları incelendiğinde, aylık gelirlerinin yeterli olup olmama konusunda görüşleri ile genel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t=-0,39$; $p=0,69$). Elde edilen bulgular genel motivasyon puan ortalamasının çalışma grubunun aylık gelirin yeterli olup olmama konusunda görüşlerine göre farklılaşmadığını göstermektedir. Aylık gelirin yeterli ya da yetersiz bulunmasına göre oluşturulan gruplar arasında genel motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaması nedeniyle H2.i. reddedilmiştir.

Çizelge 3.33. Çalışma Grubunun Aylık Gelirin Yeterli Olup Olmama Konusunda Görüşlerine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel Motivasyon	Aylık Gelir		P	Önemlilik
	Yetmiyor Ort±Ss	Yetiyor Ort±Ss		
Bilmeye Yönelik İçsel Motivasyon	21,99±4,63	21,81±4,78	0,74	t 0,32
Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon	20,43±4,67	20,63±4,21	0,69	t -0,38
Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon	18,99±5,17	18,99±4,56	0,98	t -0,01
Belirlenmiş Dışsal Motivasyon	20,89±4,95	21,04±4,75	0,80	t 0,25
İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon	21,54±4,44	22,22±4,98	0,21	t 1,24
Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme	15,35±5,93	17,52±5,24	0,00*	t -3,06
İç Motivasyonsuzluk (İç Motivasyonu Düşüren)	12,64±4,30	12,38±4,67	0,62	t 0,48
Dış Motivasyonsuzluk (Dış Motivasyonu Düşüren)	15,79±6,46	15,76±6,11	0,96	t 0,04
Genel Motivasyon	148,66±20,42	149,57±19,93	0,69	t -0,39

Çalışma grubunun hastanede ek iş yapma gereksinimine göre motivasyon puan ortalamaları Çizelge 3.34.'de verilmiştir. Çalışma grubunun hastanede ek iş yapma gereksinimine göre bilmeye yönelik içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde, ek iş yapma gereksinimi duymayan çalışanların ($22,24 \pm 4,84$), gereksinim duyan çalışanlara ($21,06 \pm 4,66$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplar ile bilmeye yönelik içsel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak farklılık bulunmuştur ($t=2,19$; $p=0,02$). Elde edilen bulgular, bilmeye yönelik içsel motivasyon puan ortalamasının çalışma grubunun ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplara göre farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların bilmeye yönelik içsel motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun hastanede ek iş yapma gereksinimine göre uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde, ek iş yapma gereksinimi duymayan çalışanların ($19,27 \pm 4,81$), gereksinim duyan çalışanlara ($18,14 \pm 5,22$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplar ile uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak farklılık bulunmuştur ($t=2,03$; $p=0,04$). Elde edilen bulgular, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon puan ortalamasının çalışma grubunun ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplara göre farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,01$) çalışanların uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun hastanede ek iş yapma gereksinimine göre belirlenmiş dışsal motivasyon alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde, ek iş yapma gereksinimi duymayan çalışanların ($21,48 \pm 4,78$), gereksinim duyan çalışanlara ($19,83 \pm 4,95$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplar ile belirlenmiş dışsal motivasyon puan ortalamaları

arasında istatistiksel olarak farklılık bulunmuştur ($t=3,03$; $p=0,00$). Elde edilen bulgular, bilmeye yönelik içsel motivasyon puan ortalamasının çalışma grubunun ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplara göre farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,03$) çalışanların belirlenmiş dışsal motivasyon alt boyutu puanlarının orta düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Başarıya yönelik içsel motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) ve dış motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) alt boyut puan ortalamaları ile ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t=1,52$; $p=0,12$, $t=1,52$; $p=0,12$, $t=-1,10$; $p=0,26$, $t=-0,03$; $p=0,97$, $t=-1,60$; $p=0,10$).

Çalışma grubunun hastanede ek iş yapma gereksinimine göre genel motivasyon puan ortalamaları incelendiğinde, ek iş yapma gereksinimi duymayan çalışanların ($150,18 \pm 20,96$), gereksinim duyan çalışanlara ($146,51 \pm 19,66$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Fakat yapılan analiz sonucuna göre, ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplar ile genel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak farklılık bulunmamıştır ($t=1,60$; $p=0,10$). Elde edilen bulgular genel motivasyon puan ortalamasının çalışma grubunun ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplara göre farklılaşmadığını göstermektedir. Ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplar arasında genel motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaması nedeniyle H2.j. hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.34. Çalışma Grubunun Hastane Dışında Ek İş Yapma Gereksinimine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel Motivasyon	Ek İş Yapma Gereksinimi		P	Önemlilik
	Evet Ort±Ss	Hayır Ort±Ss		
Bilmeye Yönelik İçsel Motivasyon	21,06±4,66	22,24±4,84	0,02*	t 2,19
Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon	20,79±4,63	20,02±4,41	0,12	t 1,52
Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon	18,14±5,22	19,27±4,81	0,04*	t 2,03
Belirlenmiş Dışsal Motivasyon	19,83±4,95	21,48±4,78	0,00*	t 3,03
İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon	21,30±4,81	22,11±4,80	0,12	t 1,52
Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme	17,00±5,32	16,29±5,95	0,26	t -1,10
İç Motivasyonsuzluk (İç Motivasyonu Düşüren)	12,63±4,49	12,65±4,39	0,97	t -0,03
Dış Motivasyonsuzluk (Dış Motivasyonu Düşüren)	15,34±6,50	16,47±6,07	0,10	t -1,60
Genel Motivasyon	146,51±19,66	150,18±20,96	0,10	t 1,60

Çalışma grubunun kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilerine göre motivasyon puan ortalamaları Çizelge 3.35’de verilmiştir. Bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) ve dış motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) alt boyut puan ortalamaları ile kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilere göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F=1,49$; $p=0,22$, $F=1,72$; $p=0,18$, $F=1,51$; $p=0,22$, $F=0,35$; $p=0,70$, $F=0,91$; $p=0,40$, $F=2,20$; $p=0,11$, $F=0,24$; $p=0,78$, $F=0,43$; $p=0,64$).

Çalışma grubunun kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilere göre oluşturulan grupların genel motivasyon puan ortalamalarına göre incelendiğinde, kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilerini iyi olarak değerlendiren çalışanların puan ortalaması ($151,81±19,01$), normal ($149,80±21,06$) ve kötü ($146,87±20,43$) olarak değerlendirenlerle kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak yapılan analiz sonucunda, genel motivasyon puan ortalamaları ile kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilere göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı

farklılık göstermediği bulunmuştur ($F=1,36$; $p=0,25$). Elde edilen bulgular bilmeye yönelik içsel motivasyon alt boyut puan ortalamalarının kurum içi çalışanlarla ilişkilere göre oluşturulan gruplara göre farklılaşmadığını göstermektedir. Kurum içi çalışanlarla ilişkilere göre oluşturulan gruplar arasında genel motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaması nedeniyle H2.k.hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.35. Çalışma Grubunun Kurum İçi Diğer Çalışanlarla İlişkilerine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel Motivasyon	Kurum İçi Diğer Çalışanlarla İlişkiler			P	Önemlilik
	Kötü Ort±Ss	Normal Ort±Ss	İyi Ort±Ss		
Bilmeye Yönelik İçsel Motivasyon	21,54±4,90	21,38±4,78	22,32±4,77	0,22	F 1,49
Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon	20,78±4,87	20,01±4,36	21,19±4,16	0,18	F 1,72
Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon	19,80±3,81	18,95±4,83	20,78±4,87	0,22	F 1,51
Belirlenmiş Dışsal Motivasyon	20,68±5,46	20,84±4,66	21,37±3,93	0,70	F 0,35
İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon	21,96±4,23	21,42±4,69	22,17±5,13	0,40	F 0,91
Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme	16,77±5,27	15,95±5,94	17,84±6,12	0,11	F 2,20
İç Motivasyonsuzluk (İç Motivasyonu Düşüren)	13,04±4,06	12,62±4,98	12,52±4,05	0,78	F 0,24
Dış Motivasyonsuzluk (Dış Motivasyonu Düşüren)	16,02±6,45	15,04±6,32	15,77±6,30	0,64	F 0,43
Genel Motivasyon	146,87±20,43	149,80±21,06	151,81±19,01	0,25	F 1,36

Çalışma grubunun kurum yöneticileri ile ilişkilerine göre motivasyon puan ortalamaları Çizelge 3.36’da verilmiştir. Bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) ve dış motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) alt boyut puan ortalamaları ile kurum yöneticileri ile olan ilişkilere göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F=2,38$; $p=0,09$, $F=1,80$; $p=0,16$, $F=2,04$; $p=0,13$, $F=0,53$; $p=0,58$, $F=0,42$; $p=0,24$, $F=1,88$; $p=0,15$, $F=0,79$; $p=0,45$, $F=0,71$; $p=0,49$).

Çalışma grubunun kurum yöneticileri ile ilişkilerine göre oluşturulan grupların genel motivasyon puan ortalamalarına göre incelendiğinde, yöneticileri ile ilişkilerini iyi olarak değerlendiren çalışanların puan ortalaması ($150,89 \pm 20,32$), normal ($149,29 \pm 19,15$) ve kötü ($144,52 \pm 22,07$) olarak değerlendirenlerle kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak yapılan analiz sonucunda, genel motivasyon puan ortalamaları ile kurum yöneticileri ile olan ilişkilere göre oluşturulan grupların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F=2,65$; $p=0,07$). Elde edilen bulgu, genel motivasyon puan ortalamaları ile kurum yöneticileri ile olan ilişkilere göre oluşturulan gruplar arasında farklılaşmadığını göstermektedir. Kurum yöneticileri ile olan ilişkilere göre oluşturulan gruplar arasında genel motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaması nedeniyle H2.1. hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.36. Çalışma Grubunun Kurum Yöneticileri İle İlişkilerine Göre Motivasyon Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel Motivasyon	Kurum Yöneticileri İle İlişkiler			P	Önemlilik
	Kötü Ort±Ss	Normal Ort±Ss	İyi Ort±Ss		
Bilmeye Yönelik İçsel Motivasyon	21,04±5,32	21,52±4,45	22,39±4,69	0,09	F 2,38
Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon	19,76±5,03	20,49±3,97	20,94±4,65	0,16	F 1,80
Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon	17,94±5,45	18,93±4,64	19,30±4,93	0,13	F 2,04
Belirlenmiş Dışsal Motivasyon	20,50±5,30	20,70±4,57	21,15±4,91	0,58	F 0,53
İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon	21,07±5,40	21,85±4,35	22,18 ±4,76	0,24	F 0,42
Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme	15,71±6,27	16,41 ±5,66	17,20±5,41	0,15	F 1,88
İç Motivasyonsuzluk (İç Motivasyonu Düşüren)	12,70±4,67	13,02±4,25	12,32±4,45	0,45	F 0,79
Dış Motivasyonsuzluk (Dış Motivasyonu Düşüren)	15,38±5,92	15,78±6,12	16,34±7,06	0,49	F 0,71
Genel Motivasyon	144,52±22,07	149,29±19,15	150,89±20,32	0,07	F 2,65

Çalışma grubunun meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre motivasyon puan ortalamaları Çizelge 3.37’de verilmiştir. Çalışma grubunun meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre bilmeye yönelik içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde, “İyiyim” görüşüne sahip olan çalışanların ($22,24 \pm 4,94$),

ne iyiyim ne kötüyüm görüşüne sahip çalışanlara ($20,17 \pm 3,86$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bilmeye yönelik içsel motivasyon alt boyut puan ortalamaları ile meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=3,82$; $p=0,00$). Elde edilen bulgular bilmeye yönelik içsel motivasyon puan ortalamasının meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre oluşturulan gruplar arasında farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,03$) çalışanların bilmeye yönelik içsel motivasyon alt boyutu puanlarının orta düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Çalışma grubunun meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre belirlenmiş dışsal motivasyon alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde, “İyiyim” görüşüne sahip olan çalışanların ($21,21 \pm 5,05$), ne iyiyim ne kötüyüm görüşüne sahip çalışanlara ($19,57 \pm 4,10$) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Belirlenmiş dışsal motivasyon alt boyut puan ortalamaları ile meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=2,55$; $p=0,01$). Elde edilen bulgular belirlenmiş dışsal motivasyon puan ortalamasının meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre oluşturulan gruplar arasında farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,02$) çalışanların belirlenmiş dışsal motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, iç motivasyonsuzluk (iç motivasyonu düşüren) ve dış motivasyonsuzluk (dış motivasyonu düşüren) alt boyutları puan ortalamaları ile meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t=1,54$; $p=0,12$, $t=0,66$; $p=0,51$, $t=1,51$; $p=0,10$, $t=1,80$; $p=0,07$, $t=1,10$; $p=0,26$, $t=-1,01$; $p=0,28$).

Çalışma grubunun meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre belirlenmiş genel motivasyon alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde, “İyiyim” görüşüne sahip

olan çalışanların (150,27±20,92), ne iyiyim ne kötüyüm görüşüne sahip çalışanlara (143,40±18,15) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma grubunun kendini verimli hissetme durumuna göre genel motivasyon puan ortalamaları incelendiğinde, meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre oluşturulan gruplar ile genel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (t=2,78; p=0,00). Elde edilen bulgular genel motivasyon puan ortalamasının meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre oluşturulan gruplara göre farklılaştığını göstermektedir. Anlamlı sonuçlar için hesaplanan etki büyüklüklerine dayalı olarak ($\eta^2=0,02$) çalışanların genel motivasyon alt boyutu puanlarının düşük düzeyde farklılaştığı söylenebilir. Meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre oluşturulan gruplar arasında genel motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunması nedeniyle H2.m. hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.37. Çalışma Grubunun Meslekte Kendini Verimli Hissetme Durumuna Göre Motivasyon Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar ve Genel Motivasyon	Kendini Verimli Hissetme Durumu		P	Önemlilik
	İyiim Ort±Ss	Ne İyiim Ne Kötüyüm Ort±Ss		
Bilmeye Yönelik İçsel Motivasyon	22,24±4,94	20,17±3,86	0,00*	t 3,82
Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon	20,70±4,66	19,77±4,12	0,12	t 1,54
Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon	18,93±5,17	18,54±4,33	0,51	t 0,66
Belirlenmiş Dışsal Motivasyon	21,21±5,05	19,57±4,10	0,01*	t 2,55
İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon	22,01±4,95	21,05±4,24	0,10	t 1,51
Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme	16,81±5,99	15,64±4,56	0,07	t 1,80
İç Motivasyonsuzluk (İç Motivasyonu Düşüren)	12,76±4,65	12,20±3,61	0,26	t 1,10
Dış Motivasyonsuzluk (Dış Motivasyonu Düşüren)	15,59±6,53	16,43±5,65	0,28	t -1,01
Genel Motivasyon	150,27±20,92	143,40±18,15	0,00*	t 2,78

3.4. Motivasyon İle İş Doyumu Arasında İlişkiye Yönelik Bulgular

Motivasyon puanları ve iş doyum puanları pearson korelasyon katsayıları 3.38'de verilmiştir. Genel iş doyum puanı ile genel motivasyon puanları arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki söz konusudur ($r=0,20$; $p=0,00$). Genel iş doyum puanı ile genel motivasyon puanları arasında pozitif yönde ilişki bulunması nedeniyle H3. hipotezi kabul edilmiştir.

İçsel iş doyum puanı ile genel motivasyon puanları arasında anlamlı pozitif yönlü zayıf ilişki söz konusudur ($r=0,24$; $p=0,00$). İçsel iş doyum puanı ile genel motivasyon puanları arasında pozitif yönde ilişki bulunması nedeniyle H4. hipotezi kabul edilmiştir.

Genel Motivasyon puanı ile en yüksek ilişki dışsal doyum arasında bulunmuştur. Dışsal doyum puanları ile genel motivasyon puanı arasında anlamlı pozitif yönlü yüksek bir ilişki söz konusudur ($r=0,86$; $p=0,00$). Dışsal iş doyum puanı ile genel motivasyon puanları arasında pozitif yönde ilişki bulunması nedeniyle H5. hipotezi kabul edilmiştir.

Dışsal doyum ile içsel motivasyonsuzluk arasında anlamlı pozitif yönlü yüksek ilişki bulunmuştur ($r=0,68$). Genel motivasyon ile bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon ve dış motivasyonsuzluk arasında anlamlı pozitif yönlü yüksek ilişki bulunmuştur ($r=0,72$, $r=0,77$, $r=0,75$, $r=0,76$, $r=0,77$, $r=0,72$, $r=0,66$). Dışsal doyum ile başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, dışsal motivasyon ve dış motivasyonsuzluk arasında anlamlı pozitif yönlü yüksek ilişki bulunmuştur ($r=0,63$, $r=0,60$, $r=0,62$, $r=0,77$, $r=0,68$).

Çizelge 3.38. Genel Motivasyon Puanları ile İş Doyumu Puanları Pearson Korelasyon Katsayıları

	GM	BYIM	BYIM	UYYIM	BDM	IYDM	DM-DD	IM--D	DM-D	Genel Doyum	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
Genel Motivasyon(GM)	r=1,00											
Bilmeye Yönelik İçsel Motivasyon(BYIM)	r=0,72 P=0,00	r=1,00										
Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon(BYIM)	r=0,77 P=0,01	r=0,67 P=0,00	r=1,00									
Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Motivasyon(UYYIM)	r=0,75 P=0,00	r=0,50 P=0,00	r=0,57 P=0,00	r=1,00								
Belirlenmiş Dışsal Motivasyon(BDM)	r=0,76 P=0,00	r=0,59 P=0,00	r=0,70 P=0,00	r=0,49 P=0,00	r=1,00							
İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon(IYDM)	r=0,77 P=0,15	r=0,67 P=0,00	r=0,70 P=0,00	r=0,59 P=0,00	r=0,64 P=0,00	r=1,00						
Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme(DM-DD)	r=0,72 P=0,00	r=0,36 P=0,00	r=0,42 P=0,00	r=0,44 P=0,00	r=0,42 P=0,00	r=0,40 P=0,00	r=1,00					
İç Motivasyonsuzluk (İç Motivasyonu Düşüren IM-D)	r=0,59 P=0,01	r=0,25 P=0,00	r=0,27 P=0,00	r=0,40 P=0,00	r=0,27 P=0,00	r=0,24 P=0,00	r=0,44 P=0,00	r=1,00				
DışMotivasyonsuzluk(Dış Motivasyonu Düşüren DM-D)	r=0,66 P=0,00	r=0,22 P=0,00	r=0,25 P=0,00	r=0,40 P=0,00	r=0,32 P=0,00	r=0,32 P=0,00	r=0,58 P=0,00	r=0,53 P=0,00	r=1,00			
Genel İş Doyumu	r=0,20 P=0,00	r=0,15 P=0,00	r=0,14 P=0,00	r=0,13 P=0,00	r=0,15 P=0,00	r=0,63 P=0,00	r=0,29 P=0,00	r=0,11 P=0,00	r=0,10 P=0,00	r=1,00		
İçsel Doyum	r=0,24 p=0,00	r=0,21 P=0,00	r=0,16 P=0,00	r=0,18 P=0,00	r=0,18 P=0,00	r=0,11 P=0,03	r=0,28 P=0,00	r=0,11 P=0,01	r=0,11 P=0,00	r=0,94 P=0,00	r=1,00	
Dışsal Doyum	r=0,86 P=0,00	r=0,53 P=0,20	r=0,63 P=0,08	r=0,60 P=0,16	r=0,62 P=0,02	r=0,53 P=0,73	r=0,77 P=0,00	r=0,56 P=0,01	r=0,68 P=0,01	r=0,20 P=0,00	r=-0,22 P=0,00	r=1,00

3.5. Motivasyon İle İş Doyumu Arasında Regresyona Yönelik Bulgular

Sağlık çalışmalarının ölçeklerle toplanan verileri ayrıca Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ile de değerlendirilmiştir. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi tekniğinin kullanılabilmesi için yordanan ve yordayıcı değişkenlerin normal dağılım göstermesi, bağımsız (açıklayıcı-yordayıcı) değişkenlerin hatasız ölçülmesi ve aralarında çoklu bağımlılık (bağlantılılık) olmaması (yordayıcı değişkenler yüksek ilişkili olmamalı), yordayıcı değişkenlerin her birinin yordanan değişkenle arasındaki ilişkinin doğrusal olması, yordama işleminde tahmin edilen değerlerle gözlenen değerler arasındaki tahmin hatalarının sıfır ortalamalı normal dağılım sergilemesi ve hata terimleri arasında ardışık bağımlılık olmaması gerekmektedir (Field, 2009; Özdamar, 2011; Tabachnick ve Fidell, 2013).

