

BİR DEVLET HASTANESİNDE EK ÖDEME YAPILMASININ İŞGÖREN MOTİVASYONU ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Ümit NALDÖKEN*, Hasan EKİNCİ** ve Enis Baha BİÇER***

Özet

Motivasyon, örgütün ve bireylerin ihtiyaçlarının tatminle sonuçlanacağı bir iş ortamını oluşturarak bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi sürecidir. Özellikle, ileri sanayi toplumlarında otomasyona kayılması ve kitle üretimine gidilmesi işçinin işinden elde edeceği tatmini daha da azaltıcı bir rol oynamıştır. Motivasyon tekniklerinin devreye sokulmasında varılmak istenen en önemli amaç, işgörenlerde daha çok çalışma istek ve arzusu yaratabilecek faktörleri bularak, onların gereksinimlerini elverdiğince doyumak ve her gün işbaşı yapılırken istekle gelip, istekle çalışmalarını sağlamaktır.

Bu çalışmada bir sağlık kuruluşu olan Sivas Devlet Hastanesinde çalışan işgörenlerin kendilerine ek ödeme yapılmasından hangi yönde ve ne derece motive oldukları araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmada anket ve gözlem teknikleri kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket ve gözlem sonuçlarına göre Sivas Devlet Hastanesinde çalışan ve ek ödemedir faydalanan sağlık çalışanlarının Sağlık Bakanlığı'nın uyguladığı ek ödemedir olumlu motive oldukları söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Ek Ödeme, İşgören Motivasyonu

Effects of Extra Payment at The Employee Motivation in a State Hospital

Abstract

Motivation is a process, which influence individual to activate and motivate by forming a business circumstance that results with satisfaction of individuals and organizations necessity. Especially, passing to otomation and mass production in advanced industry communities, have played a role in reducing workers satisfaction more. The most important aim of activation of the motivation technics is satisfying the workers necessities feasibly and getting them willing workers while working and coming to work everyday by finding factors that cause eagerness.

In this study, it was aimed to investigate in which way and how much the people were motivated, who were working in Sivas State Hospital by extra payment. In the research, technics of inquiry and observations were used. According to the result of inquiry and observation used in the research, it can be said that, health workers, who are working in Sivas State Hospital and getting extra payment, are motivated by extra payment that is carried out by Health Minister.

Keywords: Motivation, Extra Payment, Employee Motivation.

* Öğr. Gör. Cumhuriyet Üniversitesi SBF Sağlık Yönetimi Bölümü

** Yrd. Doç. Dr. Cumhuriyet Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

*** Öğr. Gör. Cumhuriyet Üniversitesi SBF Sağlık Yönetimi Bölümü

GİRİŞ

İnsanlar gördükleri işten ve iş çevresinden memnun oldukları sürece daha verimli çalışırlar (Eren, 1998:397). Çağımızda, özellikle ileri sanayi toplumlarında otomasyona kayılması ve kütle üretimine gidilmesi işgörenin işinden elde edeceği tatmini daha da azaltıcı bir rol oynamıştır. Böyle ortamlarda çalışan işgörenler, işlerinden çok az zevk almaktadırlar (Öztabağ, 1970:34). Bu da özellikle hizmet işletmelerinde kaliteli ve verimli hizmet sunumunu önemli derecede etkilemektedir. İşletmeler karlarını maksimize etme amacını taşıırken, işgörenler de yaptıkları iş karşılığında hak ettikleri ücreti elde etmeye çalışırlar. İşgörenleri çalışmaya iten en güçlü motivasyon, kendisinin ve ailesinin yaşamını arzuladığı şekilde yürütebilmesini sağlayan ücreti elde etmektir (Aşıkoğlu, 1996:44). Ücret, işgörenlerin ekonomik ihtiyaçlarını karşılamaya yarayan bir araç olmasının yanında, onların saygınlık basamaklarındaki yerini belirlemesi bakımından da önemlidir.