Çizelge 3.39. Blais Motivasyon Envanteri için Hesaplanan Betimsel İstatistikler

	Toplam	Bilmeye Yönelik İçsel Motivasyon	Başarıya Yönelik İçsel Motivasyon
N	333	333	333
Ortalama	149.46	21.92	20.59
Ortanca	150.00	22.00	20.00
Mod	141.00	28.00	20.00
Standart Sapma	18.93	4.47	4.30
Çarpıklık katsayısı	-0.24	-0.48	-0.15
Basıklık katsayısı	-0.47	-0.43	-0.50
Minimum Değer	92.00	9.00	8.00
Maksimum Değer	194.00	28.00	28.00
	Uyarım Yaşamaya Yönelik İçsel Mot.	Belirlenmiş Dışsal Motivasyon	İçe Yansıyan Dışsal Motivasyon
N	333	333	333
Ortalama	18.96	20.98	21.90
Ortanca	19.00	21.00	22.00
Mod	21.00	20.00	28.00
Standart Sapma	4.71	4,63	4.49
Çarpıklık katsayısı	-0.35	-0.46	-0.48
Basıklık katsayısı	-0.23	-0.24	-0.31
Minimum Değer	6.00	7.00	9.00
Maksimum Değer	28.00	28.00	28.00

Çizelge 3.39 Devamı. Blais Motivasyon Envanteri için Hesaplanan Betimsel İstatistikler

	Dışsal Motivasyon Dış Düzenleme	İç Motivasyonsuzluk	Dış Motivasyonsuzluk
N	333	333	333
Ortalama	16.65	11.39	16.16
Ortanca	16.00	12.00	16.00
Mod	16.00	14.00	16.00
Standart Sapma	5.58	4.42	6.22
Çarpıklık katsayısı	0.12	-0.19	0.00
Basıklık katsayısı	-0.55	-0.60	-0.76
Minimum Değer	4.00	3.00	4.00
Maksimum Değer	28.00	21.00	28.00

Yapılan bu araştırma kapsamında da modelin geçerli olması için normallik varsayımı incelenmiştir. Betimsel istatistikler yardımıyla tek değişkenli, saçılma diyagramı incelenerek, çok değişkenli normal dağılım varsayımı test edilmiştir (Demir, Saatçioğlu ve İmrol, 2016). Tek değişkenli ve çok değişkenli uç değer incelemeleri sonucunda normal dağılımdan aykırı olan ve ciddi miktarda sapma gösteren bireylerin verileri analize dahil edilmemiştir. Böylece Blais Motivasyon Envanteri toplam puan ve alt boyutlar düzeyinde hesaplanan betimsel istatistikler Çizelge 3.39 'de verilmiştir. Görüldüğü üzere Blais Motivasyon Envanteri ve alt boyutları için hesaplanan betimsel istatistiklerden mod, medyan ve ortalama değerlerinin göreceli olarak birbirlerine yakın olmaları dağılımın tek değişkenli normallik varsayımını sağladığı hakkında fikir vermektedir. Dağılımların çarpıklık ve basıklık katsayıları ise +1 ile -1 aralığında ve sıfıra yakındır. Bu bilgiler doğrultusunda dağılımlar için tek değişkenli normalliğin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 3.40. Minnesota İş Doyumu Ölçeği için Hesaplanan Betimsel İstatistikler

	Toplam	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
N	333	333	333
Ortalama	73.48	45.21	28.27
Ortanca	74.00	46.00	29.00
Mod	80.00	48.00	32.00
Standart Sapma	11.49	6.90	5.67
Çarpıklık katsayısı	-0.21	-0.32	-0.27
Basıklık katsayısı	0.24	0.16	-0.13
Minimum Değer	38.00	25.00	13.00
Maksimum Değer	100.00	60.00	40.00

Minnesota İş Doyumu Ölçeği için toplam puan ve alt boyutlar düzeyinde hesaplanan betimsel istatistikler Çizelge 3.40'da verilmiştir. Çizelgede de görüldüğü üzere Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve alt boyutları için hesaplanan betimsel istatistiklerden mod, medyan ve ortalama değerlerinin göreceli olarak birbirlerine yakın olmaları dağılımın tek değişkenli normallik varsayımını sağladığı hakkında fikir vermektedir. Dağılımların çarpıklık ve basıklık katsayıları ise +1 ile -1 aralığında ve sıfıra yakındır. Bu bilgiler doğrultusunda dağılımlar için tek değişkenli normalliğin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Çoklu Doğrusal Regresyonun sonucunun doğruluğu için, tahmin edilen değerlerle gözlenen değerler arasındaki farkların normal dağılım sergilemesidir. Çizdirilen saçılma diyagramı incelendiğinde; noktaların rastgele dağıldığı ve hataların normal dağılım sergilediği görülmüştür. Değişkenlerin ikili kombinasyonları için çizdirilen saçılma diyagramlarının oval olması ise değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin doğrusal olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular doğrusallık varsayımının sağlandığını göstermektedir.

Yordayıcı değişkenlerin kendi aralarında yüksek ilişki göstermesi; yordayıcı değişkenlerin yordanan değişkendeki değişimini açıklayan çoklu korelasyon katsayısının etki büyüklüğünü sınırlar. Böylece regresyon denkleminin güvenilirliği düşer ve yordayıcı değişkenlerin hiç birisi yordanan değişkendeki değişimi açıklamak için yeterli olmaz (Ho, 2006). Bu nedenle yordayıcı değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkiler hesaplanarak, değişken çiftleri arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda değişkenlerin orta ve düşük düzeyde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yordayıcı değişkenler arasındaki çoklu korelasyonu belirlemek amacıyla Varyans Büyüme (Şişkinlik) Faktörü (VIF) ve değişkenlerin açıklayamadıkları varyans oranı olan Tolerans değerlerine bakılmıştır. VIF değerinin bire eşit olması çoklu doğrusal bağımlılığın olmadığını bir ile beş arasında olması ise kabul edilebilir çoklu bağımlılığın olduğunu göstermektedir. Başka bir ifade ile, VIF değerinin 10'dan yüksek, Tolerans değerinin ise 0.20'den düşük olması çoklu bağımlılığa işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2011; Özdamar, 2011).

Araştırma kapsamında yapılan Aşamalı Çoklu Regresyon Analizleri sonucunda VIF ve Tolerans değerleri de incelenmiştir. Hesaplanan VIF değerlerin 1.00 ile 1.098

arasında, Tolerans değerlerinin ise 0.911 ile 1.00 arasında olduğu görülmüştür. Böylece çoklu bağımlılık probleminin olmadığı ve modelin güvenilirliğinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hata terimleri arasında ardışık bağımlılık (otokorelasyon) olup olmadığı Durbin-Watson katsayısı ile test edilmektedir. Durbin-Watson değerinin 1.5 ile 2.5 arasında veya bu değerlere yakın olması istenmektedir (Küçükşille, 2010; Özdamar, 2011). Araştırma kapsamında hesaplanan Durbin Watson değerlerinin 1.4 olduğu bulunmuştur. Bu bilgiler doğrultusunda hesaplanan VIF, Tolerans ve Durbin-Watson istatistikleri ile yordayıcı değişkenlerin çoklu doğrusal ve ardışık bağımlı olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Böylece Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizinin temel varsayımları karşılanmış ve analiz SPSS 24 paket programı kullanılarak yapılmıştır.

Bu araştırmanın birinci araştırma sorusu: bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, iç motivasyonsuzluk ve dış motivasyonsuzluk değişkenleri içsel iş doyumunu değişkeninin anlamlı birer yordayıcısı mıdır? şeklindedir. Bu araştırma sorusu, içsel iş doyumunu ile motivasyon alt boyutlarının her biri (bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, iç motivasyonsuzluk ve dış motivasyonsuzluk) arasında yürütülen Aşamalı Doğrusal Regresyon Analizleri ile incelenmiştir. Sağlık çalışanlarının içsel iş doyumları ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yürütülen analiz sonuçları Çizelge 3.41’de verilmiştir.

Çizelge 3.41. Sağlık Çalışanlarının Motivasyonları ve Alt Boyutlarının İçsel İş Doyumları Üzerindeki Etkisinin Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken	Yordayıcı Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p	VIF
İçsel İş Doyumu	dışsal motivasyon-dış düzenleme	0.371	0.065	0.300	5.728	.000*	1.098
	bilmeye yönelik içsel motivasyon	0.329	0.081	0.213	4.070	.000*	1.098
R = 0.417, R ² = 0.174, F _(2, 330) = 34.721, p = 0.00, Durbin-Watson = 1.4							

Sağlık çalışanlarının içsel iş doyumları üzerinde etkisi olduğu düşünülen bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, iç motivasyonsuzluk ve dış motivasyonsuzluk değişkenlerinin içsel iş doyumunu yordayıp yordamadığını belirlemeye yönelik olarak yapılan Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi sonucunda ANOVA çıktısına göre kurulan model anlamlıdır. Böylece yordanan değişkenle yordayıcı değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ifade edilebilir. Dışsal motivasyon-dış düzenleme ile bilmeye yönelik içsel motivasyon değişkenlerinin birlikte sağlık çalışanlarının içsel iş doyumları ile anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur ($R=0.417$, $R^2=0.174$, $F_{(2,330)}=34.721$, $p<0.01$). Determinasyon katsayısı yordayan değişkenlerin birlikte yordanan değişken üzerindeki değişimi açıklama oranıdır ve korelasyon katsayısının karesine eşittir. Dışsal motivasyon-dış düzenleme ile bilmeye yönelik içsel motivasyon değişkenleri birlikte çalışanların içsel iş doyumlarındaki değişimin %17'sini açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayıları incelendiğinde ise anlamlı olan yordayıcı değişkenlerden içsel iş doyumunu üzerindeki göreceli önem sırası, dışsal motivasyon-dış düzenleme ($\beta=0.300$) ve bilmeye yönelik ($\beta=0.213$) içsel motivasyondur. Yordayıcı değişkenlerle içsel iş doyumları arasındaki ilişkilere bakıldığında, dışsal motivasyon-dış düzenleme ile $r=0.364$, bilmeye yönelik içsel motivasyon ile ise $r=0.303$ düzeyinde ilişki bulunmaktadır. Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi sonucunda kurulan modele ilişkin regresyon denklemi: İçsel İş Doyumu= $(0.371 \times \text{dışsal motivasyon-dış düzenleme}) + (0.329 \times \text{bilmeye yönelik içsel motivasyon}) + (31.825)$ şeklindedir. Yapılan analiz sonucunda sağlık çalışanlarının dışsal motivasyon-dış düzenleme ve bilmeye yönelik içsel motivasyonlarının onların içsel iş doyumunu düzeyini pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği ifade edilebilmektedir.

Bu araştırmanın ikinci araştırma sorusu: bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, iç motivasyonsuzluk ve dış motivasyonsuzluk değişkenleri dışsal iş doyumunu değişkeninin anlamlı birer yordayıcısı mıdır? şeklindedir. Bu araştırma

sorusu, dışsal iş doyumu ile motivasyon alt boyutlarının her biri (bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, iç motivasyonsuzluk ve dış motivasyonsuzluk) arasında yürütülen Aşamalı Doğrusal Regresyon Analizleri ile incelenmiştir. Sağlık çalışanlarının dışsal iş doyumları ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yürütülen analiz sonuçları Çizelge 3.42’de verilmiştir.

Çizelge 3.42. Sağlık Çalışanlarının Motivasyonları ve Alt Boyutlarının Dışsal İş Doyumları Üzerindeki Etkisinin Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken	Yordayıcı Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p	VIF
Dışsal İş Doyumu	Dışsal Motivasyon-Dış Düzenleme	0.318	0.053	0.313	5.989	.000*	1.000
R = 0.313, R ² = 0.098, F _(1, 331) = 35.869, p = 0.00, Durbin-Watson = 1.4							

Sağlık çalışanlarının dışsal iş doyumları üzerinde etkisi olduğu düşünülen bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, iç motivasyonsuzluk ve dış motivasyonsuzluk değişkenlerinin dışsal iş doyumunu yordayıp yordamadığını belirlemeye yönelik olarak yapılan Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi sonucunda ANOVA çıktısına göre kurulan model anlamlıdır. Böylece yordanan değişkenle yordayıcı değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ifade edilebilir. Yalnızca dışsal motivasyon-dış düzenleme değişkeninin sağlık çalışanlarının dışsal iş doyumları ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (R = 0.313, R² = 0.098, F_(1, 331) = 35.869, p < 0.01). Determinasyon katsayısı yordayan değişkenlerin birlikte yordanan değişken üzerindeki değişimi açıklama oranıdır ve korelasyon katsayısının karesine eşittir. Dışsal motivasyon-dış değişkeni çalışanların dışsal iş doyumlarındaki değişimin yaklaşık %10’unu açıklamaktadır. Yordayıcı değişken olan dışsal motivasyon-dış düzenleme değişkeninin dışsal iş doyumu arasındaki ilişkiye bakıldığında, dışsal motivasyon-dış düzenleme ile r=0.313 düzeyinde ilişki bulunmaktadır. Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi sonucunda kurulan

modele ilişkin regresyon denklemi: Dışsal İş Doyumu= $(0.318 \times \text{dışsal motivasyon-dış düzenleme}) + (22.980)$ şeklindedir. Yapılan analiz sonucunda sağlık çalışanlarının dışsal motivasyon-dış düzenleme motivasyonlarının onların dışsal iş doyumu düzeyini pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği ifade edilebilmektedir.

Yapılan analizlere göre, hipotezlerin kabul-red durumları toplu olarak Çizelge 3.43’de verilmiştir.

Çizelge 3.43. Hipotezlere İlişkin Kabul ve Red Durumu

Hipotezler	Sonuç
H1.a. Cinsiyete göre iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,99 Red
H1.b. Medeni duruma göre iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,97 Red
H1.c. Yaşa göre iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,24 Red
H1.d. Öğrenim düzeyine iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli fark vardır.	p=0,05 Kabul
H1.e. Çocuk sahibi olup olmama durumuna göre iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli fark vardır.	p=0,22 Red
H1.f. Meslek türüne göre oluşturulan gruplar arasında iş doyumu puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,00 Kabul
H1.g. Görev yapılan hastaneler arasında iş doyumu puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,54 Red
H1.h. Meslekte toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında iş doyumu puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,26 Red
H1.i. Çalışılan hastanede toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında iş doyumu puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,89 Red
H1.i. Aylık gelirin yeterli ya da yetersiz bulunmasına göre oluşturulan gruplar arasında iş doyumu puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,17 Red
H1.j. Ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplar arasında iş doyumu puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,02 Kabul
H1.k. Kurum içi çalışanlarla ilişkilere göre oluşturulan gruplar arasında iş doyumu puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,00 Kabul
H1.l. Kurum yöneticileri ile olan ilişkilere göre oluşturulan gruplar arasında iş doyumu puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,17 Red
H1.m. Meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre oluşturulan gruplar arasında iş doyumu puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,00 Kabul
H2.a. Cinsiyete göre motivasyon puan ortalamaları arasına istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,97 Red

Çizelge 3.43 Devamı. Hipotezlere İlişkin Kabul ve Red Durumu

Hipotezler	Sonuç
H2.b. Medeni duruma göre motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,61 Red
H2.c. Yaşa göre oluşturulan gruplar arasında motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,00 Kabul
H2.d. Öğrenim düzeyine göre oluşturulan gruplar arasında motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,03 Kabul
H2.e. Çocuk sahibi olanlarla çocuk sahibi olmayanlar arasında motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,94 Red
H2.f. Meslek türüne göre oluşturulan gruplar arasında motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,52 Red
H2.g. Görev yapılan hastaneler arasında motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,59 Red
H2.h. Meslekte toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,01 Kabul
H2.i. Çalışılan hastanede toplam çalışma süresine göre motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,01 Kabul
H2.i. Aylık gelirin yeterli ya da yetersiz bulunmasına göre oluşturulan gruplar arasında motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,69 Red
H2.j. Ek iş yapma gereksinimi duyup duymama açısından oluşturulan gruplar arasında motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,10 Red
H2.k. Kurum içi çalışanlarla ilişkilere göre oluşturulan gruplar arasında motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,25 Red
H2.l. Kurum yöneticileri ile olan ilişkilere göre oluşturulan gruplar arasında motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,07 Red
H2.m. Meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre oluşturulan gruplar arasında motivasyon puan ortalaması yönünden istatistiksel olarak fark vardır.	p=0,00 Kabul
H3. Genel iş doyumu puanı ile genel motivasyon puanları arasında pozitif yönde ilişki vardır.	r=0,20 p=0,00 Kabul
H4. İçsel iş doyumu puanı ile genel motivasyon puanları arasında pozitif yönde ilişki bulunmaktadır.	r=0,24 p=0,00 Kabul
H5. Dışsal iş doyumu puanı ile genel motivasyon puanları arasında pozitif yönde ilişki bulunmaktadır	r=0,86 p=0,00 Kabul

4. TARTIŞMA

Bu bölümde, Nijer'in Niamey Bölgesi'nde sağlık hizmeti veren üç hastanede görev yapan sağlık personelinin iş doyumu ve motivasyon durumunun değerlendirildiği araştırmanın bulgu ve sonuçlarının tartışılmasına yer verilmiştir. Bulgular, ulaşılabilen diğer çalışmaların bulguları ile karşılaştırılmıştır.

4.1. İş Doyumu Bulgularının Tartışılması

Çalışılan iş yerinde işini severek yapmak, yapılan işten zevk almak, dolayısıyla mutlu olmak anlamına gelen iş doyumu gerek bireysel etmenler, gerekse iş yerindeki koşul ve olanaklardan etkilenmektedir. İş doyumu, iş yerinin amaçlarına daha iyi ulaşılmasında ve iş veriminin artırılmasında önemli paya sahiptir.

İçsel doyum, başarı, tanınma ya da takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin doyumla ilgili öğeleri kapsamaktadır. Dışsal doyum ise, kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Genel iş doyumu ise, hem içsel, hem de dışsal iş doyumunu kapsamaktadır. İçsel doyum 12-60, dışsal doyum 8-40 ve genel iş doyum puanları 20-100 arasında değer almaktadır.

Cinsiyetin, genel iş doyumunu etkilediği görülmüştür. Kadınların genel iş doyumu puan ortalaması ile dışsal iş doyumu puan ortalamaları erkeklerden daha yüksek bulunmuştur. Kadınların genel iş doyumu puan ortalaması $73,43 \pm 11,77$, erkeklerin $71,96 \pm 13,50$ 'dir. Kadınların dışsal iş doyumu puan ortalaması $28,63 \pm 5,82$, erkeklerin $27,14 \pm 6,16$ 'dır. Genel iş doyumu ($p=0,030$) ve dışsal iş doyumu ($p=0,02$) puan ortalamaları yönünden, kadınlarla erkekler arasında istatistiksel olarak önemli fark bulunmuştur ($p<0,05$; $t=-2,21$ $P=0,02$). İş doyumu ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. Tanrıverdi ve arkadaşları 2017'de yaptıkları

araştırma sonuçlarına göre iş doyumunun cinsiyete göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuşlardır ($p=0.78$). Doğan ve arkadaşlarının (2012) yaptıkları araştırma sonuçlarına göre bu çalışmanın tersine erkeklerin iş doyumunu puan ortalaması kadınlardan daha yüksek bulunmuştur. Tekin ve arkadaşlarının (2014) yaptıkları çalışmada cinsiyete göre genel iş doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($P>0.05$). Sevimli ve İşcan'ın (2005) yaptıkları araştırmaya göre çalışanın kadın ya da erkek olmasının işe karşı tutumlarını etkilediğini belirlemişlerdir. Cinsiyet açısından kadın ve erkek sayısının dengeli olduğu gruplarda çalışanların iş doyumunu düzeyleri, homojen gruplarda çalışanlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Torre'un (2009) araştırmasında, iş yerindeki anlaşmazlık kadınların iş doyumunu etkilemektedir.

Evlilerle bekarlar arasında içsel, dışsal ve genel iş doyumunu puan ortalamaları yönünden istatistiksel olarak fark bulunmamıştır ($p>0.05$). (İçsel doyum $p=0.96$, dışsal doyum $p=0.90$, genel iş doyumunu $p=0.97$). Gökçen ve arkadaşlarının (2013) yaptığı araştırma sonuca göre medeni durumun iş doyumunu üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir. İstatistiksel olarak önemli farklılık bulunmamıştır. Görüldüğü gibi bu çalışmanın bulgusu ile örtüşmektedir. Keser'in (2006) çalışmasına göre evlilerin iş doyumunu daha yüksek bulunmuştur. Evlilik ile birlikte bireyin sorumlulukları arttığından, düzenli bir iş yaşamı onun için önem taşımaya başlamaktadır. Bu yüzden evli kişiler daha düzenli olabilmektedir. Evlilik, kişiye düzenli bir yaşam sağlayarak, iş doyum düzeyini artırdığı ileri sürülmektedir. Nijer'de Niamey'de Halk Sağlığı Bakanlığı'nda yapılan çalışmada, medeni durum ve iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($r=0.14$, $p>0.05$) (Saibou, 2015). Nijerya'da birinci basamak sağlık çalışanları arasında yapılan bir araştırmada yaş ve iş doyumunu ($p=0.000$), medeni durum ve iş doyumunu ($p=0.034$) arasında anlamlı birer farklılık belirlenmiştir (Amaran ve ark., 2005).

Öğrenim düzeyi, genel ve dışsal iş doyumunu etkilemektedir. Lisansüstü öğrenim yapmış olanlar en düşük genel iş doyumunu puan ortalamasına (70.06 ± 13.39) sahipken, lise öğrenim düzeyinde bulunanlar en yüksek puan ortalamasına (74.46 ± 11.40) sahiptir. Dışsal iş doyumunu açısından ise lise mezunları en yüksek

ortalamaya ($29,33 \pm 5,55$) sahip oldukları bulunmuştur. Genel iş doyumu puan ortalamaları ($p=0,05$) ile dışsal iş doyumu ortalaması ($p=0,01$) yönünden öğrenim düzeyine göre önemli fark bulunmuştur ($p<0,05$). Öğrenim düzeyi arttıkça iş doyumunun düştüğü belirlenmiştir. Yıldırım ve arkadaşlarının (2015) çalışmasına göre genel iş doyumu puan ortalaması açısından farklı öğrenim görmüş çalışanlar arasında istatistiksel olarak farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Eğinli'nin (2009) araştırmasına göre, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanlara kıyasla yüksek olanların iş doyumunun da yüksek olduğu görülmüştür. Öte yandan personeller, eğitim düzeyleri ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında, mutsuz oldukları ve iş doyumunun azaldığı bildirilmektedir. Bununla birlikte, sahip olduğu yeterliliklerden daha fazla beklentilerin olduğu bir pozisyonda yer alan çalışanlarda da yüksek düzeyde endişe iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir. Bu çalışmanın bulguları ile örtüşmektedir.

Çalışanların yaşı arttıkça içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamalarının da arttığı görülmüştür. Ancak içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamaları açısından oluşturulan yaş grupları arasında istatistiksel olarak fark önemsiz bulunmuştur ($p>0,05$). (İçsel doyum $p=0,018$, dışsal doyum $p=0,40$, genel iş doyumu $p=0,24$). Arız'ın (2010) yaptığı çalışmada çalışanların yaşı arttıkça, genel iş doyumu puan ortalamasının da arttığı bulunmuştur. Genç yaştaki çalışanların yükselme ve iş güvencesine ilişkin aşırı beklentilerinin ya da kuşkuvarlığının olması nedeniyle işlerinden daha az doyum sağladıkları savunulmaktadır. Nijer'de Niamey'de Halk Sağlığı Bakanlığı'nda 203 çalışanın katıldığı ve iş doyumunu ölçmek için yapılan bir çalışmada, çalışmaya katılanların çoğunluğunu sağlık çalışanları (%60,5)'unu oluşturmuştur. Bunların %59,6'sının evli, %61,6'sının erkek, %45,8'inin ise 30-39 yaş arası olduğu ve katılımcıların %51,7'sinin 11-20 yıl arası kamu sektöründe çalışma deneyimi bulunduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında yaş ve iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($r=0,26$, $p<0,05$) (Saïbou, 2015). Nijerya'da birinci basamak sağlık hizmetleri sunumunda sağlık çalışanlarının iş doyumunu incelemek amacıyla yürütülen çalışmada toplam iş doyumu puanı, 49 üzerinden ortalama 26,15 olarak belirlenmiştir. Çalışmaya katılanların çalıştıkları kadro ve iş doyumu arasında

anlamlı bir farklılık saptanmazken, yaş ve iş doyumu ($p=0.000$) ve medeni durum ve iş doyumu ($p=0.034$) arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir (Amoran ve ark., 2005).

Bu araştırmada çalışanların meslekte çalışma yılı arttıkça içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamalarının da arttığı görülmüştür. Ancak çalışanların meslekte toplam çalışma süresine göre içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamaları yönünden istatistiksel olarak fark bulunmamıştır ($p>0,05$). (İçsel doyum $p=0,24$, dışsal doyum $p=0,39$, genel iş doyumu $p=0,26$). Ayrıca çalışanların hastanede toplam çalışma süresine göre içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamaları yönünden istatistiksel olarak fark bulunmamıştır ($p>0,05$). (İçsel doyum $p=0,26$, dışsal doyum $p=0,26$, genel iş doyumu $p=0,89$). 5 yıl ve daha az çalışanların genel iş doyumu puan ortalaması $72,70\pm12,62$; 6 yıldan daha fazla çalışanların puan ortalaması $72,95\pm12,36$ olarak bulunmuştur. Artan yıllar meslekte ve iş ortamında deneyim ve pratiklik kazandırdığı için iş doyumu da bundan etkilenebilir. Bazı araştırmalarda meslekte geçirilen süre ve aynı işi aynı yerde sürdürüyor olmaya bağlı olarak, çalıştığı işi benimsediği, başarma, tanınma, işte ilerleme olanaklarının arttığı, buna paralel olarak iş doyumunun da arttığı görülmüştür. Mesleki deneyim açısından literatürde farklı sonuçlara da rastlanmaktadır. Mesleğin ilk yıllarında personelin iş doyumunun daha düşük olduğu ve hastanede uzun süre çalışanların kısa süre çalışanlara kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bildirilmiştir. Nur'un (2011) çalışmasına göre işe yeni başlayan personelin iş doyumunun uzun süre çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu belirtilmiştir.

İçsel iş doyum alt boyutu açısından incelendiğinde, puan ortalamalarının Lamorde Hastanesi'nde ($44,80\pm7,54$), Issaka Gazobi Hastanesi'nde ($45,54\pm8,74$) ve Niamey Hastanesi'nde ($44,34\pm6,60$) olmak üzere farklı görev yerlerinde çalışanların puan ortalamalarının benzerlik gösterdiği görülmektedir. Benzer biçimde dışsal doyum alt boyutu incelendiğinde, Lamorde Hastanesi ($27,78\pm6,04$), Issaka Gazobi Hastanesi ($28,50\pm6,34$) ve Niamey Hastanesi ($27,94\pm5,74$) olmak üzere çalışanların puan ortalamaları yine benzer bulunmuştur. Genel iş doyumu puan ortalamaları açısından yine hastaneler birbirine benzer özellik göstermektedir. Genel iş doyumu puan ortalamaları Lamorde Hastanesi'nde $72,59 \pm 12,59$, Niamey Hastanesi'nde

72,28±11,41 ve Issaka Gazobi Hastanesi'nde 74,04±13,93'dür. Hastaneler arasında içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamaları yönünden istatistiksel olarak önemli fark bulunmamıştır ($p<0,05$). Aynı zamanda iş doyumu puan ortalamalarının orta düzeyde ya da ortanın üzerinde iyi durumda olduğu söylenebilir. Tabak ve arkadaşlarının yaptığı (2004) araştırma bulgularına göre, sağlık iş görenlerinin örgütlerine bağlılık düzeylerinin hastane türlerine göre farklılık gösterdiği, bunun da iş doyumunu etkilediği belirtilmiştir. Yapılan bir araştırmada içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamaları açısından hastaneler arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır ($p<0,05$) (Arız, 2010).

Sağlık personeli 46,18±6,07 ile 43,29±6,52 arasında içsel iş doyumu puan ortalamasına sahiptir. Dışsal iş doyumu puan ortalamaları 28,15±6,84 ile 30,28±4,57 arasındadır. Genel iş doyumu puan ortalamaları ise 76,47±9,58 ile 68,68±10,88 arasındadır. Bu durum iş doyumu puan ortalamalarının orta düzeyde ya da ortanın üzerinde iyi olduğunu göstermektedir. Hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları, hekimlere kıyasla daha yüksektir (Hemşirelerin içsel iş doyumu puan ortalaması 44,71±9,15; dışsal iş doyumu puan ortalaması 28,15±6,84; genel iş doyumu puan ortalaması 72,86±15,13'dür). Hekimler için bu değerler sırasıyla 43,29±6,52; 25,38±5,61; 68,68±10,88'dir. Yapılan bir araştırmada, meslek grupları arasında, hekim ile hemşire grubunda iç doyum ($p=0.06$), dış doyum ($p=0.000$), genel doyum ($p=0.000$) açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Hekim grubuyla diğer sağlık çalışanları arasında iç doyum, dış doyum ve genel doyum açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Hemşire grubuyla diğer sağlık çalışanlarında dış doyum ve genel doyum düzeyi arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlıdır ($p>0.05$). Yapılan bir çalışmada dış doyum ($p=0.025$) ve algılanan iş stresi düzeyi ($p=0.005$) arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı bulunmuştur. İş doyumunda çalışma yılının etkili olmadığı görülmüştür. Meslekte geçen süre açısından anlamlı farklılık bulunmadığı belirtilmiştir (Erşan ve ark., 2013).

İş doyumu ve motivasyonu düşük bireylerin sigara ve alkole yönelebilecekleri düşünülmüş, ancak sigara içen içmeyen ve alkol alan almayanlar arasında içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı fark

bulunmamıştır. Sigara içen ve alkol alan bireyler oldukça az sayıda olduğundan, analiz sonuçları önemsenmemiştir.

Hastane de çalışan sağlık personeline aylık gelirleri sorulmuş, ancak istenilen yanıt alınamamıştır. Aylık gelirini yeterli ya da yetersiz ve ek iş yapma gereksinimi duyup duymama konusunda alınan veriler iş doyumu açısından değerlendirilmiştir. Aylık gelirini yeterli olduğunu belirtenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamaları yeterli olmadığını belirtenlere kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Aralarında istatistiksel olarak fark bulunmuştur (İçsel iş doyum $p=0,020$; dışsal iş doyum $p=0,022$; genel iş doyum $p=0,017$) ($p<0,05$). Hastanedeki görevi dışında ek iş yapma gereksinimi, iş doyumunu etkilemektedir. Hastanedeki görevi dışında ek iş yapma gereksinimi duyanların içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalaması, diğerlerinden daha düşüktür. Genel iş doyum puan ortalamaları ($p=0,02$) ile dışsal iş doyum puan ortalaması ($p=0,00$) yönünden hastanedeki görevi dışında ek iş yapma gereksinimi duyanlar ile duymayanlar arasında istatistiksel olarak önemli fark bulunmuştur ($p<0,05$). Nijer’de yapılan bir araştırmada, Halk Sağlığı Bakanlığı çalışanlarının promosyon olanaklarından (Ort=12,76±14,66) ve aldıkları ücretten daha az doyum sağladıkları saptanmıştır (Ort=11,96±13,08) (Saïbou, 2015).

Hastanede kurum içi diğer çalışanlarla ilişkiler, iş doyumunu etkilemektedir. Kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilerinin iyi olduğu biçiminde değerlendirenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının kötü olanlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. İlişkileri iyi ve kötü olarak değerlendirenler arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur (İçsel doyum $p=0,02$, dışsal doyum $p=0,00$, genel iş doyum $p=0,00$). Benzer biçimde hastanede kurum yöneticileri ile ilişkilerinin iyi olduğunu belirtenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının kötü olduğunu belirtenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Yöneticilerle ilişkileri iyi ve kötü olarak değerlendirenler arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur ($p<0,05$). (İçsel doyum $p=0,027$, dışsal doyum $p=0,000$, genel iş doyum $p=0,000$). Kurum içi diğer çalışanlarla ve kurum yöneticileriyle ilişkilerin önemli olduğu öteden beri bilinmektedir. İletişim tekniklerini iyi bilmeyen ve ilişkileri kötü olan bireyler arasında çatışma, kavga ve küslükler ister istemez kurum çalışmalarına yansiyacak ve çalışanlar

iş yerinde huzursuz olacak, bu durum onların iş doyumu durumlarını olumsuz yönde etkileyecektir. Nijer’de Halk Sağlığı Bakanlığı’nda sağlık çalışanları arasında yapılan araştırmada çalışanların en çok çalışma arkadaşları ile çalışmaktan ve birlikte olmaktan doyum sağladıkları (Ort=37.73±13.42), daha sonra işin kendi doğasından doyum sağladıkları (Ort=36,36±9,78), sonra da aldıkları danışmanlıktan memnun oldukları (Ort=30,69±11,98) belirlenmiştir (Saibou, 2015).

Meslekte kendini verimli olduğunu düşünenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamaları diğerlerinden daha yüksek bulunmuştur. Aralarında istatistiksel olarak fark önemli bulunmuştur ($p<0,05$). (İçsel doyum $p=0,00$, dışsal doyum $p=0,05$, genel iş doyumu $p=0,00$). Kendini verimli hissedenen birey kendini aynı zamanda önemli ve yararlı hisseder. Böyle kişilerin kurum aidiyeti ve örgütsel bağlılığı artar. Tüm bunlar çalışanın iş doyumunu olumlu yönde etkiler. Bu çalışmada elde edilen bu bulgu son derece önemlidir. Kendini verimli hissetme duygusu içsel, dışsal ve sonuçta genel iş doyumunun yüksek bulunmasını etkilemiştir.

Toplam 2221 katılımcının 567’sinin Tanzanya’dan, 937’sinin Malavi’den 717’sinin ise Güney Afrika’dan olduğu çalışma kapsamında sağlık çalışanlarının çoğunun kadın olduğu, yarısının evli olduğu, çoğunun çocuğu olduğu, yaş ortalamasının 38,2 olduğu ve mevcut işyerinde neredeyse 8 yıldır çalıştıkları saptanmıştır. Toplamda Tanzanya sağlık çalışanlarının %82,3’ünün, Malavi sağlık çalışanlarının %71’inin ve Güney Afrika sağlık çalışanlarının %52,1’inin işlerinden doyum sağladıkları saptanmıştır. Bu ülkelerin hepsinde çalışanların en çok iş çeşitliliğinden ve becerilerini kullanabilme fırsatlarından doyum sağladıkları belirlenirken en düşük ortalamaları da eğitim fırsatları ilaç ve tıbbi donanım yeterliliği almıştır. Bu ülkelerde sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri incelendiğinde, Tanzanya’da sağlık çalışanlarının %18,8’inin, Malavi’de %26,5’inin, Güney Afrika’da ise %41,4’ünün aktif olarak başka bir yerde iş aradığı belirlenmiştir (Blaauw ve ark., 2013).

Güney Afrika’da sağlık çalışanlarının iş doyumu üzerine yürütülen bir başka çalışmada çalışanların büyük çoğunluğunun işlerini yürütmek için gerekli olan

kaynakların yeterliliğinden memnun olmadıkları ancak işin içeriği, iş çevresinin güvenliği, iş çevresinin rahatlığı, süpervizörle yapılan işler konusunda tatmin oldukları saptanmıştır (Khumalo, 2014).

Hastaneler arasında motivasyonun alt boyutlarından olan bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, iç motivasyonsuzluk-iç motivasyonu düşüren, dış motivasyonsuzluk-dış motivasyonu düşüren ve genel motivasyon puan ortalamaları birbirine benzer olup, istatistiksel olarak aralarında fark bulunmamıştır ($p>0,05$). ($p=0,07-0,92$ arasında değerler değişmektedir). Lamorde, Issaka ve Niamey hastaneleri $21,57\pm4,66$ ile $22,27\pm4,42$ arasında bilmeye yönelik içsel motivasyon puan ortalamasına sahiplerdir. Başarıya yönelik içsel motivasyon puan ortalamaları $20,36\pm4,75$ ile $20,61\pm4,67$ arasındadır. Uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon puan ortalamaları ise $18,35\pm4,60$ ile $19,25\pm5,37$ arasındadır. Belirlenmiş dışsal motivasyon puan ortalamaları $20,32\pm4,97$ ile $21,11\pm4,79$ arasındadır. İçe yansıyan dışsal motivasyon puan ortalamaları $21,58\pm5,21$ ile $22,03\pm4,66$ arasındadır. Dışsal motivasyon-dış düzenleme puan ortalamaları $16,00\pm6,14$ ile $16,98\pm5,66$ arasındadır. İç motivasyonsuzluk-iç motivasyonu düşüren puan ortalamaları $11,78\pm3,56$ ile $13,10\pm4,69$ arasındadır. Dış motivasyonsuzluk-dış motivasyonu düşüren $16,17\pm6,39$ ile $15,31\pm6,18$ arasındadır. Genel motivasyon puan ortalamaları ise $149,90\pm20,35$ ile $147,16\pm20,23$ arasında değer almaktadır. Bu durum alt boyut ve genel motivasyon puan ortalamalarının orta düzeyde ya da ortanın üzerinde iyi düzeyde olduğunu göstermektedir.

Etiyopya kamu hastanelerinde sağlık çalışanlarının motivasyonu üzerine yürütülen bir çalışmada yaş, cinsiyet, çalışılan hastanenin türü gibi unsurların içsel motivasyon puanı ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu saptanmıştır. İçsel motivasyon puanı doktorlar için hemşirelere kıyasla daha yüksek bulunurken (0,399 birim), kadınların erkeklere kıyasla puanlarının (0,129) birim daha fazla olduğu, ikinci basamak sağlık hizmeti sunan hastanelerde çalışan sağlık çalışanlarının içsel motivasyon puanlarının birinci basamak sağlık hizmeti sunan hastanelerde çalışan

sağlık personelinin içsel motivasyon puanlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada katılımcıların yaşı 1 birim yükseldiğinde içsel motivasyon puanları (0,116) birim düştüğü saptanmıştır. Çalışanların kaynakların bulunabilirliği konusunda, performans yönetimi, esnek çalışma saatleri, kariyer gelişimi konularındaki algısının motivasyonun örgütsel bağlılık boyutunun anlamlı belirleyicileri olduğu saptanmıştır (Zemichael ve ark., 2014).

Sağlık personeli arasında motivasyonun alt boyutlarından olan bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, iç motivasyonsuzluk-iç motivasyonu düşüren, dış motivasyonsuzluk-dış motivasyonu düşüren ve genel motivasyon puan ortalamaları birbirine benzer olup, dışsal motivasyon-dış düzenleme ($p=0,01$) ve dış motivasyonsuzluk-dış motivasyonu düşüren alt boyut dışında ($p=0,00$) istatistiksel olarak aralarında fark bulunmamıştır ($p>0,05$). (Önemlilik değerleri $p=0,06-0,72$ arasında değişmektedir). Görüldüğü gibi sağlık personelinin alt boyut ve genel motivasyon puan ortalamalarının orta düzeyde ya da ortanın üzerinde iyi durumda olduğu söylenebilir. Motivasyon alt boyutlarından olan etkili öğrenme, bilgi ve beceriyi öğrenirken zevk duyma anlamına da gelen bilmeye yönelik içsel motivasyon puan ortalamaları $22,47\pm4,59$ 'la en yüksek hekimlere, bir görevi başarı ile tamamlama ve yeni bir şeyler üretmekten memnun olma durumu anlamına gelen başarıya yönelik içsel motivasyonun en yüksek puan ortalaması $20,99\pm4,25$ 'le sağlık teknisyenlerinr, yaşamdan heyecan duyma ve yaşamsal enerjiye sahip olma anlamına gelen uyarım yaşamaya yönelik en yüksek içsel motivasyon puan ortalaması $19,49\pm5,22$ ile hekimlere, kendini kişisel fayda ve kişisel önem için davranışta bulunma anlamına gelen belirlenmiş dışsal motivasyon puan ortalaması $21,43\pm4,64$ ile en yüksek hekimlere, bireyi zorlama ve korkulacak durumlardan sakınmak için davranışa yönlendiren içe yansıyan dışsal motivasyon puan ortalaması $22,29\pm4,30$ ile en yüksek sağlık teknisyenlerine, aittir. Naldöken ve arkadaşlarının (2011) araştırmasında, doktor, hemşire- ebe grubunun motivasyonunun diğer gruplara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Benin'de yapılan bir araştırmada özel sektörde çalışan sağlık çalışanları, kamu sektöründe çalışan sağlık çalışanlarından daha fazla motive olarak çalıştıkları ve aynı zamanda kamu sektöründe

alışan hemşirelerin de en az motivasyonla çalışan grup olduğu belirlenmiştir (Inke ve Ingo, 2006).

Yaş'a göre oluşturulan gruplar arasında bilmeye yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, dış motivasyonsuzluk-dış motivasyonu düşüren ve genel motivasyon puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak önemli fark bulunmuştur ($p<0,05$). En yüksek puan ortalamaları 36 ve üzeri yaş grubuna aittir. Genel olarak yaş arttıkça puan ortalamaları da artmaktadır. Benzer biçimde meslekte toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, i motivasyonsuzluk-i motivasyonu düşüren, genel motivasyon puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak önemli fark bulunmuştur ($P<0,05$). En yüksek puan ortalaması 6 yıl ve daha fazla görev yapmış gruba aittir. Genel olarak meslekteki toplam çalışma süresi arttıkça puan ortalamaları da artmaktadır. Ancak aynı hastanede toplam çalışma süresine göre oluşturulan gruplar arasında bilmeye yönelik içsel motivasyon ($p=0,02$), başarıya yönelik içsel motivasyon ($p=0,03$), ie yansıyan dışsal motivasyon ($p=0,00$) alt boyut ve genel motivasyon ($p=0,00$) puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak önemli fark bulunmuştur ($P<0,05$). Yaş ve meslekteki toplam çalışma süresi arttıkça sağlık personelinin bilgi, beceri ve deneyimlerinin de artması, onların motivasyonlarını olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Aydoğdu ve Topçu'nun (2017) yaptıkları araştırmanın bulgularına göre sağlık personelinin yaşı ile motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı gözlemlenmiştir ($p>0,05$). Bu bulguya göre, orta yaş ve orta yaş üstü çalışanların motivasyon araçlarına bakış açılarının benzerlik gösterdiği bulunmuştur. Orhaner ve Mutlu'nun (2018) yaptığı başka bir çalışmada katılımcıların motivasyon düzeylerinin, yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($F=18.178$; $p<.05$). 21 yaş altı sağlık personelinin motivasyon puan ortalamaları ($\bar{X}=3.90$), 21-30 yaş grubundaki sağlık personelinin puan ortalamalarından ($\bar{X}=2.56$) daha yüksektir. Ayrıca tüm yaş gruplarının motivasyon düzeyi puan ortalamalarının, 21-30 yaş grubundaki katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda,

araştırmaya katılan 21-30 yaş grubundaki katılımcıların motivasyon düzeylerinin, diğer yaş gruplarındaki katılımcılara göre daha düşük olduğu belirtilmiştir. Etiyopya kamu hastanelerinde sağlık çalışanlarının motivasyonu üzerine yürütülen bir çalışmada yaş, cinsiyet, çalışılan hastanenin türü gibi unsurların içsel motivasyon puanı ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu saptanmıştır. İçsel motivasyon puanı doktorlar için hemşirelere kıyasla daha yüksek bulunurken (0,399 birim), kadınların erkeklere kıyasla puanlarının (0,129) birim daha fazla olduğu saptanmıştır (Zemichael ve ark., 2014).

İçe yansıyan dışsal motivasyon ($p=0,04$), dışsal motivasyon-dış düzenleme ($p=0,05$), iç motivasyonsuzluk-iç motivasyonu düşüren ($p=0,04$) alt boyut puan ortalamaları açısından kadınlarla erkekler arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Kadınların içe yansıyan dışsal motivasyon puan ortalaması $22,22\pm4,79$, dışsal motivasyon-dış düzenleme puan ortalaması $16,11\pm5,60$, iç motivasyonsuzluk-iç motivasyonu düşüren puan ortalaması $12,42\pm4,35$ bulunmuştur. Aynı değerler erkekler için sırasıyla $21,15\pm4,78$; $17,32\pm5,86$; $13,27\pm4,53$ 'dir. Görüldüğü gibi iç motivasyonsuzluk-motivasyonu düşüren puanlar erkeklerde fazla, kadınlarda yüksektir. Kadınların iç motivasyonu daha iyidir. Genel motivasyon puan ortalaması açısından kadınlarla erkekler arasında istatistiksel olarak fark bulunmamış olmasına karşın, kadınların puan ortalaması daha yüksektir ($148,30\pm28,57$). Aydoğdu ve Topçu'nun (2017) yaptığı çalışmada kadınlarla erkekler arasında motivasyon alt boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Motivasyon alt boyutlarından olan etkili öğrenme, bilgi ve beceriyi öğrenirken zevk duyma anlamına da gelen bilmeye yönelik içsel motivasyon puan ortalamaları lisansüstü öğrenime sahip olanlarda en yüksek ($23,07\pm4,36$), lise öğrenimine sahip olanlarda ($21,05\pm4,26$) en düşüktür. Beklendiği gibi lisansüstü öğrenime sahip olanlar bilgi ve beceriyi etkili biçimde öğrenmekten zevk duymaktadırlar ve bu motivasyon düzeyleri daha iyi konumdadır. Uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon puan ortalaması lisans üstü öğrenime sahip olanlarda en yüksektir ($20,08\pm5,01$). Yaşamdan heyecan duyma ve yaşamsal enerjiye sahip olma anlamına gelen uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon öğrenimden etkilenmiştir. Diğer motivasyon alt boyutların

puan ortalamaları arasında öğrenim düzeyi açısından istatistiksel olarak fark bulunmamıştır. Öğrenim düzeyi açısından genel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamışsa da, lisansüstü öğrenime sahip olanların puan ortalamaları daha yüksektir ($153,96 \pm 20,75$).