Bu çalışma ek ödeme yapılmasının işgören motivasyonu üzerine etkisini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A. MOTİVASYON KAVRAMI

Sanayi devriminin ilk dönemlerinde, işçilerin ve onların ailelerinin iş saatlerinden sonra yeme, giyinme ve barınma gibi fizyolojik ihtiyaçlarının çokluğu, işverenlerin ve yöneticilerin dikkatlerini bu ihtiyaçların üzerine çektiği görülür. Bu maddi ihtiyaçların giderilmesine rağmen, işinde başarılı olmayan bir kimsenin zorlayıcı önlemler ve ceza usulleri ile çalıştırılmak istendiği bilinmektedir (Eren, 1998:397).

Sıkıcı işlerde çalışan, kendi kendilerine karar verme özgürlüğü hemen hiç olmayan işgörenlerin, doğal olarak tembelliğe, inatçılığa kayma tehlikeleri vardır. Yöneticiler onları bazı güdüleme araçlarından yararlanarak yönetmelidirler. Bunun için insanları güdüleyen nedenler saptanmalı ve istekleri yerine getirilmeye çalışılmalıdır. Böylece, hem kendi kişisel ihtiyaçlarını karşıladıkları ve hem de örgütün amaçlarına ulaşmak üzere çalıştıkları bir ortam yaratılabilecektir (Eren, 1998:398).

Örgütsel psikoloji alanında yapılan tüm araştırmaların ve geliştirilen kuramların özünde başarılı yönetim arayışı vardır. Bu yaklaşım içinde, işgörenlerin işe ve işletmeye inançla bağlanma yolları ve özendirme olanakları araştırılır. Yönetici için en önemli sorun, ayrı ayrı gereksinim ve kişiliklere sahip işgörenlerin örgüt amaçlarına nasıl yönlendirileceğidir. Bu nedenle, bir yandan işletmelerde yapılan tüm işlerin daha ilginç ve doyurucu olması araştırılırken, öte yandan işgören gereksinimleri yakından gözetlenerek ve bu gereksinimlerde oluşan

değişiklikler sürekli izlenerek onların doyurulması yönünde çeşitli incelemeler yapılmaktadır. Bu yaklaşım içinde genel bir tanım yapmak gerekirse, işgörenleri işletme amaçlarına yaklaştırıcı, inandırıcı ve özendirici nitelikte yapılan tüm eylem ve uğraşlara motivasyon denebilir (Genç, 2004:26).

1. Motivasyonun Önemi ve Yararları

Yöneticiler ve yönetilenler motivasyonun iki yönünü oluşturur. Yöneticiler motivasyon aracını kullanarak, kişilerin yaptıkları işlere konsantre olmalarını, işlerini daha iyi yapmalarını ve dolayısıyla kaynakların en verimli şekilde kullanılmasını sağlamaya çalışırlar. Organizasyonları harekete geçiren yöneticilerdir. Motivasyon yöneticilerin “harekete geç” komutuyla ilgilidir. Diğer bir deyişle yöneticinin bu “harekete geç” komutu, emir, ceza ya da ödül gibi çeşitli araçlarla olabilir (Berberoğlu, 1996:113).

Motivasyon olayı kişinin iş yapma, faaliyette bulunma, sonuç alma arzusu ve gayreti ile ilgilidir. Kişinin motivasyonu örgütsel amaçlara ulaşma, yöneticinin başarısı gibi faydalar sağlamanın yanında, iş görenin lehinde bir takım sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Öncelikle işgören, motivasyon kavramının ciddiye alındığı bir işyerinde, performansının ödüllendirildiğini ya da ödüllendirileceğini bilmekte ve bu yönde davranış gösterdiği zamanda ihtiyacını tatmin etmektedir (Koçel, 2003:634).

Örgütlerde başarı, fiziksel ve finansal kaynaklarla insan kaynaklarının uygun bir bileşiminin sonucudur. Fiziksel ve finansal kaynaklar cansızdır; verimlilik ya da başarıya yalnızca insan unsuruyla birlikte olduklarında ulaşabilirler. Günümüzde örgütlerde personeli kazanmak ve başarılı olmak için, öncelikle personeli başarılı olmaya güdülemek şarttır. Zira başarının temel aracı motivasyondur.