Medeni duruma göre oluşturulan gruplar arasında uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon dışında, motivasyon alt boyutları ve genel motivasyon puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır. Ancak evlilerle bekarlar arasında uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak fark bulunmuştur ($p < 0,05$). ($p = 0,03$). Evlilerin puan ortalaması ($19,26 \pm 4,99$) daha yüksektir. Bu durumda evliler yaşamdan heyecan duyma ve yaşamsal enerjiye sahip olma anlamına gelen motivasyona sahiptirler. Evli olup, bir aile sorumluluğu duymaları onları daha fazla yaşamdan heyecan duyma durumuna getirmiş olabileceği söylenebilir. Genel motivasyon puan ortalamaları açısından evlilerle bekarlar arasında istatistiksel olarak fark bulunmamış olmasına karşın, evlilerin puan ortalaması daha yüksektir ($149,22 \pm 20,34$). Öte yandan iç motivasyonsuzluk-iç motivasyonu düşüren puan ortalamaları evlilerde düşük, bekarlarda yüksektir. Aralarındaki fark istatistiksel olarak önemli bulunmuştur ($p = 0,03$). Bu durum evlilerin motivasyonunun daha iyi durumda olduğunu göstermektedir. Orhaner ve Mutlu'nun (2018) çalışmasına göre, evli sağlık personelinin motivasyon düzeyi puan ortalamaları ($\bar{X} = 3.47$), bekar sağlık personelinin puan ortalamasından ($\bar{X} = 2.83$) yüksektir. Dolayısı ile ulaşılan bu bulgu, evli katılımcıların motivasyon düzeylerinin bekar katılımcılardan yüksek olduğunu, evli ve bekar sağlık personelinin motivasyon düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaştığını ($p < 0,05$) göstermektedir. Akbolat ve arkadaşlarının (2015) yaptıkları araştırmada medeni durum bakımından içsel motivasyon açısından istatistiksel olarak farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Çocuk sahibi olanlarla çocuğu olmayanlar arasında dış motivasyonsuzluk-dış motivasyonu düşüren alt boyut dışında, genel motivasyon ve diğer alt boyutların puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak fark bulunmamıştır ($p > 0,05$). Söylemez'in (2010) çalışmada, hemşirelerin çocuk sayısına göre motivasyon kaynakları envanteri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$). Bu durum bu çalışmayı destekler niteliktedir. Yıldız

ve Birgili'nin (2007) çalışmasında çocuk sahibi olan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin, olmayanlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum çocuk sahibi olan hemşirelerin aile yaşamlarının daha düzenli olmasından kaynaklanabilir.

Sağlıklı insan ilişkileri ve etkili iletişim, iş doyumunu etkilediği gibi, çalışanların motivasyonlarına da olumlu katkı sağlayabilir. Kurum yöneticileri ile ilişkilere göre oluşturulan gruplar arasında motivasyon alt boyut ve genel motivasyon puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak önemli fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Ancak hem alt boyutlarda hem de genel motivasyon puan ortalamaları kurum yöneticileri ile ilişkilerini iyi olarak değerlendirenlerin genel olarak puan ortalamaları da daha yüksektir. Genel motivasyon yönünden bu fark daha belirgindir. Kurum yöneticileri ile ilişkilerini iyi olarak değerlendirenlerin puan ortalaması ($150,89\pm20,32$) iken, kötü olarak değerlendirenlerin ($144,52\pm22,07$)'dir. İlişkilerini kötü olarak değerlendirenlerin puanları daha düşüktür. Kurum içi diğer çalışanlarla ilişkiler açısından da benzer bulgulara ulaşılmıştır. Kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilerini iyi olarak belirtenlerin puan ortalamaları daha yüksektir. Bu durum genel motivasyon puan ortalamalarında daha belirgindir. Kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilerini iyi olarak değerlendirenlerin puan ortalaması ($151,81\pm19,01$) iken, kötü olarak değerlendirenlerin ($146,87\pm20,43$)'dür. Ancak istatistiksel olarak fark bulunmamıştır. Bu bulgu insan ilişkileri ve iletişim becerilerinin önemini vurgulamaktadır. Yöneticiler bu konuya daha fazla özen göstermelidirler. İnsan ilişkileri ve iletişim becerileri konusunda yapılacak hizmet içi eğitimlerinin katkı vereceği düşünülmektedir.

Hastane de çalışan sağlık personeline aylık gelirleri sorulmuş, ancak çalışanlar aldıkları ücreti belirtmek istememişlerdir. Aylık gelir konusunda gelirin yeterli ya da yetersiz ve ek iş yapma gereksinimi duyup duymama gibi yanıtlarla değerlendirilmesi cihetine gidilmiştir. Aylık gelirin yeterli olduğunu ifade edenlerle yetersiz olduğunu belirtenler arasında dışsal motivasyon-dış düzenleme boyutu dışında, diğer tüm boyutlar ve genel motivasyon puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Dışsal motivasyon-dış düzenleme boyutu puan ortalaması gelirini yeterli bulanlarda daha yüksek ($17,52\pm5,24$) olup, aralarında istatistiksel olarak fark bulunmuştur ($p=0,00$). Bu beklenen bir durumdur. Dışsal motivasyon ya

da dış düzenleme, davranışın bir ödüllendirme ya da baskı sonucu ortaya çıkması ile ilgilidir. Bunun da maddi kazançla ilgili olabileceği düşünülmektedir.

Ek iş yapma gereksinimi duyduğunu ifade edenlerle gereksinim duymayanlar arasında bilmeye yönelik içsel motivasyon boyutu, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon ve belirlenmiş dışsal motivasyon boyutu dışında diğer boyutlar ve genel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır. Ek iş yapma gereksinimi duymayanların bilmeye yönelik içsel motivasyon ($22,24 \pm 4,84$; $p=0,02$), uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon ($19,27 \pm 4,81$; $p=0,04$), ve belirlenmiş dışsal motivasyon boyutu puan ortalamaları ($21,48 \pm 4,78$; $p=0,00$), daha yüksek olup, istatistiksel olarak aralarında fark bulunmuştur. Kendini kişisel fayda ve kişisel önem için davranışta bulunma anlamına gelen belirlenmiş dışsal motivasyon, ek iş yapma gereksinimi duyup duymama ile ilişkili olabileceği söylenebilir.

Kendisini mesleğinde verimli olduğunu hissedenlerin genel olarak motivasyon puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Ancak kendisini verimli bulanlarla verimli bulmayanlar arasında bilmeye yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon boyutları ve genel motivasyon dışında istatistiksel olarak önemli fark bulunmamıştır. Bilmeye yönelik içsel motivasyon ($22,24 \pm 4,94$; $p=0,00$), belirlenmiş dışsal motivasyon boyutları ($21,21 \pm 5,05$; $p=0,001$) ve genel motivasyon ($150,27 \pm 20,92$; $p=0,00$) puan ortalamaları daha yüksek olup, aralarında istatistiksel olarak fark bulunmuştur. Bilgi ve beceriyi öğrenirken zevk duyma anlamına da gelen bilmeye yönelik içsel motivasyon ve kendini kişisel olarak faydalı ve önemli bulan ve davranışta bulunan anlamına gelen belirlenmiş dışsal motivasyon ile verimlilik algısı tümüyle örtüşmektedir. Bireyin verimli olması için bilgi ve beceri kazanmak, öğrenmekten zevk almak ve ayrıca kendini kişisel olarak faydalı ve önemli görmesi bağlamında davranışta bulunmak üzere motivasyonunun yüksek olması beklenen bir sonuçtur.

4.2. İş Doyumu ile Motivasyon Arasında İlişki

İş doyumu ve motivasyon kavramları, bireyin iç huzurunu ve rahatlığını ifade eden duygu temelli kavramlardır. Motivasyon ve iş doyumu arasında çoğu kez ilişki olduğu düşünülür. Çalışanın motivasyonu iş doyumunu, iş doyumu da motivasyonunu genel olarak etkiler. Kimi uzmanlar motivasyon ve iş doyumu arasında her zaman pozitif bir ilişki beklemenin doğru olmadığına, aynı zamanda negatif bir ilişkiden de söz etmenin olanaklı bulunmadığına dikkat çekmektedirler. Diğer bir ifade ile iş doyumu ve motivasyon arasında, duruma, bireye ve değişkenlere göre pozitif, negatif ya da nötr bir ilişkinin de olabileceğini söylemek daha doğrudur. Motivasyon, bireyin davranışlarını harekete geçiren ve etkileyen bir faktör iken, iş doyumu iç huzura ve rahatlığa yol açan ve bireyin her zaman davranışını etkilemeyen bir sonuçtur. Bireyin iş doyumunun sağlanması, o kişiyi motive etmek için koşulların uygun hale getirilmesine olanak sağlamaktadır (Tengilimoğlu, 2005).

İş doyumu ve motivasyon, çalışanın hayatının merkezini oluştururken; iş yeri açısından da personelin etkin şekilde çalıştırılmasını ifade etmektedir. İşyerindeki çalışanın değeri nedeniyle, hizmet kullanıcılarının övgü ve olumlu geri dönüşleri, içsel motivasyonunu güçlendirerek kendine saygısını da artırmaktadır. İşlerinden memnun olan çalışanlar, kurumun hedeflerine daha sakin ve verimli bir şekilde ulaşma eğilimindedir (Erdal ve Turan, 2017).

Genel iş doyumu puanı ile genel motivasyon puanları arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki söz konusudur ($r=0,20$; $p=00$). İçsel iş doyumu puanı ile genel motivasyon puanları arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki bulunmuştur ($r=0,24$; $p=00$). Bu ilişkiler zayıf bir ilişki olmakla birlikte, motivasyonla iş doyumu ilişkisini göstermektedir. Bu beklenen bir sonuçtur. Motivasyonu yüksek olan çalışanın iş doyumu da etkilenebilmektedir. Motivasyonu etkileyen etmenlerin önemli bir kısmı, başarı, tanınma ya da takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin doyumla ilgili öğelerden oluşan içsel iş doyumu ile yakından ilgilidir.

Genel motivasyon puanı ile en yüksek ilişki dışsal iş doyumu arasında bulunmuştur. Dışsal doyum puanları ile genel motivasyon puanı arasında anlamlı pozitif yönlü yüksek bir ilişki söz konusudur ($r=0,86$; $p=0,00$). Motivasyonu etkileyen etmenlerin önemli bir kısmı, kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşan dışsal iş doyumu ile yakından ilişkilidir. Bu ilişkinin bu çalışmada da gösterilmesi, beklenen bir sonuçtur.

Genel motivasyon ile bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, dışsal motivasyon ve dış düzenleme arasında anlamlı pozitif yönlü yüksek ilişki bulunmuştur ($r=0,72$, $r=0,77$, $r=0,75$, $r=0,76$, $r=0,77$, $r=0,72$,). Bu beklenen bir sonuçtur. Motivasyonun alt boyutlarının toplamı sonuçta genel motivasyonu belirlemektedir.

Dışsal iş doyumu ile bilmeye yönelik içsel motivasyon ($r=0,86$), başarıya yönelik içsel motivasyon ($r=0,53$), uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon ($r=0,60$), belirlenmiş dışsal motivasyon ($r=0,62$), içe yansıyan dışsal motivasyon ($r=0,53$), dış motivasyon-dış düzenleme ($r=0,77$), arasında anlamlı pozitif yönlü orta derecede-yüksek bir ilişki bulunmuştur. Bilmeye yönelik içsel motivasyon, yeni bir bilgi ve beceri öğrenirken zevk duymaktan dolayı bir aktiviteyi yapmayı kapsar. Bu içsel motivasyon türü, etkili bir öğrenme ve yüksek başarı elde etmek için motivasyonun en önemli kısmıdır. Başarıya yönelik içsel motivasyon, bir görevi başarı ile tamamlama ve yeni bir şeyler üretmekten memnun olma durumunu ifade eder. Uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, yaşamaya yönelik uyarım ve heyecan duyma ile ilgili bir içsel motivasyondur. Birçok yönüyle uyarım yaşamak ya da heyecan duymak için davranışta bulunmayı gösterir. Yaşam enerjisi yönü ile de ilgilidir. Belirlenmiş dışsal motivasyon türü, kişiyi bireysel fayda elde etme ve kişisel önem için davranışta bulunmaya yönlendirir, aynı zamanda en özerk dışsal motivasyon türüdür. İçe yansıyan dışsal motivasyon, bireyi zorlama ve korkulacak durumlardan sakınmak için yapılan davranışlara yönlendirir. Dışsal motivasyon-dış düzenleme, davranışın bir ödüllendirme ya da baskı sonucu ortaya çıkması, dışsal motivasyon-dış düzenleme

biçiminde açıklanmaktadır. Dışsal iş doyumu ise, kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, motivasyonu etkileyen bir çok faktör iş doyumu ile de ilişkilidir. Bu nedenle dışsal iş doyumu ile motivasyon arasında güçlü ilişki bulunmuştur.

Görüldüğü gibi iş doyumu alt boyutlar arasında sinerji oluşturmakta, içsel ve dışsal iş doyum puanları birbirini olumlu yönde etkilemektedir. Bir kurumun iş doyumu yönünü gerek araştırma gerekse iyileştirme kapsamında ele alırken, içsel ve dışsal etmenleri tümelci bir yaklaşımla göz önünde bulundurmalı, hiç birini ihmal etmemelidir. Motivasyon alt boyutlardan olan bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon ve dışsal motivasyon-dış düzenleme boyutları da, iş doyumunda olduğu gibi benzer biçimde aralarında sinerji oluşturmakta ve birbirlerini olumlu yönde etkilemektedir. Bir kurumun çalışanlarının motivasyon yönünü gerek araştırma gerekse iyileştirme kapsamında ele alırken, motivasyon alt boyutlarının oluşturduğu etmenleri tümelci bir yaklaşımla göz önünde bulundurmalıdır.

Yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi sonucunda; dışsal motivasyon-dış düzenleme ile bilmeye yönelik içsel motivasyon değişkenlerinin birlikte sağlık çalışanlarının içsel iş doyumları ile anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur ($R = 0.417$, $R^2 = 0.174$, $F_{(2, 330)} = 34.721$, $p < 0.01$). Sağlık çalışanlarının dışsal motivasyon-dış düzenleme ve bilmeye yönelik içsel motivasyonlarının onların içsel iş doyumu düzeyini pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Dışsal motivasyon-dış düzenleme ile bilmeye yönelik içsel motivasyon değişkenleri birlikte, çalışanların içsel iş doyumlarındaki değişimin %17'sini açıklamaktadır.

Dışsal motivasyon-dış düzenleme değişkeninin sağlık çalışanlarının dışsal iş doyumları ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu ortaya konulmuştur ($R = 0.313$, $R^2 = 0.098$, $F_{(1, 331)} = 35.869$, $p < 0.01$). Dışsal motivasyon-dış değişkeni, çalışanların dışsal iş doyumlarındaki değişimin yaklaşık %10'unu açıklamaktadır. Yordayıcı değişken

olan dışsal motivasyon-dış düzenleme değişkeninin dışsal iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakıldığında, dışsal motivasyon-dış düzenleme ile $r=0.313$ düzeyinde ilişki bulunmaktadır. Sağlık  alışanlarının dışsal motivasyon-dış düzenleme motivasyonlarının onların dışsal iş doyumunu düzeyini pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği ifade edilebilmektedir.



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın sonuçlarına ve sonuçlar doğrultusunda düzenlenen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Bu çalışmada bulgulardan elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

5.1.1. İş Doyumu İle İlgili Sonuçlar

- ❖ Çalışma grubunun Minnesota İş Doyum Ölçeği'nden aldıkları puanlar genel olarak ortalamanın üzerindedir.
- ❖ Cinsiyete göre dışsal iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur. Kadınların puanı daha yüksektir. Cinsiyete göre içsel doyum ve genel iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır.
- ❖ Medeni duruma göre içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamaları birbirine benzer olup, istatistiksel olarak aralarında fark bulunmamıştır.
- ❖ Yaşa göre içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamaları birbirine benzer olup, istatistiksel olarak aralarında fark bulunmamıştır. Ancak yaş arttıkça az da olsa puan ortalamaları da artmıştır.
- ❖ Öğrenim düzeyine göre dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak aralarında fark bulunmuştur. Yüksek lisans ve

doktora eğitimine sahip olanların ortalamaları diğerlerine kıyasla daha düşüktür. İçsel doyum puan ortalamaları arasında fark bulunmamıştır.

- ❖ Çocuk sahibi olanların içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamaları aralarında fark bulunmamıştır.
- ❖ Meslek türüne göre dışsal doyum ve genel iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur. İçsel doyum puan ortalamaları arasındaki fark anlamsızdır. Genel olarak bakıldığında içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum puan ortalaması en yüksek sağlık teknisyenlerine aittir. Hekimlerin puan ortalamaları hemşirelerden düşüktür.
- ❖ Hastanelere göre içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamaları birbirine benzer olup, istatistiksel olarak aralarında fark bulunmamıştır.
- ❖ Meslekte toplam çalışma süresine göre içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamaları birbirine benzer olup, istatistiksel olarak aralarında fark bulunmamıştır.
- ❖ Hastanede toplam çalışma süresine göre içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamaları birbirine benzer olup, istatistiksel olarak aralarında fark bulunmamıştır.
- ❖ Aylık gelirin yeterli olup olmama durumuna göre içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamaları birbirine benzer olup, istatistiksel olarak aralarında fark bulunmamıştır. Ancak aylık gelirini yeterli bulanların puan ortalamaları her üç boyutta daha yüksektir.

- ❖ Ek iş yapma gereksinimine göre dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur. Ek iş yapma gereksinimi duymayanların puan ortalamaları her üç boyutta daha yüksektir.
- ❖ Kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilere göre içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur. Kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilerini iyi olarak tanımlayanların her üç boyutta puan ortalamaları daha yüksektir.
- ❖ Kurum yöneticileri ile ilişkilerine göre içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır. Ancak kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilerini iyi olarak tanımlayanların her üç boyutta puan ortalamaları daha yüksektir.
- ❖ Meslekte kendini verimli hissedenenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur. Meslekte kendini verimli hissedenenlerin puanları diğerlerine kıyasla daha yüksektir.

5.1.2. Motivasyon İle İlgili Sonuçlar

- ❖ Çalışma grubunun motivasyon puanları genel olarak ortalamanın üzerindedir.
- ❖ Cinsiyete göre içe yansıyan dışsal motivasyon dışsal motivasyon-dış düzenleme, iç motivasyonu düşüren-iç motivasyonsuzluk puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur. Cinsiyete göre genel motivasyon, bilmeye, başarıya ve uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon ve dış motivasyonu düşüren-dış motivasyonsuzluk puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır.

- ❖ Medeni duruma göre uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon ve iç motivasyonsuzluk-iç motivasyonu düşüren puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur. Uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon puan ortalaması evlilerin, iç motivasyonsuzluk-iç motivasyonu düşüren puan ortalaması bekarların yüksektir. Genel motivasyon ve motivasyonun diğer alt boyutları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır.
- ❖ Yaşa göre genel motivasyon ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur. Yaş arttıkça puan ortalamaları da artmaktadır.
- ❖ Öğrenim durumuna göre bilmeye yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon ve genel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuş olup, yüksek lisans ve doktora öğrenimine sahip olanların puan ortalamaları daha yüksektir. Motivasyonun diğer alt boyutları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır.
- ❖ Çocuk sayısına göre dış motivasyonsuzluk-dış motivasyonu düşüren puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur. Çocuğu olmayanların puan ortalaması daha yüksektir. Genel motivasyon ve diğer alt boyutların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır.
- ❖ Meslek türüne göre dışsal motivasyon-dış düzenleme ve dış motivasyonsuzluk-dış motivasyonu düşüren alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur. Hemşirelerin dışsal motivasyon-dış düzenleme puan ortalaması en yüksek, dış motivasyonsuzluk-dış motivasyonu düşüren alt boyut puan ortalamaları en düşüktür.

- ❖ Hastanelere göre genel motivasyon ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır. Hastanelerin puan ortalamaları birbirine benzerdir.
- ❖ Meslekte toplam çalışma süresine göre genel motivasyon, bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, iç motivasyonsuzluk-iç motivasyonu düşüren puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuş, diğer alt boyut puan ortalamaları arasında fark bulunmamıştır.
- ❖ Hastanede toplam çalışma süresine göre genel motivasyon, bilmeye yönelik içsel motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon ve içe yansıyan dışsal motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur. Altı yıl ve üzeri görev yapanların puan ortalamaları daha yüksektir. Diğer boyut puan ortalamaları arasında fark bulunmamıştır.
- ❖ Aylık gelirin yeterli olup olmama durumuna göre dışsal motivasyon-dış düzenleme puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur. Aylık geliri yeterli olanların puan ortalaması daha yüksektir. Diğer boyutların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır.
- ❖ Ek iş yapma gereksinimine göre bilmeye yönelik içsel motivasyon, uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon ve belirlenmiş dışsal motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur. Ek iş gereksinimi olanların puan ortalamaları daha düşüktür. Diğer boyutların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır.