Motivasyon, çalışanların amaçları ile organizasyonun amaçlarını uyumlaştırmak için uygulanan yöntemleri içerir. Motivasyon bir yandan işletme verimliliğinin yükselmesini, öte yandan çalışanların işletmeden bekledikleri doyumun artırılmasını amaçlar (Genç, 2004:239).

2. Motivasyon Araçları

Motivasyonda temel amaç, işgörenlerin istekli, verimli ve etkili çalışmasını sağlamaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için işletme yöneticileri ve bilim adamları birçok uygulama örnekleri ve öneriler sunmuşlardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995:107).

İşletme içerisinde çalışanları belirli yönlere kanalize ederek onları bu yolda motive etmek oldukça zordur. Bireyin kişilik yapısı ve yaşadığı toplumsal çevrenin sahip olduğu değer yargıları birbirinden farklıdır. Birbirinden çok farklı özelliklere sahip bireyleri işletme içerisinde ortak bir amaç etrafında toplamak ve onların istenen performans düzeyine ulaşmalarını sağlamak için birtakım araçlardan

yararlanmak zorunludur. Bu araçlar, işgörenlerin olumlu yönde motive olmaları üzerinde oldukça etkilidir (Aşıkoğlu, 1996:43).

İnsanlar arzu ve gereksinmelerini karşılamak için belirli davranış kalıpları içine girerler. Fakat bireyin bu davranışları mutlaka başkalarının arzu ettiği yönde gerçekleşmeyecektir. Çünkü insan başkasının işine yarayacak olan çabayı değil kendi gereksinmelerini tatmin edecek çabayı gösterecektir. Bir iş gördürmek isteyen yönetici, işgörenler için özendirme araçları saptarken bu hususu göz önünde bulundurmalıdır. Özendirme araçları hedefe doğrudan doğruya yönelmiş ve gerçekleştirilebilir olmalıdır (Eren, 1998:266). Dolayısıyla motivatörler sayesinde işgören kendi amacını gerçekleştirme çabasına girerken, aynı zamanda örgütsel amaçların da gerçekleşmesine katkıda bulunacaktır.

Yönetim özendiricileri kullanarak, işgörenleri, işletme amaçları doğrultusunda daha verimli olmaya yöneltebilir. Personel verimli olarak çalıştırılırken özendirme araçlarının kullanılmasında beş önemli aşama bulunmaktadır (Kumkale, 1996:98). Bu aşamalar:

- Motivasyondan beklenen amacın saptanması,
- Kimlerin veya hangi grupların motive edileceğinin belirlenmesi,
- Özendirme araçlarının saptanması,
- Özendirme araçlarının uygulanması,
- Uygulama sonuçlarının izlenmesi ve değerlendirilmesidir.

Motivasyonda kullanılan özendirme araçları her zaman aynı etkiyi göstermezler. Etkinlikleri uygulandıkları işletme, çevre şartları ve toplumsal yapıya göre değişiklikler gösterir. Evrensel bir motivasyon modeli geliştirmek değişen koşullara göre mümkün değildir. Fakat genelde motivasyonun özendirici araçları; ekonomik araçlar, psiko-sosyal araçlar, örgütsel ve yönetsel araçlar olarak sınıflandırılabilir (Aşıkoğlu, 1996:44).

İşgörenlerin verimliliğini yükseltmek için, işgörenleri gayretli bir şekilde çalışmaya motive etmek gerekir. İşgörenleri motive etmede ekonomik araçların oynadığı rol çok önemlidir (Berzek, 1982:21). Çünkü, bireylerin bir işyerinde çalışmasında asıl neden bir gelir elde etme arzusudur. Gelir düzeyinin artacağı konusunda oluşan beklentiler birey açısından her zaman işe karşı olan ilgisinin artma gereğesi olmaktadır.