- ❖ Kurum içi diğer çalışanlarla ilişkilere göre genel motivasyon ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır. Ancak ilişkilerini iyi olarak belirtenlerin puan ortalamaları daha yüksektir.
- ❖ Kurum yöneticileri ile ilişkilerine göre genel motivasyon ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır. Ancak ilişkilerini iyi olarak belirtenlerin puan ortalamaları daha yüksektir.
- ❖ Meslekte kendini verimli hissedenenlerin genel motivasyon, bilmeye yönelik içsel motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur. Diğer boyutların puan ortalamaları arasında fark bulunmamıştır. Ancak kendini iyi hissedenenlerin puan ortalamaları daha yüksektir.

5.1.3. İş Doyumu ile Motivasyon Arasında İlişki İle İlgili Sonuçlar

- ❖ Genel iş doyumu puanları ile genel motivasyon puanları arasında anlamlı pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Bu ilişki çok güçlü olmamakla birlikte iş doyumu motivasyonu, motivasyon da iş doyumunu pozitif yönde etkilemektedir.
- ❖ İçsel iş doyumu puanları ile genel motivasyon puanları arasında anlamlı pozitif yönde zayıf ilişki bulunmuştur.
- ❖ Dışsal iş doyumu puanları ile genel motivasyon puanları arasında pozitif yönde güçlü ilişki bulunmuştur.
- ❖ Genel iş doyumu puanları ile içsel doyum alt grubu ve dışsal doyum alt grubu puanları arasında pozitif yönde ilişki vardır. İçsel doyum ve dışsal doyum alt grubu puanları arttıkça, genel iş doyumu düzeyi de artmaktadır.

- ❖ Genel motivasyon puanları ile motivasyon alt boyutları puanları arasında pozitif yönde güçlü ilişki bulunmuştur. Motivasyon alt boyut puanları arttıkça, genel motivasyon düzeyi de artmaktadır.
- ❖ Dışsal iş doyumu boyutu ile genel motivasyon puanları ve motivasyon alt boyutları puanları arasında pozitif yönde orta derecede ya da güçlü ilişki bulunmuştur. Dışsal iş doyumu puanları arttıkça genel motivasyon ve alt boyut puanları da artmaktadır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Bulgulara Yönelik Öneriler

- ❖ Sağlık çalışanlarının gerek içsel, gerek dışsal ve gerekse genel iş doyumu, puan ortalamalarının orta düzeyde ya da ortanın üzerinde iyi olduğu söylenebilir. Hastaneler arasında iş doyumu düzeyi açısından fark bulunmamıştır. Benzer biçimde genel motivasyon ve motivasyon alt boyutları yönünden de hastaneler arasında fark bulunmamıştır. Sağlık çalışanlarının motivasyon durumları da orta düzeyde ya da ortanın üzerinde iyi olduğu söylenebilir. Çalışmanın yapıldığı sırada gerek iş doyumu gerekse motivasyon durumu kötü değilse de, değişen çalışma koşulları ve personel devir hızı gibi etmenlerle iş doyumu ve motivasyon durumu zaman içerisinde değişebilir ya da kötüleşebilir. Bu nedenle, bu tür araştırmaların zaman zaman yapılması önerilebilir. Sonuçlara göre gerekli önlemlerin alınması hastanelerin verimliliğini olumlu yönde etkileyebilir.
- ❖ Kadınların genel iş doyumu puan ortalaması erkeklerden daha yüksek bulunmuştur. Çalışanların iş doyumunu artıracak önlemleri önemsemek gerekmektedir. Ancak kadınlar ihmal edilmeden erkeklerin iş doyumunu artıracak önlemlere önem vermek gerekebilir. Bundan sonra yapılacak

benzer araştırmalarda erkeklerin iş doyumunu etkileyebilecek özgün farklı sorulara da yer verilebilir.

- ❖ İş doyumunun öğrenim düzeyinden etkilenmediği ve öğrenim düzeyine göre oluşturulan gruplarda öğrenim düzeyi düştükçe, iş doyum puan ortalamalarının arttığı görülmüş, yüksek  ğrenimlilerin iş doyum puanları lise öğrenimine sahip kişilerin puanlarından daha düşük bulunmuştur. Ancak planlanacak araştırmalarla yüksek öğrenimli bireylerin işinden yeterince doyum bulmamalarının nedenleri incelenmeli ve önlem alınmalıdır.
- ❖  ocuk sahibi olan sağlık çalışanlarının içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalaması az da olsa diğerlerinden daha yüksektir. Ancak fark önemli bulunmamıştır. Hastanelerde kreş olanaklarının artırılması iş doyumunun artmasında etkili olabilir.
- ❖ Sağlık personelinin meslek türlerine göre, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamaları açısından aralarındaki fark önemli bulunmuştur. Tüm boyutlarda hekimlerin puan ortalaması hemşirelerden daha düşüktür. Bu durumun hekimlerin sorumluluğunun daha fazla olması ve aşırı iş yükünden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Konuya ilişkin planlanacak başka araştırmalarla daha özgün nedenler incelenebilir. Belirlenen nedenler ve iş planlaması ile soruna yaklaşılabilir.
- ❖ Aralarındaki fark önemli olmamakla birlikte meslekte toplam çalışma süresi arttı a iş doyum puanları da artmıştır. Meslekte yıllar arttı a, deneyim ve becerinin bu durumda payı olduğu düşünülmektedir. Çalışanlara becerilerini daha kısa sürede ve daha nitelikli kazanabilmeleri için alana göre değişmekle birlikte, beceri eğitimleri iş doyumunu etkileyebilir.

- ❖ Aylık gelir konusunda istenilen veriler toplanamamıştır. Katılımcılar genel olarak bu soruyu yanıtsız bırakmışlardır. Ancak bir başka soru olan “Aylık gelirin yeterli olup olmadığı” ve “ek iş yapma gereksinimi duymadığı” biçimindeki soru ile gelir konusunda bilgi edinilmiştir. Aylık gelirin yeterli olup olmamasına göre iş doyum puan ortalamaları arasında fark bulunmamış ancak, aylık geliri yeterli olanların puanları diğerlerine kıyasla yüksek bulunmuştur. Benzer biçimde ek iş yapma gereksinimine göre dışsal ve genel iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuş ve ek iş yapmaya gereksinimi olmayanların puanları daha yüksek bulunmuştur. Bu da ücretin önemini göstermektedir. Çalışanlara belli kriterler belirleyerek hak edenlere adalet ilkelerine de uyarak, ek ücretle desteklenmelidir.
- ❖ Çalışanların kurum içinde diğer personelle ve yöneticilerle ilişkilerini iyi olarak değerlendirenlerin iş doyum puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Bu nedenle hastanelerde iletişim becerilerine daha fazla önem verilmeli, ilişkileri düzeltecek iletişim becerileri konusunda eğitim programları düzenlenmelidir.
- ❖ Meslekte kendini verimli hissetme durumuna göre iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmuş, kendini verimli hissedenlerin puan ortalamaları yüksektir. Çalışanlara verimlilikleri konusunda değerlendirmeler yapıp, geri bildirimle bilgilendirmeli ve verimliliği artırıcı önlemler alınmalıdır.
- ❖ Genel motivasyon ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamaları, çalışanların motivasyonlarının orta düzeyde ya da ortanın üzerinde iyi olduğu söylenebilir. Hastaneler ve meslek türleri açısından motivasyon puanları açısından önemli fark bulunmamıştır. Motivasyon düzeyi, iş doyum ile paralellik göstermektedir.

- ❖ Meslekte toplam çalışma süresi arttıkça puanların da arttığı gözlenmiştir. Bu durumda beceri eğitimlerinin etkili olacağı düşünülmektedir.
- ❖ Çalışanların yöneticilerle ilişkilerini iyi olarak değerlendirenlerin iş doyumu puan ortalamalarında olduğu gibi motivasyon puanları da daha yüksek bulunmuştur. İletişim becerileri eğitimlerle güçlendirilebilir.
- ❖ İş doyumu puanları motivasyonu, motivasyon puanları iş doyumunu pozitif yönde etkilemektedir. İş doyumu puanları arttıkça, motivasyon puanları da artmaktadır. Örgütlerde görev yapan personelin hem iş doyumu hem de motivasyonu iş verimliliğini artıran önemli öğelerdir. Hastanelerde iş doyumu ve motivasyon durumu birlikte ele alınmalıdır. Eğitimlerde her ikisine de yer verilmelidir. Etkili eğitimler sinerjik olarak birbirlerinin düzeyini artırır.
- ❖ Çalışanların hastaneye ve yaptıkları işe bağlılıklarını, işten doyum bulmalarını, işini severek yapmalarını sağlayabilmek için çalışanlarını yakından tanımalarına ve onların neden hoşlandıklarını, nasıl ve neyin etkisiyle davrandıklarını öğrenmelerine bağlıdır. Ayrıca özellikle motivasyon kişisel bir olaydır. Bir çalışanın motive olmasını sağlayan bir öğe ya da durum, bir başkasını hiç etkilemeyebilir. Bu nedenle iş doyumu ve motivasyon çalışmaları titiz bir şekilde zaman zaman tekrarlanmalıdır.

5.2.2. Genel öneriler

Literatür incelendiğinde genel olarak örgütte çalışanların motivasyon ve iş doyumunu genel olarak artırdığı belirtilen önlemler aşağıda sıralanmıştır.

- ❖ Yöneticilerin çalışanlarına yeri geldiğinde, zaman zaman takdirname ve teşekkür belgesi ile onurlandırabilirler.

- ❖ Çalışanların motive edilmesi maddi, psikolojik ve sosyal destek gibi örgütsel ve yönetime fazla maddi yük getirmeyen etmenlerle de sağlanabilmektedir.
- ❖ Çalışanların, iş hayatında çalışma koşullarının düzenlenmesi ve iyileştirilmesi, çalışanların ruhsal, ekonomik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması ve iş yaşamında ortaya çıkacak sorunların en aza indirilmesiyle, iş doyumu ve motivasyonun artması etkilenebilir.
- ❖ İş koşullarının doyumsuzluk yaratan durumlardan arındırılması için önlem alınabilir.
- ❖ Üstün başarı gösterenlere taktir ve ödül verilebilir.
- ❖ Kurumsal güven ve çalışma ortamında kişisel koruyuculara önem verilmesi ve olanakların sağlanması, iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması da etkilidir.
- ❖ Kendilerini ilgilendiren kararlara katılımın sağlanması, örgüt iklimi ve örgüt kültürünün iş doyumu ve motivasyonu göz önünde bulundurularak iyileştirilmesi olumlu yönde katkı sağlar.
- ❖ Örgütsel bağlılığın ve kurumsal aidiyetinin artırılması, iş doyumunu ve motivasyonu olumlu yönde etkiler.
- ❖ Çalışanların stres düzeyinin ve stres kaynaklarının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması da etkili olabilmektedir.
- ❖ Çalışanların uygun durumlarda yönetim kararlarına katılması sağlanabilir.

- ❖ Uygun aralıklarla ücret artırılması ya da ek ödemeler, motivasyonu ve iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilir.
- ❖ Çalışanların sürekli aynı işi yapması durağanlık getirebilir, eğer koşulların uygun olması halinde rotasyonlar yarar sağlayabilir.
- ❖ Kurumsal olarak iş doyumunu ve motivasyonu artıran stratejiler geliştirilmelidir.
- ❖ Özetle; uygun gelir, güvenli çalışma ortamı, meslekte yükselme olanakları, işin yeteneğe göre sevilerek yapılan uygun ve cazip olması, kişisel yetki ve güç kazandırma, özel yaşama saygı, yeri geldiğinde kararlara katılım, adaletli ve sürekli bir disiplin sistemi benimseme, iyi iletişim ve ilişkiler geliştirme, yeri geldiğinde başarıyı ödüllendirme, boş zaman değerlendirme etkinlikleri, iş doyumunu ve motivasyonun iyileştirilmesinde bilinen başlıca uygulamalardır. Yöneticiler yer ve zamanına göre bunları uygulamalıdır. Ancak bireysel farklılıklar her zaman göz önünde bulundurulmalıdır.

ÖZET

Sağlık çalışanlarının motivasyon ve iş doyumu yönünden değerlendirilmesi: Nijer’de üç farklı hastanede bir uygulama

Bu araştırma, Nijer’de üç hastanede görev yapan sağlık çalışanlarının motivasyon ve iş doyumu durumlarını belirlemek, etkileyen faktörleri incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma tanımlayıcı türde olup, veriler anket yöntemiyle yüz yüze toplanmıştır. Nijer’de Niamey Bölgesi’nde 7 hastane hizmet vermektedir. Bunlardan Lamorde, Niamey ve Issaka hastaneleri, sağlık çalışanları durumu göz önünde bulundurularak tabakalı tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Her üç hastanede görev yapan toplam 1964 sağlık çalışanının (hekim, hemşire, ebe, eczacı, diş hekimi, diyetisyen, laboratuvar ve radyoloji teknisyeni vb.) tümü çalışmaya dahil edilmiş, ancak veri toplandığı sırada izinli, raporlu olanlar ile anket doldurmayı reddedenlerden veri alınamamıştır. Ancak verilerin toplandığı tarihlerde hastanelerde bulunan ve bilgilendirilmiş onam ile araştırmaya katılmayı kabul eden evren elemanlarına anket uygulanabilmiştir. 380 kişiye anket uygulanmış ise de, bunlardan uygun doldurulmayan 38 anket değerlendirme dışında tutulmuş, 342 kişinin anketi değerlendirmeye alınmıştır.

Hastaneler arasında iş doyumu ve motivasyon genel ve alt boyut puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak fark bulunmamıştır. Hemşirelerin genel iş doyum puan ortalamaları, hekimlerin puan ortalamalarına kıyasla daha yüksek olup, benzer biçimde hemşirelerin genel motivasyon puan ortalamaları hekimlerden daha yüksektir.

Hastane yöneticileri, çalışanların iş doyumu ve motivasyon durumlarını daha fazla önemsemeli, artırıcı önlemler almalı, çalışmalarında konuya ilişkin hizmet içi eğitimlerine yer vermeli, zaman zaman iş doyumu ve motivasyon durumunu belirlemeye yönelik araştırmaların yapılmasını planlamalıdır. Sonuçlar doğrultusunda önlemlere yer verilmelidir. Uygun gelir, güvenli çalışma ortamı, meslekte yükselme olanakları, işin yeteneğe göre sevilerek yapılan uygun ve cazip olması, yeri geldiğinde kararlara katılım, iyi iletişim ve ilişkiler geliştirme, yeri geldiğinde başarıyı ödüllendirme önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Hastane, Motivasyon, Nijer, Sağlık Çalışanları

SUMMARY

Evaluation of health workers in terms of motivation and job satisfaction: An application in three different hospitals in Niger

This study aims to determine the motivation and job satisfaction of healthcare workers in three different hospitals of Niger, and to examine the impacting factors. This is a descriptive research and the data have been collected by face to face survey method. In the region of Niamey of Niger, 7 hospitals provide services. Three of these hospitals were chosen by using cluster sampling method: Lamorde, Niamey and Issaka Gazobi hospitals. In the three hospitals, a total of 1964 personnel (consisting of physicians, nurses, midwives, pharmacists, dentists, dietitians, technicians of laboratory and radiologists) were included in the study, data could not be gathered from workers who refused to fill the survey and workers on permission. Nevertheless, during the dates of data collection the survey could be conducted to workers on duty in the three hospitals who agreed to participate in the study with informed consent form. While the questionnaire was applied to 380 people, inappropriately filled 38 forms were excluded from the study and 342 forms were evaluated for the study.

There was no statistical significant difference among the hospitals in terms of job satisfaction and motivation in general and sub-dimension mean scores. The mean score of the general job satisfaction of nurses is higher than the mean score of the physicians and similarly, the mean motivation score of the nurses is higher than the score of the physicians.

The hospital managers should pay more attention to the job satisfaction and motivation of the employees, take measures to increase them, include some in-service training activities regarding this topic and occasionally conduct research on job satisfaction and motivation. Measures should be taken in accordance with the results. Appropriate income, secure work environment, occupational promotion opportunities, a job that is proper for skills and is attractive, participation in decision making when appropriate, developing well communication and relations, and rewarding success when appropriate may be recommended.

Key Words: Job Satisfaction, Health, Hospital, Motivation, Niger, Workers

KAYNAKLAR

- ABELE AE (2003). The Dynamics of masculine-agentive and feminine communal traits: Findings from prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- AĞIRBAŞ İ, ÇELİK Y, BÜYÜKKAYIKÇI H (2005). Motivasyon araçları ve iş tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hastane başhekim yardımcıları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, **8(3)**: 312-329.
- AKBOLAT M, TURGUT M, ÖVER G (2015). Hemşirelerin yaşam kalitesi algılarının motivasyonlarına etkisi: Bir kamu hastanesi örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi* **4(2)**:65-82.
- AKINCI, Z (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi* **4**:1-25.
- AKSAYAN, S., (1990). Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Tatmini Etkenlerinin İrdelenmesi. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- AMORAN OE, OMOKHODION O, DAIRO F, MAGBAGBEOLA D, ADEBAYO AO (2005). Job satisfaction among primary health care workers in three selected local government areas in southwest Nigeria. *Nigerian journal of medicine, Journal of the National Association of Resident Doctors of Nigeria*. **14**:195-9. 10.4314/njm.v14i2.37180.
- ARIZ T (2010). İş Tatmini İle Stres Düzeyleri İlişkisi: Ankara Gölbaşı Hasvak Devlet Hastanesi ve Kalecik Devlet Hastaneleri Örneği. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- ASLANADAM, B (2011).Sağlık personelinin Motivasyonu ve Buna İlişkin Araştırma.Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- AYDOĞDU Z-D, TOPÇU B (2017). The factors affecting the motivation of hospital personnel working in health services, except for the health personnel. *Namık Kemal Tıp Dergisi*; **5(1)**: 26-35.
- AYTEKİN A, YILMAZ F(2014).Yenidoğan yoğun bakım kliniği'nde çalışan hemşirelerde iş doyum ve etkileyen faktörler. *İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hast Dergisi*, **4(1)**: 51-58.
- BAHÇECİK N, ALTUN N (2009).Yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin iş zenginleştirme faaliyetlerinin belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, **22**: 76-85.
- BALCI A (1983). İş doyum ve eğitim yönetimine uygulanması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, **16(1)**: 575-586.
- BARLI Ö (2010). Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış. 4.bs, Erzurum: Aktif Yayınevi.
- BAŞ T (2002). Öğretim üyelerinin iş tatmin profillerinin belirlenmesi. *İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **17(2)**: 19-37.
- BAŞARAN, İ.E., (1991). Örgütsel Davranış. Ankara: Gül Yayınevi.
- BAUER T N, ERDOĞAN B.(2012).Organizational Socialization Outcomes: Now and Into the Future. Erişim Adresi: <https://www.researchgate.net/publication/285984504> Erişim Tarihi: 05.02.2018.

- BİNGÖL D (1990). Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- BLAAUW D, DITLOPO P, MASEKO F, CHIRWA M, MWISONO A, BIDWELL P, THOMAS S, NORMAND C (2013). Comparing the job satisfaction and intention to leave of different categories of health workers in Tanzania, Malawi, and South Africa, *Global Health Action*, **6:1**, 19287, DOI: 10.3402/gha.v6i0.19287
- BORKOWSKI N (2005). Organizational Behavior in Health Care. Jones and Bartlett
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- BÜYÜKYILMAZ O, KARAKULLE İ, KARATAŞ İ. (2018). Örgütsel kariyer yönetiminin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1): 1-29.
- CAN, A (2013). SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi. Ankara: Pegem Akademi.
- CEVHER E , AKSARAYLI M.(2014).Üniversitelerde teknik çalışanların motivasyonlarını belirlemeye yönelik bir araştırma: Bilgi işlem dairesi örneği. *DergiPark Social Sciences Archive* **9** (4):12-18.Collection Recherche en Gestion, Paris.
- ÇAKAL Ö, ÜNSAR S, OĞUZHAN A (2009). Özel ve kamu hastane yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*.12 (1): 39-52.
- ÇAM O, AKGÜN E, BABACAN G A, BİLGE A, KESKİN G Ü (2005). Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, **6**: 213-220.
- ÇANKAYA İ H, TÖREMEN F, SANLI Ö (2011). The effect of school safety on the level of school teacher's anxiety, motivation and job satisfaction. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, **3**: 80-98.
- ÇELTEK, E (2004). Motivasyon Yönetimi. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, **6**(1). Erişim Adresi: <http://dergipark.gov.tr/ isguc/issue/25510/269006> Erişim Tarihi: 07.02.2018
- ÇETİN F, AŞKUN D, NEJAT H (2013). Basımçalışan Motivasyonunda Kültürel Bir Farklılık Arayışı: Bireysel Performansta Temel Psikolojik İhtiyaçlar İle Akış. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı
- DE COOMAN R, DE GIETER S, PEPERMANS R, DU BOIS C, CAERS R, JEGERS M. (2008). Freshmen in nursing: job motives and work values of a new generation. *Send to J Nurs Manag*. 16(**1**):56-64.
- DEMİR E, SAATÇIOĞLU Ö, İMROL F (2016). Uluslararası Dergide Yayımlanan Eğitim Araştırmalarının Normallik Varsayımları Açısından İncelenmesi. *Curr Res Educ*, 2(3), 130-148.