İşgöreni motive etmede kullanılan ekonomik motivatörler; ücret artışı, primli ücret, kara katılma, ekonomik ödül verme ve ödeme paketleri olarak beş başlık altında incelenebilir.

B. SAĞLIK HİZMETLERİ VE HASTANELER

1. Sağlık Hizmetleri

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlık hizmetlerini, “belirli sağlık kuruluşlarında değişik tip sağlık personelinin yararlanarak toplumun gereksinim ve isteklerine göre değişen amaçları gerçekleştirmek ve böylece kişilerin ve toplumun sağlık bakımını her türlü koruyucu ve tedavi edici etkinliklerle sağlamak üzere ülke çapında örgütlenmiş kalıcı bir sistemdir” şeklinde tanımlamaktadır (Mohammad, 2007:50). Kısaca sağlık hizmetlerini, çeşitli sağlık kurum ve kuruluşlarında hastalıkların teşhis ve tedavisiyle insanların mevcut sağlıklarını korunması için değişik tip sağlık personeli tarafından yürütülen çabaların tümü olarak da tanımlanabilir (Akar ve Özalp, 2002:190).

Sağlık hizmetleri, hastalıkların teşhis, tedavi ve rehabilitasyonu yanında, hastalıkların önlenmesi, toplum ve bireyin sağlık düzeyinin geliştirilmesi ile ilgili faaliyetlerin bütünü anlamına gelmektedir. Sağlık hizmetleri, sağlık kurumlarının tarafından sunulmaktadır (Kavuncubaşı, 2000:34).

Sağlık hizmetleri, bireye ve aileye doğrudan ve dolaylı sunulan hizmetlerin tümünü kapsar. Sağlık hizmetlerinin amacı aşağıdaki gibi sıralanabilir (Sözen, 2002:2):

1. Sağlık talebi oluşmasını sağlamak,
2. Toplumun sağlık standardını yükseltmek,
3. Kişilerin hasta olmaması için gerekli tedbirleri almak,
4. Hasta olanların en kısa sürede sağlıklarına kavuşmasını sağlamak,
5. Hasta ve sakat olanların iyileştikten sonra uyumlarını-adaptasyonlarını sağlamaktır.

2. Hastanelerin Tanımı ve Görevleri

Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) hastaneleri, "müşahede, teşhis, tedavi ve rehabilitasyon olmak üzere sağlık hizmetleri veren, hastaların uzun veya kısa süreli tedavi gördükleri, yataklı kuruluşlar" olarak tanımlamaktadır. Benzer bir tanımın yer aldığı Sağlık Bakanlığı Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nde ise hastaneler, "hasta ve yaralıların, hastalıktan şüphe edenlerin ve sağlık durumlarını kontrol ettirmek isteyenlerin, ayaktan veya yatarak müşahede, muayene, teşhis, tedavi ve rehabilite edildikleri; aynı zamanda doğum yapılan kurumlar" olarak tanımlanmaktadır (Seçim, 1991:5).

Hastanelerin başlıca dört görevi vardır (Mohammad, 2007):

- Hasta Bakımı Görevi
- Hastanelerin Eğitim Görevleri
- Hastanelerin Araştırma Görevleri
- Hastanelerin Koruyucu Hekimlik Görevleri

Hastanelerin esas işlevleri, hasta ve yaralıları tedavi etmek olarak tanımlanmaktadır. "Eğitim", "araştırma ve geliştirme" ile "toplumun sağlık seviyesinin yükseltilmesine katkıda bulunma veya toplumsal sağlık programlarına katılma" olarak adlandırılan ve yine hastanelerde yürütülen diğer işlevler dikkate alındığında, yukarıdaki tanımların eksik olduğu söylenebilir. Ancak eskiden beri hastanelerin değişmeden gelen esas işlevi, tedavi hizmetinin verilmesi olmuştur. Sözü edilen diğer işlevler, tedavi işlevinin iyi bir şekilde yerine getirilmesini sağlayan veya kolaylaştıran ve esas işlevin türevleri diyebileceğimiz işlevlerdir. Bu açıdan bakıldığında "hasta tedavisi", diğer işlevleri içeren, dolayısıyla yukarıdaki tanımların yeterli olmasını sağlayan bir işlevi olarak düşünülebilir. Günümüzde hastaneler; tedavi ve tıbbi bakım fonksiyonlarının yanı sıra, hekimlerin ve yardımcı sağlık personelinin eğitimi, tıbbi araştırma ve toplum sağlığı gibi bir kuruluş, ekonomik bir işletme, doktor ve diğer personeline eğitim veren bir eğitim kurumu, bir araştırma birimi, birçok meslek gruplarından kişilerin çalıştığı bir örgüt, sosyal bir kurum ve çoğunluğu kamu kuruluşu niteliğinde olan hizmet işletmeleridir.

II. ALAN ARAŞTIRMASI

A. GİRİŞ

Araştırma; ek ödeme yapılmasının işgören motivasyonuna etkisini değişik kriterlere göre ölçmek ve hangi yönde ve ne derecede etkilediğinin araştırılması amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın hipotezi şudur: "Ek ödeme yapılması işgören motivasyonunu olumlu olarak etkilemektedir." Bu araştırma anket ve gözlem modeline dayalıdır. Çalışmada veri toplama aracı olarak konuyla ilgili literatür ışığında araştırmacılar tarafından geliştirilen ve iki bölümden oluşan anket bir pilot gruba uygulanıp; geçerliliği ve güvenilirliği test edildikten sonra kullanılmıştır. Birinci bölüm demografik özellikleri içeren 6 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümdeki sorular ise, ek ödeme yapılmasının değişik işgören motivasyonlarına etki düzeyini ölçmeye yönelik 21 sorudan oluşmaktadır. Deneklerden anket sorularını, dereceleme ölçeğini işaretleme suretiyle cevaplamaları istenmiştir. Araştırmada kullanılan veri toplama aracına konu olan işgörenlerin doğru ve içten cevap verdikleri kabul edilmektedir. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı sağlık sektöründeki işgörenlerin motivasyonlarının ek ödeme yapılmasından etkilenme oranını ölçebilecek niteliktedir.

Araştırmanın evreni 2007 yılında Sivas Devlet Hastanesinde çalışan ve yürürlükteki ek ödeme uygulamasından faydalanan 504 işgörenden oluşmaktadır. Ayrıca araştırmacının 2001'den beri bu hastanede çalışıyor olması hem anketin uygulanmasındaki kolaylık hem de rahat gözlem yapılabilmesi açısından önemlidir. Bu araştırmanın örneklemini 276 işgörenden oluşmaktadır. Örneklem evrende yer alan ve tümü 504 işgörenin % 54,76'sını oluşturmaktadır.

B. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizinde istatistiksel tekniklerden yüzde (%) ve tablo ortalaması kullanılmıştır. Örneklemin sayısı 276 olduğu için her bir gözlenen frekansa düşen değerlerin % 20'sinden fazlası 5'ten küçük gerçekleştiğinden ki-kare testi uygulanamamıştır.

Bilgisayar aracılığıyla araştırmanın bağımsız değişkenlerine göre "Çok Olumsuz", "Olumsuz", "Etkilemiyor", "Olumlu", "Çok Olumlu" derecelerindeki frekanslar ve bu frekanslara ait yüzdeler hesaplanmıştır. Soruların her birinin altında bulunan seçenekler, sorunun niteliğine göre 1, 2, 3, 4 ve 5 puan verilerek bilgisayara işlenmiştir.

Motivasyon düzeyini ölçmeye yönelik sorular 5'li Likert tipinde (1=çok olumsuz 5=çok olumlu) sorulmuş olup anket formundan en az 20 (20x1=20) en fazla 100 (20x5=100) puan alınabilmektedir. Anketten alınan puanlar arttıkça işgörenlerin ek ödeme ile motivasyonları olumlu yönde artmaktadır. Araştırmanın alfa güvenilirlik katsayısı 0.8444 olarak saptanmıştır. Verilerin istatistiksel değerlendirilmesinde varyans analizi, t testi, yüzdeler ve ortalamalar kullanılmıştır.