- DOĞAN A, DENİZ M-E, ODABAŞ H, ÖZYEŞİL Z, ÖZGİRGİN N. (2012). Rehabilitasyon merkezinde çalışan sağlık personelinde iş ve yaşam doyumu. *Türk Fiz Tıp Rehab Derg.* Erişim Adresi: <http://www.ftrdergisi.com/uploads/sayilar/205/buyuk/16-211.pdf> Erişim Tarihi:02.05.2018.
- DOĞANLI B, DEMİRCİ Ç (2014). Sağlık Kuruluşu Hemşirelerin Motivasyonlarını Belirleyici Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1):47-60.
- DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ (2013). Beklenen Yaşam Süresine Göre Ülkeler Listesi. Erişim Adresi:https://tr.wikipedia.org/wiki/Beklenen_ya%C5%9Fam_s%C3%BCresine_g%C3%B6re_%C3%BClkeler_listesi Erişim Tarihi: 09.03.2017.
- EĞİNLİ A T (2009). Çalışanlarda İş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3): 35-52.
- ERDAL L, TURAN A H (2017). Sosyal hizmet çalışanlarının iş doyumu ve motivasyonu: İstanbul ASPB İl Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlar örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*.7(1):61-92
- ERDOĞAN İ (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: Avcıol Basım Yayım.
- EREN E (2000). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 6.bs. İstanbul: Beta Kitabevi
- ERGİN C. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi, Psikolojik Bir Yaklaşım. Ankara: Elma Yayınevi.
- ERGÖR A (2003). Birinci Basamakta İş Doyumu ve Bunu Etkileyen Etmenler. 1. Temel Sağlık Hizmetleri Sempozyumu Bildiri Kitabı, 27-33.
- ERSEN EE, YILDIRIM G, DOĞAN O, DOĞAN S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Derg.* 14:115-21.
- ERTÜRK E ,KEÇECİOĞLU T., (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki motivasyon düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Erişim adresi: <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423872253.pdf> Erişim Tarihi: 12.02.2018
- FARAGHER E B, CASS M, COOPER C L (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62:105-112.
- FIELD A (2009). *Discovering statistics using SPSS (and sex and drugs and rock 'n' roll) (Third edition)*. London: SAGE Publications Ltd.
- FORGIONNE GA, PEETERS VE (1982). Differences in job motivation and satisfaction among female and male managers. *Human Relation*, 35
- GLİNER J A, MORGAN, G A, LEECH N L(2017). Research Methods in Applied Settings. An Integrated Approach to Design and Analysis (3. Ed.). United States: Taylor & Francis.

- GÖKÇEN C, ZENGİN S, OKTAY M-M, ALPAK G, Behçet AL, YILDIRIM C. (2013). Burnout, job satisfaction and depression in the healthcare personnel who work in the emergency department. *Anatolian Journal of Psychiatry*. **14**:122-128.
- GÖKOĞLU K. (2016). Work satisfaction and motivation in health workers. *Journal of Strategic Research in Social Science*, **2(2)**: 69-96
- GUPTILL, MINDI (2016). Health care in Niger. (<http://www.recaonline.org/wp-content/uploads/2016/10/Health-care-in-Niger.pdf>)
- ÖRS M (2002). Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına ve Örgütlerinin Cazibesine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. Ankara Üniversitesi, Sağlık Eğitim Fakültesi, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- HO R (2006). Handbook of Univariate and Multivariate Data Analysis and Interpretation with SPSS. London & New York: Chapman & Hall/Taylor and Francis.
- HORSTMANN A M (2005). Job Satisfaction and Motivation as Factors in the Recruitment and Retention of Histology Employees. Walden University, School of Health and Human Services. Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Health Services.
- HOWELL D C (2012). *Statistical methods for Psychology (Eighth edition)*. United States: Wadsworth Cengage Learning.
- İNKE M, INGO I (2006). Health worker motivation in Africa: The role of non-financial incentives and human resource management tools. *Human Resources for Health*, **4**:24
- İŞİK O, UĞURLUOĞLU O, MOLLAHALİLOĞLU S, KOSDAK M, TAŞKAYA S (2016). The effect of job satisfaction and motivation of health care professionals on their organizational commitment: The case of Turkey TAF Preventive Medicine Bulletin **15(1)**: 9-18.
- İZGAR H (2003). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, 1.bs. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları. İstanbul: Nobel Yayınevi.
- İNFA S., BODUR S. (2011). Hemşirelerin önem verdikleri motivasyon araçları. *Journal of Nursing* **19(2)**: 254-263.
- İŞCAN, Ö.F., TIMUROĞLU, K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama, *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **21(1)**:119-135.
- KAPLAN M (2007). Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının : Atılım University Basımevi.
- KARAGÖZ Y (2016). *SPSS ve AMOS23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler* (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- KARAKAYA A, AY F A (2007). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **31(1)**: 55-67.
- KAYA F, OĞUZÖNCÜL F A (2016). Birinci basamak sağlık çalışanlarında iş doyum ve etkileyen faktörler. *Dicle Tıp Dergisi*. **43(2)**: 248-255.

- KESER A (2006). Çalışan Motivasyonu ve Çalışan Tatmini. 1. Baskı, Bursa: Alfa Akademi Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti. 1-9.
- KESER A (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon. Bursa: Alfa Aktüel.
- KHUMALO J (2014). Job Satisfaction in the Healthcare Services in South Africa: Case of MPH Ntseliseng Mohase, *Mediterranean Journal of Social Sciences* **5(3)**.
- KIDAK L, AKSARAYLI M (2009).Sağlık Hizmetlerinde Motivasyon Faktörleri. Sosyal Bilgiler **7(1)**:75-94.
- KILIÇ R, KEKLİK B. (2012). Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisi üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe University Journal of Economics and Administrative Sciences Archive* **14(2)**: 147-160.
- KIRCI A (2013). Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunu Etkileyen Faktörler Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Örneği. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- KOÇEL T (2014). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Basım Yayım A.Ş.
- KORKMAZ S (2008). Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- KÖROĞLU Ö (2011). İş Doyumu Ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin kuruluşlarında çalışan ebe ve hemşirelerde iş doyumunu düzeyi ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. *Hacettepe University, Faculty of Science Journal*, **1(1)**: 1-24.
- KUŞLUVAN Z (1999). Örgütlerde motivasyonun önemi ve kullanılan motivasyon araçları. *Human Resources: İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi*. **3(3)**: 55-64.
- KÜÇÜKÖZKAN Y (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. Motivasyon (Edit: Celaeddin Serinkan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- KÜÇÜKSİLLE E (2010). Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli. Kalaycı, Şeref (Ed.) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri İçinde (s.259-266). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- LEIGH J P, TANCREDI D J, KRAVITZ R L (2009). Physician career satisfaction within specialties. *BMC Health Services Research*, 9. Erişim Adresi: <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/9/166> Erişim Tarihi: 05.03.2018.
- MAHESHWARI S, BHAT R, SAHA S (2008). Commitment among state health officials and its implications for health sector reform: Lessons from Gujarat. *Indian J Med Res*. **127**: 148-53.
- MANONGI R N, MARCHANT T C, BYBJERG I C (2006). Improving Motivation Among Primary Health Care Workers in Tanzania: A Health Worker Perspective, *Human Resources for Health*, **6(4)**: 1–7.
- MARTINS H (2012). Minnesota satisfaction questionnaire–psychometric properties and validation in a population of portuguese hospital workers. Erişim Adresi:

<https://pdfs.semanticscholar.org/25ec/a9d3f6f0ec54900ef679a1e48828d629b03f.pdf>
Erişim Tarihi: 06.03.2018.

- MATHAUER I, IMHOFF I (2006). Health worker motivation in Africa: The role of non-financial incentives and human resource management tools. *Human Resources for Health*, 4(24): 4-24.
- MITCHEL T R (1987). *People in Organizations*. Third Edition. Mc Graw Hill International Editions, Newyork, s:136.
- MOSADEGHRAD M A, FERLIE E, ROSENBERG D (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Serv Manage Res* ; 21: 211-27.
- NALDÖKEN U, EKİNCİ H, BİÇER E B (2011). BİR devlet hastanesinde ek ödeme yapılmasının işgören motivasyonu üzerindeki etkileri. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2): 283-295.
- NORTHCRAFT G B, NEALE M A (1990). *Organizational Behavior : A Management Challenge*. Chicago: Dryden Press.
- NUR D (2011). Kamu Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres ilişkisi. *Klinik Psikiyatri* 14: 230-240. Erişim Adresi: https://www.journalagent.com/kpd/pdfs/KPD_14_4_230_240.pdf Erişim Tarihi: 12.02.2018.
- OCAMPO J E (2010). *Personal Motivation of Physicians: A Study Focused on Motivation by Job Enrichment and Job Satisfaction of Public Sector Physicians in Ecuador*. Capella University, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy.
- ORHANER E, MUTLU S (2018). Sağlık personelinin iş tatmininin motivasyon üzerine etkisi. *Usaysad Derg*, 4(1): 74 -93
- OSTNOFF C, ATWATER LE (2003). Does whom you work with matter? Effects of referent group gender and age composition on managers, compensation. *Journal of Applied Psychology*, 88(4).
- ÖNEN L, TÜZÜN M B (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- ÖZDAMAR K (2011). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- ÖZDEMİR S (2008). İş Hayatında Motivasyon Problemlerine Çözüm Önerisi: İhtiyaç ve İsteklerin Farkındalığı Yaklaşımı. Orta Asya ve Kazakistan'ın Ekonomisinin Modernizasyonu Uluslararası Konferansı, Alma-Ata.
- ÖZDEMİR T Y, BOYDAK ÖZAN M (2013). İlköğretim müfettişlerinin unvanlarında yapılan değişikliğin iş doyum ve motivasyonlarına etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 23(2): 147-158.
- ÖZER P S, TOPALOĞLU T (2008). *Motivasyonda Kapsam Kuramları. Liderlik ve Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

- PUROHIT B, BANDYOPADHYAY T (2014). Beyond job security and money: Driving factors of motivation for government doctors in India. *Human Resources for Health*, **12(12)**: 1-13.
- QASIMOV R., İSRAYILOVA K ., (2016). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: CİEP Özel Sayısı
- ROBBINS S P, JUDGE T A (2012). Örgütsel Davranış. (Çeviri Editörü: İnci Erdem).
- ROBBINS SP, JUDGE TA (2013). Örgütsel Davranış (Organizational Behavior). Çev. Edit: İnci Erdem. 14 bs. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- ROUSSEL P (1996) Rémunération, motivation et satisfaction au travail. *Economica*,
- SABUNCUOĞLU Z, TÜZ M. (2001). Örgütsel Psikoloji, Bursa:Alfa Aktüel Basım Yay. Dağ. Ltd. Şti.
- SAIBOU H (2015). Employee Job Satisfaction in Public Sector: A Study Based on the Case of Niger, Proceedings of the 7th International Conference on Innovation & Management.
- SALAMI AO (2011). Contextual influences of health workers motivations on performance in University of Ilorin Teaching Hospital Ojokuku, *Am. J. Sci. Ind. Res., (American Journal Of Scientific And Industrial Research)* **2(2)**: 216-223
- SENCAN N, YEGENOGLU S, AYDINTAN B (2013). Sağlık çalışanları ve eczacılar üzerinde yapılan iş doyumu ve örgütsel bağlılık araştırmaları. *Marmara Pharmaceutical Journal* **17**: 104-112.
- SEVİMLİ F, İŞCAN Ö F (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, **5(1)**: 55-64.
- SEYBOU, ADAMOU AMADOU (2014). Nijer'in Başkenti Niamey'de Aile Planlaması Hizmetlerinin Durumu ve Bu Hizmetleri Etkileyen Faktörler, 2013. Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- SHATTUCK M, BIDWELL P, THOMAS S, WYNESS L, BLAAUW D, DITLOPO P. (2008). Motivation and retention of health workers in developing countries: A Systematic Review. *BMC Health Serv Res.* **4(8)**: 238-247.
- SİĞRİ Ü, BASIM N (2006). İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergi.* **3(1)**: 51 45-57.
- SOYKENAR M (2008). Sağlık İşletmelerinde Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde Örnek Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- SÖYLEMEZ BAYRAM, G (2010). İbni Sina Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Stres ve Motivasyon Durumları. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- SÖYLEMEZ G. (2010). İbni Sina Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Stres Ve Motivasyon Durumları. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.
- TABACHNICK B G, FIDELL L S (2013). *Using multivariate statistics (Sixth edition)*. United States: Pearson Education.
- TANRIVERDİ E Ç, DİKBAŞ L, ÇALIKOĞLU E O, KOCA Ö, KADIOĞLU K G (2017). The Relation Between The Levels of Burnout and Job Satisfaction of Health Personnel Working in a Maternity Hospital and Socio-demographic Factors. *Medical Journal of Bakırköy*, 13(1): 33-39.
- TEKİN Ç, BOZKIR Ç, SAZAK Y, ÖZER A (2014). Malatya İl Merkezinde çalışan aile hekimleri ile aile sağlığı elemanlarının, aile hekimliği uygulaması hakkındaki görüşleri, iş doyumu düzeyleri ve etkileyen faktörler. *Fırat Tıp Derg/Firat Med J ; 19(3)*: 135-139
- TEKİN KAYA N, BİLGİN S (2015). Çankırı İl Merkezinde birinci basamak sağlık Kuruluşlarında Çalışan Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu Düzeyi Ve Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(3):
- TENGİLİMOĞLU D (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 23-44.
- TOKER B (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1): 92-107.
- TORRE ANDRE, (2009) "Retour sur la notion de Proximité Géographique", *Géographie, économie, société* 11: 63-75.
- TUMMERS, G E R, LANDEWEERD J A, JANSSEN P P M, VAN MERODE G G (2006). Organizational characteristics, work characteristics, and relationships with psychologic work reactions in nursing: A longitudinal study. *International Journal of Stress Management*, 13(2):201-227.
- TÜMGAN C (2007). Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve Tatmin. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Projesi. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (2): 86-115.
- UNDP (2018). Human Development Report 2018. (<http://hdr.undp.org/en/2018-update>)
- USAID (2019). Health Niger Fact Sheet. (https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1860/Niger_Fact_Sheet-Health-EN.pdf)
- ÜÇÜNCÜ K. (2016). İş Tatmini ve Motivasyon. Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen

- WEISS D J, DAWIS R V, ENGLAND G W, LOFQUISE L H (1967). Minnesota studies in vocational rehabilitation : 22, manual for Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Vocational Psychology Research, University of Minnesota*,
- WHO (2018). NIGER: Factsheet of Health Statistics 2018. WHO Regional Office for Africa and African Health Observatory. (http://www.aho.afro.who.int/profiles_information/images/e/e5/Niger-Statistical_Factsheet.pdf)
- WHO (2019). Countries Niger. (<https://www.who.int/countries/ner/en/>)
- YALIM, F. (2015). Mavi yakalı çalışanlarda iletişim doyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Esaktif tekstil çalışanları üzerine bir araştırma. *Akademia*, 4(2): 124-140.
- YILDIRIM S (2007). Motivasyon ve Çalışma Yaşamında Motivasyonun Önemi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Projesi.
- YILDIRIM Z, YOLCU N, YİĞİT Y, DÖNMEZ M, TOPÇU B. (2015). Tekirdağ ili kamu hastanelerindeki sağlık çalışanlarının iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *IAAOJ, Scientific Science*, 3(1), 8-18.
- YILDIZ M, BİRGİLİ F (2007). Muğla ve Menteşe Devlet Hastaneleri yoğun bakım servislerinde çalışan hemşireleri motivasyon düzeylerinin belirlenmesi. *Yoğun Bakım Hemşireleri Dergisi*, 11(1): 1-9.
- ZEMICHAEL W, YOHANNES E, FITSUM W, MIRKUZIE W (2014). Motivation of health workers and associated factors in public hospitals of West Amhara, *Patient Preference and Adherence*, Northwest Ethiopia

EKLER

Ek-1. Etik Kurul İzin Yazısı Fransızca

REPUBLIQUE DU NIGER

PR. ALI İBRAHİM TOURE

Professeur Agrégé des Universités-Praticien des Hôpitaux
Médecin-Chef Service de Médecine Interne et Cardiologie
Spécialiste des Maladies du Cœur et des Vaisseaux
Membre de la Société Française de Cardiologie
Membre de la Filiale Echocardiographie de la S.F.C
Diplômé de Médecine Tropicale
Doyen Honoraire de la Faculté des Sciences de la Santé
Ancien Professeur - Invité de l'Université Bordeaux II
Tél. : (227) 20 31 68 76 / 20 31 68 78
Fax : (227) 20 33 50 45
E - Mail : pr_toure@yahoo.fr
BP : 10896 NIAMEY-NIGER

Niamey, le 12 avril 2017

Subject of PhDegree of Mr Ide SINA: Assessment of Health careWorkers Motivation and Job Satisfaction: An Application in Three Hospitals in Niger (Evaluation de La Motivation et de la Satisfaction au Travail des Personnels de la Santé: Une Application dans trois Hôpitaux du Niger).

Le sujet de thèse de Mr Ide SINA : "Evaluation de la Motivation et de la Satisfaction au Travail des Personnels de la Santé: Une Application dans trois Hôpitaux du Niger" a été jugé approprié et peut être mené dans notre hôpital. Approprié du point de vue éthique.

Pr. Ali Touré Ibrahim
Professeur Agrégé des Universités-Praticien
Chef de Service de Médecine Interne
Spécialiste des Maladies du Cœur et des Vaisseaux
Membre de la Société Française de Cardiologie
Membre de la Filiale Echocardiographie de la S.F.C
Diplômé de Médecine Tropicale
Doyen Honoraire de la Faculté des Sciences de la Santé
Ancien Professeur - Invité de l'Université Bordeaux II
Tél. : (227) 20 31 68 76 / 20 31 68 78
Fax : (227) 20 33 50 45
E - Mail : pr_toure@yahoo.fr
BP : 10896 NIAMEY-NIGER



Ek-2. Etik Kurul İzin Yazısı Türkçe

**Nijer Cumhuriyeti
Sağlık Bakanlığı
Lamorde Hastanesi**

Pr. Ali Touré Ibrahim
Professeur Agrégé des Universités Praticien des Hôpitaux
Chef de Service de Médecin Interne et Cardiologie
Spécialiste des Maladies du cœur et des vaisseaux
Membre Associé de Société Française de Cardiologie
Diplômé de médecine Tropicale
Niamey, Niger

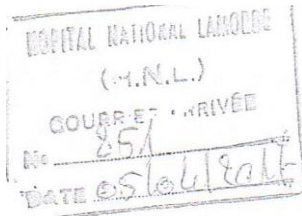
Niamey, 10 Nisan 2017

Konu: “Sağlık Çalışanlarının Motivasyon ve İş Doyum Yönünden Değerlendirilmesi: Nijer’de Üç Farklı Hastanede Bir Uygulama”

Sn Ide SINA

“Sağlık Çalışanlarının Motivasyon ve İş Doyum Yönünden Değerlendirilmesi: Nijer’de Üç Farklı Hastanede Bir Uygulama” konulu tez çalışmasını, hastanemizde yapmanız uygun görülmüştür. Etik açıdan uygundur.

Başhekim



Ek-3. Niamey Hastanesi İzin Yazısı Fransızca

REPUBLIQUE DU NIGER

Niamey, le 27/02/2017

MINISTRE DE LA SANTE PUBLIQUE



Etablissement Public à caractère Administratif

N°....0032/DHNN/DAF/SGRH

AUTORISATION DE RECHERCHE

Je soussigné le Directeur Général de l'Hôpital National de Niamey, autorise Idé Sina, Doctorant PhD, Management des Institutions de la Santé, Université d'Ankara, à effectuer des travaux de recherche sur le thème : «Evaluation de la motivation et de la satisfaction au travail du Personnel de la Santé : une application dans trois hôpitaux du Niger».

Par conséquent, tous les services concernés par les activités de l'intéressé doivent lui accorder des facilités en vue de l'accès aux documents et autres informations utiles pour la recherche.

Par ailleurs, l'intéressé est tenu de déposer un exemplaire de son travail à l'HNN.

En foi de quoi, la présente autorisation est établie pour servir et valoir ce que de droit.

Ampliations :

Médecin Chef/HNN

Tous Chefs de département et de services/HNN

Intéressé

Chrono

Dr ALI HASSANE MAZOU

Hôpital National de Niamey-EDVA- NIF : 5763, BP 238 Plateau des Mandés Niamey Niger Tél. Standard (+227) 20 72 22 53 – 20 72 24 42 – 20 72 23 26 Direction ; + 227 20 720 72 24 42 – 20 72 23 26 Direction ; + 227 20 72 24 53 - Fax + 227 20 72 32 44

Ek-4. Niamey Hastanesi İzin Yazısı Türkçe

Nijer Cumhuriyeti
Kardeşlik-Çalışma-İlerleme
Sağlığı Bakanlığı
Niamey Devlet Hastanesi

Niamey, 27 Şubat 2017

N°:0032/DHNN/DAF/SGRG

ARAŞTIRMA UYGULAMA İZİN BELGESİ

Aşağıda imzası bulunan Niamey Devlet Hastanesi Genel Müdürü olarak Doktora Adayı Sayın Ide SINA'ya Sağlık Çalışanlarının Motivasyon ve İş Doyumu Yönünden Değerlendirilmesi konusunda ilgili araştırma çalışmalarını gerçekleştirmesi için gerekli izinlere sahip olduğunu tasdik ederim.

Bu izin belgesi gereğince tüm ilgili servislerin başvuru sahibine belge ve diğer bilgilere erişiminde gerekli kolaylığı sağlaması gerekmektedir.

Ek olarak başvuru sahibi Niamey Devlet Hastanesi'nde gerçekleştireceği çalışmanın bir örneğini de araştırma sonunda göndermelidir.

İşbu izin belgesi amaçlanan araştırma niyeti için verilmiştir.

Dağıtım Listesi:

- Başhekim / NDH
- Tüm Poliklinik ve Servis Şefleri / NDH
- Başvuru sahibi
- Evrak Tasdik ve Kayıt

Ek-5. Lamorde Hastanesi İzin Yazısı Fransızca

REPUBLIQUE DU NIGER
Fraternité – Travail – Progrès
MINISTRE DE LA SANTE PUBLIQUE
HOPITAL NATIONAL LAMORDE



Etablissement Public Administratif

Niamey, le 13 Mars 2017

N°006/16/DG/HNL/S/GRH

AUTORISATION DE RECHERCHE

Je soussigné, Directeur Général de l'Hôpital National de Lamordé, certifie que **Monsieur Idé Sina Doctorant PHD** est autorisé à effectuer des travaux de recherche à l'Hôpital National de Lamordé sur le thème :
« Evaluation de la motivation et de la satisfaction au travail des personnels de la santé ».