Tablo ortalamaları yorumlanırken 1.00-2.33 arasında bulunan değerlerde ankette belirtilen motivasyonun olumsuz etkilendiği, 2.34-3.66 arasındaki değerlerde belirtilen motivasyonun etkilenmediği ve 3.67-5.00 arasındaki değerlerde belirtilen motivasyonun olumlu etkilendiği görülmüştür. Düzeylerin yer aldığı bu aralıklar seçeneklere verilen en düşük değer olan 1 ile en yüksek değer olan 5 arasındaki seri genişliğinin (4) seçenek sayısına (3) bölünmesiyle elde edilmiştir. İstatistiksel işlemlerde ve bu işlemlerle ilgili tablolarda kullanılan işaretler ve bu işlemlerle ilgili tablolarda kullanılan işaretler ve anlamları ise şöyledir:

fi = Frekans xi = Puanlar
% = Yüzde X = Tablo Ortalaması

C. BULGULAR, YORUMLAR, SONUÇLAR

Araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özelliklerine ait bulgular Tablo-1'de verilmiştir.

Tablo 1: İşgörenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı (N=276)

| | N | % |
|-----------------------------|-----|------|
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 161 | 58,3 |
| Erkek | 115 | 41,7 |
| Yaş Grubu | | |
| 20-29 | 59 | 21,4 |
| 30-39 | 142 | 51,4 |
| 40-49 | 65 | 23,6 |
| 50 ve üzeri | 10 | 3,6 |
| Eğitim durumu | | |
| İlköğretim | 17 | 6,1 |
| Lise | 64 | 23,2 |
| Önlisans | 94 | 34,1 |
| Lisans | 55 | 19,9 |
| Lisansüstü | 46 | 16,7 |
| Görev | | |
| Doktor | 48 | 17,4 |
| Hemşire-Ebe-Sağlık Memuru | 130 | 47,1 |
| Sağlık Teknisyeni | 30 | 10,9 |
| İdari Personel | 41 | 14,8 |
| Teknik ve Yardımcı Personel | 27 | 9,8 |
| Medeni Durum | | |
| Bekar | 66 | 23,9 |
| Evli | 210 | 76,1 |
| Toplam Gelir | | |
| 1500'den az | 96 | 34,8 |

| | | |
|----------------|------------|------------|
| 1500-2000 | 121 | 43,8 |
| 2000'den fazla | 59 | 21,4 |
| TOPLAM | 276 | 100 |

Çalışmaya katılan işgörenlerin %51,4'ü 30-39 yaş grubundadır. İşgörenlerin %58,3'ü bayan, %34,1'i ön lisans mezunu, %47,1'i hemşire-ebe ya da sağlık memuru, %76,1'i evli, %43,8'inin aylık geliri 1500-2000 TL arasındadır.

Tablo 2: İşgörenlerin Demografik Özelliklere Göre Puan Ortalamaları (N=276)

| | N | Min-Max | X±SD | Test |
|---------------------------|----------|----------------|-------------|--------------------|
| Cinsiyet | | | | |
| Kadın | 161 | 42-81 | 67,67±6,07 | t=2,217 p=0,027 |
| Erkek | 115 | 43-81 | 66,06±5,75 | |
| Yaş Grubu | | | | |
| 20-29 | 59 | 55-80 | 67,35±5,61 | F=0,888 p=0,448 |
| 30-39 | 142 | 43-81 | 67,35±6,06 | |
| 40-49 | 65 | 42-80 | 65,96±5,92 | |
| 50 ve üzeri | 10 | 57-81 | 66,60±7,57 | |
| Eğitim durumu | | | | |
| İlköğretim | 17 | 57-80 | 65,35±7,38 | F=9,888 p=0,415 |
| Lise | 64 | 42-81 | 66,43±6,05 | |
| Önlisans | 94 | 48-81 | 67,60±5,81 | |
| Lisans | 55 | 56-79 | 66,49±4,68 | |
| Lisansüstü | 46 | 43-78 | 67,76±7,00 | |
| Görev | | | | |
| Doktor | 48 | 43-78 | 67,52±6,87 | F=2,777 p=0,027 |
| Hemşire-Ebe-Sağlık Memuru | 130 | 48-81 | 67,98±5,46 | |
| Sağlık Teknisyeni | 30 | 56-80 | 65,93±5,34 | |

| | | | | |
|-----------------------------|------------|--------------|-------------------|---------|
| İdari Personel | 41 | 42-81 | 65,19±5,64 | |
| Teknik ve Yardımcı Personel | 27 | 56-80 | 65,25±7,07 | |
| Medeni Durum | | | | |
| Bekar | 66 | 42-80 | 66,54±6,18 | t=0,706 |
| Evli | 210 | 43-81 | 67,14±5,93 | p=0,481 |
| Toplam Gelir | | | | |
| 1500'den az | 96 | 42-81 | 65,97±5,81 | F=2,316 |
| 1500-2000 | 121 | 56-81 | 67,71±5,42 | p=0,101 |
| 2000'den fazla | 59 | 43-80 | 67,18±7,13 | |
| TOPLAM | 276 | 42-81 | 67,00±5,99 | |

Tablo 2'de görüldüğü gibi çalışmada tüm iş görenlerin ek ödeme yapılmasından olumlu derecede etkilendiği saptanmakla birlikte, ek ödeme yapılmasının kadınların motivasyonunu erkeklere göre daha fazla arttırdığı saptanmıştır. Bu sonuç istatistiksel olarak da anlamlıdır ($p<0,05$). Benzer şekilde doktor, hemşire- ebe- sağlık memuru grubunun motivasyonu diğer gruplara göre daha fazla arttırdığı bulunmuştur ($p<0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla beraber ek ödemenin 20-39 yaş aralığındakilerin, evlilerin ve gelir düzeyi 1500-2000TL aralığında olanların motivasyonunu arttırdığı saptanmıştır.

Çalışmada anketten alınan toplam puan ortalaması 67,00'dir. İşgörenin motivasyon düzeyini ölçmeye yönelik hazırlanan anket formundan en az 20, en fazla 100 puan alınabileceği ve puan arttıkça işgören motivasyon olumlu yönde arttığı bilgisi dikkate alındığında, bu bulguya dayanarak ek ödemenin tüm çalışanların motivasyonunu çok yüksek düzeyde olmasa da arttırdığını söyleyebiliriz.

SONUÇ

Günümüz işletmelerinde insan gücü çok önemli bir üretim faktörüdür. Tüm işletmeler işgörenlerinden maksimum verimi almak isterler. Ancak bu tek taraflı bir istek değildir. İşletmeler karlarını maksimize etme amacını taşıırken, işgörenler de yaptıkları iş karşılığında maddi ve manevi tatmin elde etmeye çalışırlar.

Örgütsel psikoloji alanında yapılan tüm araştırmaların ve geliştirilen kuramların özünde başarılı yönetim arayışı vardır. Bu yaklaşım içinde, işgörenlerin

işe ve işletmeye inançla bağlanma yolları ve özendirme olanakları araştırılır. Yönetici için en önemli sorun, ayrı ayrı gereksinim ve kişiliklere sahip işgörenlerin örgüt amaçlarına nasıl yönlendirileceğidir. Bu nedenle, bir yandan işletmelerde yapılan tüm işlerin daha ilginç ve doyurucu olması araştırılırken, öte yandan işgören gereksinimleri yakından gözetlenerek ve bu gereksinimlerde oluşan değişiklikler sürekli izlenerek onları doyurulması yönünde çeşitli incelemeler yapılmaktadır.