En foi de quoi, la présente autorisation est établie pour servir et valoir ce que de droit.

Ampliations :

- Surveillant Général
- GRH
- Intéressé
- Service intéressé
- Chrono

AMADOU SIDIKOU IBRAHIM



Standard Tél : 20 31 68 75 - 20 31 58 68 Direction Tél : 20 31 68 75 - 20 31 59 97 Fax : 20 31 59 97
Groupe BCN n°01.251.01.100.53 Casque SONTIRANK n°22.1110.65800-52 N° : 3794
Email : direction@hnl.niamey.niger BP : 10146 Niamey NIGER n°1906, rue 002 Université, Case V, Niamey

Ek-6. Lamorde Hastanesi İzin Yazısı Türkçe

Nijer Cumhuriyeti
Kardeşlik-Çalışma-İlerleme
Sağlık Bakanlığı
Lamorde Üniversitesi Hastanesi

Niamey, 13 Mart 2017

N°006/16/DG/HNL/S/GRH

ARAŞTIRMA UYGULAMA İZİN BELGESİ

Aşağıda imzası bulunan Lamorde Üniversitesi Hastanesi Genel Müdürü olarak Doktora Adayı Sayın İde SINA'ya Sağlık Çalışanlarının Motivasyon ve İş Doyumu Yönünden Değerlendirilmesi konusundailgili araştırma çalışmalarını gerçekleştirmesi için gerekli izinlere sahip olduğunu tasdik ederim.

İşbu izin belgesi amaçlanan araştırma niyeti için verilmiştir.

Dağıtım Listesi:

- Genel Koordinatör
- İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı
- Başvuru sahibi
- Araştırmanın icra edileceği servisler
- Evrak Tasdik / Kayıt

Ek-7. Issaka Gazobi Hastanesi İzin Yazısı Fransızca

REPUBLICQUE DU NIGER
Fraternité-Travail-Progress

MINISTÈRE DE LA SANTÉ PUBLIQUE
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SANTÉ PUBLIQUE
MATERNITÉ ISSAKA GAZOBY

Niamey, le 7 6 MARS 2017

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL
A
Monsieur Ide SINA

N° 000055 /MSP

Objet : Autorisation de recherche.

Monsieur,

J'accuse réception de votre lettre du 21 Février 2017 relative à la demande d'autorisation de recherche en faveur d'Ide SINA, Etudiant en Management des Intuitons de la Santé de Université d'Ankara, sur le thème. « Evaluation de la Motivation et de la Satisfaction au travail des Personnels de la Santé : une Application dans trois Hôpitaux du Niger à la Maternité Issaka Gazoby ».

A cet effet, je marque mon accord et l'intéressé est autorisé à mener des travaux de recherche liés au thème cité ci - dessus.

Après la soutenance, un exemplaire de la recherche devra être mis à la disposition de la Veillez agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée Maternité Issaka Gazoby.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

LAOUALI ALI
Directeur

Ek-8. Issaka Gazobi Hastanesi İzin Yazısı Türkçe

Nijer Cumhuriyeti
Kamu Sağlığı Genel Müdürlüğü
Issaka Gazoby Doğum Hastanesi

Niamey, 16 Mart 2017
Kimden: Genel Müdür
Kime: Sayın İde SINA
Nº: 000055/MSP

Konu: Araştırma İzni

Sayın SINA,

Ankara Üniversitesi öğrencisi Sayın İde SINA'nın "Sağlık Çalışanlarının Motivasyon ve İş Doyumu Yönünden Değerlendirilmesi: Nijer'de Konuşlu Üç Hastanede Bir Uygulama" konulu ilgili araştırma izin talebini içerir 21 Şubat 2017 tarihli mektubunu aldım.

İlgili başvuru gereğince izin talebi yerinde görülmüş olup mezkûr konuda araştırma yapılmasına yönelik çalışmalar uygun bulunmuştur.

Savunmanın ardından araştırmanın bir kopyasının Issaka Gazoby Doğum Hastanesi'ne sunulması gerekmektedir.

En derin saygılarımın kabulünü istirham ederim

Ek-9. Sağlık Çalışanlarının Motivasyon ve İş Doyumu Yönünden Değerlendirilme Anketi Fransızca

Chers participant,

Ce questionnaire a été préparé pour évaluer la motivation et la satisfaction au travail des personnels de soins de santé. Les informations et opinions recueillies de l'enquête, apportera une contribution de manière significative dans la résolution des problèmes liés à la motivation et la satisfaction au travail des personnels de soins de santé.

Dans ce questionnaire la première partie concerne les renseignements personnels et compte 24 questions de type descriptives, la deuxième partie concerne la motivation et comporte 31 questions et 20 questions pour la satisfaction au travail. Répondre à ce questionnaire dure environ 25 minutes.

Votre participation à l'enquête doit être volontaire. Les réponses seront uniquement utilisées dans la recherche académique. Toutes les informations que vous fournissez seront strictement confidentielles. Par conséquent, évitez de décrire votre nom, prénom et adresse sur le questionnaire.

Merci pour votre aimable effort, temps et contribution à cette recherche, Je vous souhaite du succès dans votre travail.

Ide SINA
Management des Institutions de la Santé
Doctorant/Ph.D

Pour répondre, mettez une croix pour la réponse choisie (X).

1. Age:.....

2. Sexe

- 1. Homme ()
- 2. Femme ()

3. Statut civil

- 1. Marié ()
- 2. Célibataire ()
- 3. Divorcé ()
- 4. Veuf /Veuve ()

4. Nombre d'enfants :.....

5. Niveau d'éducation

- 1. Lycée ()
- 2. Licence ()
- 3. Master/ Doctorat ()

6. Votre lieu de travail?

- 1. HNL ()
- 2. MIG ()
- 3. HNN ()

7. Combien de temps fait vous ce travail?An

8. Combien d'annees vous travaillez dans ce hopital?An

9. Votre profession

1. Médecin ()
2. Technicien/ Licence ()
3. Infirmière/Sage-femme ()
4. Agent de santé ()
5. Autre (Indiquer :.....) ()

10. Si vous avez encore le choix de choisir une profession, quel sera la position d'abandonner cette profession?

1. Première Position ()
2. Deuxième Position ()
3. Trois et jusqu'à ()

11. Evaluer la forme de satisfaction que vous obtenez dans votre travail en (1), (2) et (3)

1. Satisfaction psychologique ()
2. Statut sociale ()
3. Satisfaction Economique ()

12. Comment evaluer votre revenu mensuel?

1. Insuffisant ()
2. Partiellement suffisant()
3. Suffisant ()

13. Avez vous besoin de faire un autre travail supplementaire pour couvrir le moi?

1. Oui ()
2. Non ()

14. Votre Salaire? (En Cfa)

15. Comment evaluez-vous vos relations avec les autres travailleurs de l'hopital?

1. Mauvais ()
2. Normal ()
3. Bien ()

16. Comment evaluez-vous vos relations avec les dirigeants de l'hopital?

1. Mauvais ()
2. Normal ()
3. Bien ()

17. Comment evaluez-vous votre participation aux activites sociales (theatre, sports et cinema) de l'hopital?

1. Insuffisant ()
2. Partiellement suffisant()
3. Suffisant ()

18. Comment ce travail affecte votre vie? (+) ou (-)

Positif Negatif

1. Santé physique () ()
2. Santé mentale () ()
3. Vie sociale () ()
4. La vie de famille () ()

19. Que Pensez-vous de votre productivite?

1. Tres bien ()
2. Bien ()
3. Moyenne ()
4. Mal ()
5. Tres mauvais ()

20. Enumerer 3 facteurs positifs et negatifs affectant la satisfaction au travail.

Positifs

1.
2.
3.

Négatifs

1.
2.
3.

21. Enumerer 3 facteurs positifs et negatifs affectant la motivation au travail.

Positifs

1.
2.
3.

Négatifs

1.
2.
3.

22. A long terme, quels sont vos plans pour votre travail? vous pouvez choisir au moins un

1. Reprendre la même tâche ()
2. La retraite ()
3. S`inscrire en Licence ()
4. S`inscrire en master/doctora ()
5. Devenir instructeur ()
6. Aller dans une autre hopital ()
7. Basculer vers une autre service ()
8. Quitter mon emploi / Démission ()
9. Passer à une autre profession ()
10. Autre (citer:.....)

23. Fumez-vous?

1. Oui, toujours ()
2. Oui, defois ()
3. Non, Jamain ()

24. Buvez-vous?

1. Oui, toujours ()
2. Oui, defois ()
3. Non, Jamain ()

ECHELLE DE MOTIVATION AU TRAVAIL (EMT-31)

Indique dans quelle mesure chacun des énoncés suivants correspond actuellement à l'une des raisons pour lesquelles vous faites ce genre de travail.

Ne correspond pas du tout	Correspond très peu	Correspond un peu	Correspond moyennement	Correspond assez	Correspond fortement	Correspond très fortement
1	2	3	4	5	6	7

Pourquoi faites vous ce genre de travail ?

1. Pour les moments de plaisir intense que m'apporte ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
2. Je ne le sais pas, j'ai l'impression que je n'ai pas ce qu'il faut pour bien faire ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
3. Parce que c'est ce type de travail que j'ai choisi et que je préfère pour atteindre un certain niveau de vie.	1	2	3	4	5	6	7
4. Parce que j'ai l'impression de m'accomplir en faisant mon travail de façon bien personnelle et unique.	1	2	3	4	5	6	7
5. Pour les différents avantages sociaux associés à ce type de travail.	1	2	3	4	5	6	7
6. Je me le demande bien, je n'arrive pas à faire correctement les tâches importantes de ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
7. Parce que j'ai beaucoup de plaisir à apprendre de nouvelles choses dans ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
8. Parce que je tiens énormément à réussir dans ce travail sinon, j'aurais honte de moi.	1	2	3	4	5	6	7
9. Pour les différentes émotions positives que me procure ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
10. Je ne le sais pas, on nous impose des normes de rendement trop élevées.	1	2	3	4	5	6	7
11. Parce que c'est le type de travail que j'ai choisi pour réaliser mes projets de carrière.	1	2	3	4	5	6	7
12. Pour la satisfaction que je ressens alors que je relève des défis intéressants au travail.	1	2	3	4	5	6	7
13. Parce que cela me permet de faire de l'argent.	1	2	3	4	5	6	7
14. Parce que j'ai du plaisir à approfondir mes connaissances sur une foule de choses intéressantes.	1	2	3	4	5	6	7
15. Parce que je tiens absolument à être très bonne dans ce travail, sinon je serais déçue.	1	2	3	4	5	6	7
16. Parce que je m'amuse beaucoup dans ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
17. Je ne le sais pas, on nous fixe des conditions de travail irréalistes.	1	2	3	4	5	6	7
18. Parce que c'est le type de travail que j'ai choisi pour me permettre d'atteindre certains objectifs importants, tout en respectant les autres aspects de ma vie.	1	2	3	4	5	6	7
19. Pour la satisfaction que je vis lorsque je suis en train de réussir des tâches difficiles.	1	2	3	4	5	6	7
20. Parce que ce type de travail me procure une sécurité.	1	2	3	4	5	6	7
21. Je ne le sais pas, on attend trop de nous.	1	2	3	4	5	6	7
22. Parce que plusieurs choses dans ce travail stimulent ma curiosité à en connaître davantage.	1	2	3	4	5	6	7
23. Parce que mon travail c'est ma vie et je ne veux pas échouer.	1	2	3	4	5	6	7
24. Pour le plaisir intense que je ressens à faire les tâches intéressantes de ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
25. Je ne sais pas, il me manque des habiletés importantes pour bien accomplir les tâches de ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
26. Parce que c'est dans ce genre de travail que je préfère poursuivre ma carrière.	1	2	3	4	5	6	7
27. Pour le plaisir que j'éprouve à être créatif-ve dans ma façon de réaliser mon travail.	1	2	3	4	5	6	7
28. Pour le salaire.	1	2	3	4	5	6	7
29. Parce que j'ai souvent des choses intéressantes à apprendre dans ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
30. Parce que je veux être un-e "gagnant-e" dans la vie.	1	2	3	4	5	6	7
31. Je ne le sais pas, on nous fixe des conditions de travail trop difficiles.	1	2	3	4	5	6	7

© Marc R. Blais, Nathalie M. Brière, Lise Lachance et Robert J. Vallerand, 1991

QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION AU TRAVAIL (MINNESOTA SATISFACTION QUESTIONNAIRE)

Entourez le chiffre correspondant à votre degré de satisfaction sur les différentes facettes du travail suivantes, avec :

1 = Très insatisfait(e)

2 = Insatisfait(e)

3 = Ni satisfait(e), ni insatisfait(e)

4 = Satisfait(e)

5 = Très satisfait(e)

01. Des possibilités de rester occupé(e) tout le temps au cours de la journée de travail	1	2	3	4	5
02. Des possibilités de travailler seul(e) dans votre emploi	1	2	3	4	5
03. Des possibilités de faire des choses différentes de temps en temps	1	2	3	4	5
04. De votre importance aux yeux des autres	1	2	3	4	5
05. De la manière dont votre supérieur dirige ses employés (rapports humains)	1	2	3	4	5
06. De la compétence de votre supérieur dans les prises de décision (compétences techniques)	1	2	3	4	5
07. Des possibilités de faire des choses qui ne sont pas contraires à votre conscience	1	2	3	4	5
08. De la stabilité de votre emploi	1	2	3	4	5
09. Des possibilités d'aider les gens dans l'entreprise	1	2	3	4	5
10. Des possibilités de dire aux gens ce qu'il faut faire	1	2	3	4	5
11. Des possibilités de faire des choses qui utilisent vos capacités	1	2	3	4	5
12. De la manière dont les règles et les procédures internes de l'entreprise sont mises en application	1	2	3	4	5
13. De votre salaire par rapport à l'importance du travail que vous faites	1	2	3	4	5
14. De vos possibilités d'avancement	1	2	3	4	5
15. Des possibilités de prendre des décisions de votre propre initiative	1	2	3	4	5
16. Des possibilités d'essayer vos propres méthodes pour réaliser le travail	1	2	3	4	5
17. Des conditions de travail	1	2	3	4	5
18. De la manière dont vos collègues s'entendent entre eux	1	2	3	4	5
19. Des compliments que vous recevez pour la réalisation d'un bon travail	1	2	3	4	5
20. Du sentiment d'accomplissement que vous retirez de votre travail	1	2	3	4	5

Ek-10. Sağlık Çalışanlarının Motivasyon ve İş Doyumu Yönünden Değerlendirilme Anketi Türkçe

Değerli Meslektaşım,

Bu anket formu, hastanede görev yapan sağlık çalışanlarının motivasyon ve iş doyum durumlarının değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Ankete vereceğiniz doğru bilgi ve görüşleriniz, hastane çalışanlarının motivasyon ve iş doyumundan kaynaklanan sorunları ve alınacak önlemlerle çözümüne önemli katkı sağlayacaktır. Bu formda bireyleri tanımlayıcı türde 24 soru, motivasyona yönelik 31, iş doyumuna yönelik 20 ifade bulunmaktadır. Cevaplama yaklaşık 15 dakika sürmektedir.

Ankete katılımınız gönüllü olmalıdır. Verdiğiniz cevaplar gizli tutulacak, yalnızca araştırma için kullanılacak, bireysel bilgileriniz kimse ile paylaşılmayacaktır. Bu nedenle ankete adınızı, soyadınızı ve adresinizi yazmayınız. Uygun görmemeniz halinde ankete katılmayabilir ya da anketi cevaplandırmayı sonlandırabilirsiniz.

Zaman ayırdığınız, içten cevaplarınızla araştırmaya ve olası sorunların çözümüne katkı verdiğiniz için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

İde SINA
Sağlık Kurumları Yönetimi
Doktora Öğrencisi

Aşağıdaki sorulara size en uygun seçenekleri işaretleyerek (X) ya da açıklamalar yazarak yanıtlayınız.

1. Yaşınız:.....

2. Cinsiyetiniz

- 1. Erkek ()
- 2. Kadın ()

3. Medeni durumunuz

- 1. Evli ()
- 2. Bekar ()
- 3. Boşanmış, dul, eşinden ayrı yaşıyor ()

4. Çocuk sayısı:.....

5. Öğrenim durumunuz

- 1. Lise ()
- 2. Lisans ()
- 3. Yüksek Lisans ya da Doktora ()

6. Görev yeriniz?

- 1. Lamorde Hastanesi ()
- 2. Issaka Gazobi Hastanesi ()
- 3. Niamey Hastanesi ()

7. Bu meslekte toplam kaç yıldır çalışıyorsunuz? Yıl

8. Bu kurumda toplam kaç yıldır çalışıyorsunuz? Yıl

9. Meslek ünvanınız

1. Hekim ()
2. Lisans/Teknisyen ()
3. Hemşire/Ebe ()
4. Sağlık Memuru ()
5. Diğer(Açıklayınız:.....) ()

10. Tekrar meslek seçmeniz gerekse idi, mesleğinizi kaçınıcı sırada seçerdiniz?

1. İlk sırada ()
2. İkinci sırada ()
3. Üç ve yukarısı ()

11. Şu anda yürüttüğünüz işten elde ettiğiniz doyumu en fazla doyum sağladığınız alandan başlayarak (1), (2) ve (3) şeklinde değerlendiriniz

1. Psikolojik doyum ()
2. Sosyal statü ()
3. Ekonomik doyum ()

12. Aylık geliriniz için aşağıdaki ifadelerden hangisi size uygun?

1. Yetmiyor ()
2. Kısmen yetiyor ()
3. Tamamen yetiyor ()

13. Ek bir iş yapma gereksinimi hissediyor musunuz?

1. Evet ()
2. Hayır ()

14. Aylık maaşınız ne kadardır?

15. Kurum içerisindeki diğer sağlık çalışanları ile ilişkilerinizi değerlendirseniz, aşağıdakilerden hangisini seçerdiniz?

1. Kötü ()
2. Normal ()
3. İyi ()

16. Kurum yöneticileri ile ilişkilerinizi değerlendirmek isterseniz aşağıdakilerden hangisini seçerdiniz?

1. kötü ()
2. Normal ()
3. İyi ()

17. Sosyal aktivitelere (tiyatro, spor, sinema gibi) katılma durumunuzu nasıl değerlendirirsiniz?

1. Yetersiz ()
2. Kısmen yeterli ()
3. Yeterli ()

18. İş Yaşamınızın genel olarak hayatınızı nasıl etkilediğini uygun parantez () içine + işareti koyarak belirtiniz.

Olumlu Olumsuz

1. Fiziksel sağlık () ()
2. Ruhsal sağlık () ()
3. Sosyal yaşam () ()
4. Aile yaşantısı () ()

19. Mesleğinizi uygulamadaki veriminiz konusunda ne düşünüyorsunuz?

1. İyiyim ()
2. Ne iyiyim ne kötüyüm ()
3. Kötüyüm ()

20. İş doyumunuzu etkileyen olumlu ve olumsuz etkenlerden 3 tanesini yazınız.

Olumlu

1.
2.
3.

Olumsuz

1.
2.
3.

21. Motivasyon ile ilgili sizi etkileyen olumlu ve olumsuz etkenlerden 3 tanesini yazınız.

Olumlu

1.
2.
3.

Olumsuz

1.
2.
3.

22. Uzun vadede, mesleğinizle ilgili planlarınız nelerdir? (Birden çok seçenek işaretleyebilirsiniz).

1. Aynı göreve devam etme ()
2. Emekli olma ()
3. Ön lisans, lisans tamamlama ()
4. Yüksek lisans/doktora yapma ()
5. Öğretim elemanı olma ()
6. Başka bir kuruma geçme ()
7. Başka bir birim ya da istasyona geçme ()
8. İşimden ayrılma/istifa etme ()
9. Başka bir mesleğe geçme ()
10. Diğer (Belirtiniz:.....)

23. Sigara içiyor musunuz?

1. Evet, her gün ()
2. Evet, arasıra ()
3. Hayır, hiç ()

24. Alkol kullanıyor musunuz?

1. Evet, sıklıkla ()
2. Evet, arasıra ()
3. Hayır, hiç ()

BLAIS İŞ MOTİVASYON ÖLÇEĞİ

Hiç uyuşmuyor	Çok az uyuşuyor	Biraz uyuşuyor	Orta derecede uyuşuyor	Yeteri kadar uyuşuyor	Oldukça uyuşuyor	Tam olarak uyuşuyor
1	2	3	4	5	6	7

Neden bu işte çalışıyorsunuz?

1. Bu işin bana getirdiği yoğun keyif anları için.	1	2	3	4	5	6	7
2. Bilmiyorum, bu işi yapmak için gerekenlere sahip olmadığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
3. Çünkü belirli bir yaşam standardına ulaşmak için seçtiğim ve tercih ettiğim iş türü olduğundan.	1	2	3	4	5	6	7
4. Çünkü işimi çok kişisel ve eşsiz bir yolla yaparak kendi amaçlarımı gerçekleştirdiğimi hissettiğimden.	1	2	3	4	5	6	7
5. Bu iş türüyle ilişkili farklı sosyal yararları için.	1	2	3	4	5	6	7
6. Onu ben de çok merak ediyorum, bu işteki başlıca görevleri doğru dürüst yapamıyorum bile.	1	2	3	4	5	6	7
7. Çünkü bu işte yeni şeyler öğrenirken çok keyif alıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
8. Çünkü bu işte başarılı olmayı gerçekten çok arzu ediyorum, olamazsam kendimden utanırdım.	1	2	3	4	5	6	7
9. Bu işin bana verdiği farklı olumlu duygular için.	1	2	3	4	5	6	7
10. Bilmiyorum, çok yüksek performans standartları altında çalışıyoruz.	1	2	3	4	5	6	7
11. Çünkü kariyer hedeflerime ulaşmak için seçtiğim bir iş türü olduğundan.	1	2	3	4	5	6	7
12. İşte ilginç zorlukların üstesinden gelirken hissettiğim tatmin için.	1	2	3	4	5	6	7
13. Çünkü bu iş para kazanmamı sağlıyor.	1	2	3	4	5	6	7
14. Çünkü çeşitli ilginç şeyler üzerinde bilgimi derinleştirmekten zevk alıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
15. Çünkü bu işte kesinlikle çok iyi olmak istiyorum, olamazsam hayal kırıklığına uğradım.	1	2	3	4	5	6	7
16. Çünkü bu işte çok eğleniyorum.	1	2	3	4	5	6	7
17. Bilmiyorum, bize gerçekçi olmayan iş koşulları dayatılmış durumda.	1	2	3	4	5	6	7
18. Çünkü yaşamımın diğer yönlerine saygı duyarken bazı önemli hedeflere ulaşmamı sağladığından bu tür bir işi seçtim.	1	2	3	4	5	6	7
19. Zor görevleri başardığım zaman tecrübe ettiğim tatmin için.	1	2	3	4	5	6	7
20. Çünkü bu tip bir iş bana bir güvenlik sağlıyor.	1	2	3	4	5	6	7
21. Bilmiyorum, bizden çok fazla bekleniyor.	1	2	3	4	5	6	7
22. Çünkü bu işteki çoğu şey benim daha fazla bilmeye olan merakımı harekete geçiriyor.	1	2	3	4	5	6	7
23. Çünkü benim işim benim hayatımdır ve onda başarısızlığa uğramak istemiyorum.	1	2	3	4	5	6	7
24. Bu işin ilginç görevlerini yaparken hissettiğim yoğun keyif için.	1	2	3	4	5	6	7
25. Bilmiyorum, bu işteki görevleri doğru bir şekilde yerine getirmek için önemli becerilerden yoksunum.	1	2	3	4	5	6	7
26. Çünkü kariyerime devam etmeyi tercih ettiğim bir iş olduğundan.	1	2	3	4	5	6	7
27. İşimi yapma tarzımda yaratıcı olduğumu hissettiğimdeki keyif için.	1	2	3	4	5	6	7
28. Maaşı için.	1	2	3	4	5	6	7
29. Çünkü sık sık bu işte öğreneceğim ilginç şeylerim oluyor.	1	2	3	4	5	6	7
30. Çünkü hayatta bir “kazanan” olmak istiyorum.	1	2	3	4	5	6	7
31. Bilmiyorum, bize çok zor çalışma koşulları dayatılıyor.	1	2	3	4	5	6	7

MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıdaki durumlar işyerindeki iş doyumunuzu belirlemeyi hedeflemektedir. Tabloda iş doyumunu ölçeğine ait verilen ifadeleri dikkatlice okuyarak, yaptığınız işi “Hiç Memnun Değilim” ile “Çok Memnunum” seçenekleri arasında değerlendiriniz

ŞİMDİKİ İŞİMDEN	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından,	1	2	3	4	5
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından,	1	2	3	4	5
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından,	1	2	3	4	5
4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından,	1	2	3	4	5
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından,	1	2	3	4	5
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından,	1	2	3	4	5
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından,	1	2	3	4	5
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından,	1	2	3	4	5
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından,	1	2	3	4	5
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından,	1	2	3	4	5
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından,	1	2	3	4	5
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından,	1	2	3	4	5
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından,	1	2	3	4	5
14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından,	1	2	3	4	5
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından,	1	2	3	4	5
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından,	1	2	3	4	5
17. Çalışma şartları bakımından,	1	2	3	4	5
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları açısından,	1	2	3	4	5
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından,	1	2	3	4	5
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi açısından,	1	2	3	4	5

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Title: “Evaluer la Motivation et la Satisfaction au Travail des Personnels de Soins de Santé : Une Application dans Trois Différents Hôpital du Niger”.

INTRODUCTION

Chers participants,

Vous êtes invité à participer à notre recherche menée dans ces trois différents hôpitaux du Niger dont le titre est susmentionnée. Avant d'accepter de participer à cette recherche, vous devez comprendre le but et vous devez donner votre consentement librement. Veuillez lire attentivement les informations suivantes avant de répondre aux questions. Si vous avez des questions, posez les afin d'apporter des réponses claires.

INFORMATIONS

Cette recherche vise à évaluer la motivation et la satisfaction au travail des personnels de santé de l'hôpital. Les informations et opinions recueillies de l'enquête, apportera une contribution de manière significative dans la résolution des problèmes liés à la motivation et la satisfaction au travail des personnels de santé, ainsi que des mesures à prendre. Dans ce questionnaire la première partie concerne les renseignements personnels et compte 24 questions de type descriptives, la deuxième partie concerne la motivation et comporte 31 questions et 20 questions pour la satisfaction au travail. Répondre à ce questionnaire dure environ 15 minutes. L'objectif est de collecter des données auprès 380 personnes environ. Vous n'êtes qu'un de ces participants. L'étude durera environ un an. Votre participation est volontaire.

SECURITE

Votre participation à l'enquête est volontaire. Vous pouvez refuser de prendre part à cette recherche ou bien arrêter à tout moment après avoir commencé. Les réponses seront uniquement utilisées dans la recherche académique. Toutes les informations que vous fournissez seront strictement confidentielles. Lorsque la recherche est publiée, la confidentialité des informations que vous fournissez pour votre identité et votre information sera protégée. Vous ne pouvez pas participer à l'enquête ni y mettre fin si vous n'êtes pas d'accord. Vous ne courez aucun risque si vous participez à la recherche, ou si vous n'acceptez pas la recherche ou quittez l'étude, vous ne rencontrerez aucune conséquence négative et vos droits seront protégés.

APPROBATION

J'ai lu le texte qui contenait les informations à donner aux volontaires participant à cette recherche avant et après. J'ai posé aux chercheurs des questions sur les problèmes qui me manquaient et j'ai obtenu des réponses satisfaisantes. Je crois que je comprends en détail toutes les déclarations qui me sont faites par écrit et oralement. J'ai eu suffisamment de temps pour décider à participer ou non à cette recherche. Dans ces circonstances, Je déclare par la présente que j'accepte la soumission et la publication de ce code de conduite de mon plein gré, sans aucune pression ni coercition.

SIGNATURE;

Nom et prénom du participant :

Signature /Date

Tel:

Nom, Prénom du chercheur :

Signature /Date

Tel:

REMARQUE: Deux copies du formulaire correspondant ont été préparées, l'une des copies signées a été remise au participant et l'autre a été prise et conservée par le chercheur.



AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

Araştırmanın Adı: “Sağlık Çalışanlarının Motivasyon ve İş Doyumu Yönünden Değerlendirilmesi: Nijer’de Üç Farklı Hastanede Bir Uygulama”.

A. GİRİŞ BÖLÜMÜ

Sayın Gönüllü

Nijer’de üç hastanede yürütölmek üzere planlanmış olan yukarıda adı yazılı araştırmaya katılmak üzere davet edilmiş bulunuyorsunuz. Bu araştırmada yer almayı kabul etmeden önce, araştırmanın hangi amaçla yapılmak istendiğini anlamanız ve kararınızı bu bilgilendirme çerçevesinde özgürce vermeniz gerekmektedir. Lütfen aşağıdaki bilgileri dikkatlice okuyunuz, sorularınız olursa sorunuz ve açık yanıtlar isteyiniz.

B. BİLGİLENDİRME BÖLÜMÜ

Bu araştırma, hastanede görev yapan sağlık çalışanlarının motivasyon ve iş doyum durumlarının değerlendirilmesi amacıyla yapılmaktadır. Ankete vereceğiniz doğru bilgi ve görüşleriniz, hastane çalışanlarının motivasyon ve iş doyumundan kaynaklanan sorunları ve alınacak önlemlerle çözümüne önemli katkı sağlayacaktır. Veri toplama formunda bireyleri tanımlayıcı türde 24 soru, motivasyona yönelik 31, iş doyumuna yönelik 20 ifade bulunmaktadır. Cevaplama yaklaşık 15 dakika sürmektedir. Yaklaşık 380 kişiden veri toplanması hedeflenmiştir. Siz bu katılımcılardan yalnızca birisiniz. Çalışma yaklaşık bir yıl sürecektir. Gönüllü olarak katılmanız istenen bu çalışma için size para ödenmeyecek ya da siz para ödemeyeceksiniz.

C. GÜVENCE BÖLÜMÜ

Ankete gönüllü olarak katılmanız önemlidir. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da başladıktan sonra istediğiniz zaman ayrılabilirsiniz. Verdiğiniz

cevaplar gizli tutulacak, yalnızca araştırma için kullanılacak, kişisel bilgileriniz kimse ile paylaşılmayacaktır. Araştırma yayınlandığında da size ilişkin kimlik ve araştırma için verdiğiniz bilgilerinizin gizliliği korunacaktır. Uygun görmemeniz halinde ankete katılmayabilir ya da anketi cevaplandırmayı sonlandırabilirsiniz. Siz gönüllülerin araştırmaya katılmaları halinde her hangi bir riskle karşılaşmanız söz konusu olmadığı gibi, araştırmayı kabul etmemeniz ya da araştırmadan ayrılmanız halinde herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşmayacaksınız ve haklarınız korunacaktır.

D. ONAY BÖLÜMÜ

Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlamadan önce gönüllülere verilmesi gereken bilgileri içeren metni okudum ve sözlü olarak dinledim. Eksik kaldığını düşündüğüm konularda sorularımı araştırmacılara sordum ve doyurucu yanıtlar aldım. Yazılı ve sözlü olarak tarafıma yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anladığımı kanısındayım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğim konusunda karar vermem için yeterince zaman tanındı. Bu koşullar altında, araştırma kapsamında elde edilen şahsıma ait bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını, gizlilik kurallarına uyulmak kaydıyla sunulmasını ve yayınlanmasını hiçbir baskı ve zorlama altında kalmaksızın, kendi özgür irademle kabul ettiğimi beyan ederim”.

E. İMZA BÖLÜMÜ

Katılımcının Adı, Soyadı:

İmza/Tarih

Tel:

Araştırmacının Adı, Soyadı:

İmza/Tarih

Tel:

NOT: İlgili form iki kopya hazırlanmış, imzalı kopyalardan biri katılımcıya teslim edilmiş, diğeri de araştırmacı tarafından alınmış olup saklanacaktır.

Ek-13. Blais Motivasyon Envanteri İfadelerine Verilen Yanıtların Dağılımı

BME ifadeleri	1 Hiç uyuşmuyor		2 Çok az uyuşuyor		3 Biraz uyuşuyor		4 Orta Derece Uyushuyor		5 Yeteri Kadar Uyushuyor		6 Oldukça Uyushuyor		7 Tam olarak uyuşuyor	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Motivasyon 1	40	13,2	12	3,9	33	10,9	57	18,8	40	13,2	41	13,5	81	26,6
Motivasyon 2	89	29,3	26	8,6	28	9,2	43	14,1	38	12,5	32	10,5	48	15,8
Motivasyon 3	21	6,9	12	3,9	24	7,9	49	16,1	63	20,7	38	12,5	97	31,9
Motivasyon 4	14	4,6	5	1,6	23	7,6	48	15,8	61	20,1	59	19,4	94	30,9
Motivasyon 5	36	11,8	10	3,3	42	13,8	61	20,1	49	16,1	38	12,5	68	22,4
Motivasyon 6	98	32,2	26	8,6	24	7,9	41	13,5	47	15,5	31	10,2	37	12,2
Motivasyon 7	12	3,9	14	4,6	11	3,6	22	7,2	46	15,1	65	21,4	134	44,1
Motivasyon 8	23	7,6	8	2,6	23	7,6	33	10,9	46	15,1	53	17,4	118	38,8
Motivasyon 9	11	3,6	12	3,9	18	5,9	51	16,8	66	21,7	63	20,7	83	27,3
Motivasyon 10	58	19,1	23	7,6	27	8,9	60	19,7	50	16,4	35	11,5	51	16,8
Motivasyon 11	16	5,3	11	3,6	27	8,9	38	12,5	67	22,0	56	18,4	89	29,3
Motivasyon 12	14	4,6	6	2,0	23	7,6	52	17,1	59	19,4	64	21,1	86	28,3
Motivasyon 13	88	28,9	27	8,9	25	8,2	37	12,2	43	14,1	28	9,2	56	18,4
Motivasyon 14	22	7,2	9	3,0	11	3,6	35	11,5	62	20,4	53	17,4	112	36,8
Motivasyon 15	9	3,0	5	1,6	14	4,6	30	9,9	61	20,1	75	24,7	110	36,2
Motivasyon 16	83	27,3	16	5,3	25	8,2	47	15,5	56	18,4	30	9,9	47	15,5
Motivasyon 17	89	29,3	26	8,6	31	10,2	42	13,8	44	14,5	26	8,6	46	15,1
Motivasyon 18	22	7,2	9	3,0	20	6,6	49	16,1	51	16,8	68	22,4	85	28,0
Motivasyon 19	16	5,3	17	5,6	30	9,9	47	15,5	61	20,1	63	20,7	70	23,0
Motivasyon 20	32	10,5	17	5,6	35	11,5	56	18,4	58	19,1	42	13,8	64	21,1
Motivasyon 21	39	12,8	19	6,3	45	14,8	45	14,8	42	13,8	38	12,5	76	25,0
Motivasyon 22	5	1,6	9	3,0	25	8,2	44	14,5	69	22,7	56	18,4	96	31,6
Motivasyon 23	5	1,6	5	1,6	11	3,6	41	13,5	49	16,1	55	18,1	138	45,4
Motivasyon 24	13	4,3	10	3,3	28	9,2	46	15,1	60	19,7	65	21,4	82	27,0
Motivasyon 25	54	17,8	20	6,6	41	13,5	50	16,4	48	15,8	45	14,8	46	15,1
Motivasyon 26	9	3,0	8	2,6	21	6,9	42	13,8	50	16,4	56	18,4	118	38,8
Motivasyon 27	24	7,9	7	2,3	26	8,6	49	16,1	58	19,1	62	20,4	78	2,7
Motivasyon 28	90	29,6	34	11,2	29	9,5	45	14,8	31	10,2	36	11,8	39	12,8
Motivasyon 29	15	4,9	7	2,3	20	6,6	33	10,9	52	17,1	71	23,4	106	34,9
Motivasyon 30	24	7,9	12	3,9	23	7,6	32	10,5	63	20,7	60	19,7	90	29,6
Motivasyon 31	66	21,7	29	9,5	37	12,2	47	15,5	46	15,1	29	9,5	50	16,4

Ek-14. Minnesota İş Doyum Ölçeği İfadelerine Verilen Yanıtların Dağılımı

Minnesota İş Doyum Ölçeği	Hiç Memnun Değilim 1		Memnun Değilim 2		Kararsızım 3		Memnunum 4		Çok Memnunum 5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Minnesota İş Doyum Ölçeği 1	26	8,6	32	10,5	69	22,7	114	37,5	63	20,7
Minnesota İş Doyum Ölçeği 2	49	16,1	67	22,0	65	21,4	78	25,7	45	14,8
Minnesota İş Doyum Ölçeği 3	29	9,5	24	7,9	63	20,7	123	40,5	65	21,4
Minnesota İş Doyum Ölçeği 4	17	5,6	11	3,6	58	19,1	136	44,7	82	27,0
Minnesota İş Doyum Ölçeği 5	20	6,6	28	9,2	69	22,7	118	38,8	69	22,7
Minnesota İş Doyum Ölçeği 6	16	5,3	17	5,6	65	21,4	125	41,1	81	26,6
Minnesota İş Doyum Ölçeği 7	18	5,9	24	7,9	75	24,7	112	36,8	75	24,7
Minnesota İş Doyum Ölçeği 8	12	3,9	11	3,6	56	18,4	133	43,8	92	30,3
Minnesota İş Doyum Ölçeği 9	8	2,6	9	3,0	34	11,2	128	42,1	125	41,1
Minnesota İş Doyum Ölçeği 10	14	4,6	13	4,3	53	17,4	117	38,5	107	35,2
Minnesota İş Doyum Ölçeği 11	14	4,6	9	3,0	59	19,4	140	46,1	82	27,0
Minnesota İş Doyum Ölçeği 12	27	8,9	41	13,5	87	28,6	99	32,6	50	16,4
Minnesota İş Doyum Ölçeği 13	64	21,1	26	8,6	80	26,3	85	28,0	49	16,1
Minnesota İş Doyum Ölçeği 14	49	16,1	28	9,2	58	19,1	102	33,6	67	22,0
Minnesota İş Doyum Ölçeği 15	25	8,2	33	10,9	84	27,6	88	28,9	74	24,3
Minnesota İş Doyum Ölçeği 16	32	10,5	20	6,6	77	25,3	122	40,1	53	17,4
Minnesota İş Doyum Ölçeği 17	39	12,8	37	12,2	83	27,3	90	29,6	55	18,1
Minnesota İş Doyum Ölçeği 18	8	2,6	24	7,9	69	22,7	127	41,8	76	25,0
Minnesota İş Doyum Ölçeği 19	18	5,9	26	8,6	54	17,8	117	38,5	89	29,3
Minnesota İş Doyum Ölçeği 20	5	1,6	7	2,3	55	18,1	121	39,8	116	38,2

ÖZGEÇMİŞ

I- Bireysel Bilgiler

Adı: Ide

Soyadı: SINA

Doğum Yeri ve Tarihi: Nijer, 03.04.1983

Uyruğu: Nijer

Medeni Durumu: Bekar

İletişim Adresi ve Telefonu: bensina83@yahoo.fr/idesina3@gmail.com-
05538936988

II- Eğitim

Lisans: Sousse Üniversitesi, Cerrahi ve Jinekoloji Obstetrik (2009)

Yüksek Lisans: Huazhong Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, Tongji Tıp
Fakültesi, (2013)

Liège Üniversitesi, HEC-Liege, İşletme Yönetimi (2018)

Doktora: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Kurumları
Yönetimi (2014-Halen devam ediyor)

III- Mesleki Deneyim

Marketing Asistant at Area. Barcelona/Spain (01.05.2018-31.10.2018)

Management of European Project at Work In Progress. Lecce/Italy (02.01.2017-
31.03.2017)

Research Assistant at SESRİC. Ankara/Turkey (02.01.2017-31.03.2017)

Internship at University Hospital of Hached Sousse/Tunisia (01.09.2007-
31.10.2008)

IV- Bilimsel Yayınlar

Uluslararası Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler:

AKYÜREK Ç E, SAWALHA R, SINA I (2015), Factors Affecting the Decision Making Process in Healthcare Institutions Academy of Strategic Management Journal, **14**: 1-14

DJİBO H, ÖNDER ÖR, AKYÜREK Ç E, SINA I, MAMADOU D, AMADOU M M, MOCTAR R S (2015). Climate Change Effects on Infantile Pathology in Pediatric Environment. Journal of Asian Development Studies, **4(2)**: 65-78.

Ulusal Bilimsel Toplantılarda Sunulan Bildiriler:

AKYÜREK Ç E, SAWALHA R, IDE S (2015). Factors Affecting the Decision Making Process in Healthcare Institutions. International Healthcare Management Conference, 15-17 Haziran 2015, Gümüşhane – TÜRKİYE.

GÖK M M, ÖNDER Ö R (2016). Ulusal Hastalık Yüğü, 10. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Ankara (Poster Bildiri- Özet Metin).

V- Katılınan Atölye, Konferans ve Seminer:

Political, Economic and Social Challenges in Europe and the World, Liège, Liege / Belgium 15-18 February 2018

International conference on Resource Management and Governance, Sofia /Bugaria. . 24-27 October 2017

Workshop on Entrepreneurship and Biodiversity, Leuca, Italy. 10-14 August 2017

Workshop on `Monitoring Food Security in the Context of 2030 Sustainable Development Agenda` Ankara, Turkey. 22-23 February 2017

10th annual Congress on health and hospital administration by Başkent University, Turkey, December 01-03,2016

International Healthcare Management Conference (IHMC)/ Organized by Gumushane University Turkey- King's College, USA; June 15-17,2015

Seminar on A Global Perspective on Advances in Improving the Quality and Safety of Health Care Services; Tongji Medical College, HUST Wuhan China, April 8-11- 2012

Seminar on Future Directions of Strategic Management in Health Care Organizations, Tongji Medical College, HUST Wuhan China, April 11-14-2012

Seminar on Globalization of Health Management Practice and Its Implications for Health Management and Research; Tongji Medical College, HUST Wuhan China, April 14-17 -20

VI- Burs Ödülü, Ödül ve Onur Belgesi

Scholarship Award from Francophonie , September 2017-Juliet 2017

Scholarship Award from Turkish Government for Doctoral programme, Septembre 2013-Septembre 2018

Certificate of excellent student awarded from Huazhong University of Science and Technology

Prize of the best seminar presentation

VII- Araştırmalar

2018 : Elaboration d'un outil de mesure des effets des réseaux d'action intersectorielle locale sur les services de premières lignes (French)

2018 : Ccomportement Organisationnel dans la Gestion des Soins de Santé (French)

2018 : La conception et la mise en place d'outils spécifiques de marketing dans le service public (French)

2016 : Health Policy Analysis: The case of Maternal Mortality Reduction in Niger (English)

2016: Motivation Theories in Healthcare Management (Turkish)

2015: General Health Insurance (English)

2015: The European Counties Policy in Terms of Health Inequalities and Service Evaluation (English)

2015: Mental Health Policy in the European Union (English)

2015: Marketing in Healthcare Management (Turkish)

2015: Health Expenditure and Financing (Turkish)

2015: Human Resources Planning in Healthcare (English)

2013: Maternal and Child Healthcare Reform in Niger (English)

2013: American Health system (English)

2011: Chinese Health system (English)

2009: Waste Management of Operating Unit in CHU-Sahloul (French)