Motivasyonda kullanılan özendirme araçları her zaman aynı etkiyi göstermezler. Etkinlikleri uygulandıkları işletme, çevre şartları ve toplumsal yapıya göre değişiklikler gösterir. Evrensel bir motivasyon modeli geliştirmek değişen koşullara göre mümkün değildir. Fakat genelde motivasyonun özendirici aracı ekonomik araçlardır.

İşgörenleri çalışmaya iten en güçlü motivasyon, kendisinin ve ailesinin yaşamını arzuladığı şekilde yürütebilmesini sağlayan ücreti elde etmektir.

Teorik çerçevesi bu şekilde çizilen çalışmanın uygulaması Sivas Devlet Hastanesinde çalışan ve ek ödeme uygulamasından faydalanan işgörenler üzerinde yapılmıştır. Araştırmada anket yöntemi kullanılarak 276 işgörenden veriler toplanmıştır. Toplanan veriler sınıflandırılarak bilgisayara yüklenmiştir. Daha sonra tablo ortalaması ve yüzde gibi çeşitli istatistiksel yöntemler kullanılarak sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre araştırmanın dayandığı hipotez doğrulanmıştır.

Yapılan araştırma sonucunda şu bulgular elde edilmiştir. İşgörenler motivasyonla ilgili sorulan 21 sorudan 13'üne etkilenmedikleri, 4'üne olumlu etkilendikleri, 4'üne ise olumsuz etkilendikleri yönünde cevap vermişlerdir. Olumsuz etkilenen motivasyonlar daha çok sorumluluk almak, yetki kullanmak ve takım çalışmasına teşvik edilmek iken olumlu cevap verilen sorular ise genellikle hastalara karşı tutum ve kuruma bağlılıktır. Bunlar dışındaki sorulara ek ödemenin motivasyonlarını etkilemediği şeklinde cevap verilmiştir.

Anket genelinde işgörenler her ne kadar etkilenmedikleri yönünde görüş bildirmişlerse de anketin son sorusuna verilen yanıtlar ve araştırmacının gözlemleri diğer cevapların samimi olarak verilmediğini göstermektedir. Araştırmacı da aynı kurumda çalışan bir işgörendir. Son soruda işgörenler ek ödemenin kaldırılmasının kendilerini olumsuz motive edeceğini belirtmişlerdir. Bu da bize diğer sorulara verilen yanıtların samimi olmadığını göstermektedir. İşgörenlerin maddiyata önem vermediklerini göstermek için ek ödemenin motivasyonlarını etkilemediği yönünde görüş belirttikleri kanaatine varılmıştır. Bu kanaate varılmasındaki en büyük gerekçeler araştırmacının gözlemleri ve anketin son sorusuna verilen yanıtlardır.

Sonuç olarak, Sivas Devlet Hastanesinde çalışan işgörelere yapılan ek ödemenin kendilerini motive ettiği hipotezi doğrulanmıştır. İşgörenlerin daha verimli çalışabilmeleri için motivasyonun önemi bilindiğine göre, çalışmaya konu işyerinde maddi özendirme araçlarının kullanılmasının işgörenleri gerçekten

olumlu yönde motive ettiği söylenebilir. Dolayısıyla, sağlık personelinin üretken ve verimli çalışması için ek ödeme uygulamasına devam edilmelidir.

KAYNAKÇA

ADAIR, John (2003), Etkili Motivasyon, Çev.: Salih Uyan, Babıali Kültür Yayıncılığı, İstanbul.

AKAR, Çetin ve Hüseyin ÖZALP (2002), Sağlık Hizmetlerinde Yönetim, Eylül Kitabevi, Ankara.

AŞIKOĞLU, Meral (1996), İnsan Kaynaklarını Verimliliğe Yönlendirme Aracı Olarak Motivasyon, Üniversite Kitabevi, İstanbul.

BERBEROĞLU, Güneş (1996), Yönetim ve Organizasyon, Açık Öğretim Fakültesi Yayını, No: 251, Eskişehir.

BERZEK, M. Nail (1982), “İşgörenlerin Çalışmaya Güdülendirilmelerinde İşletmeler Açısından En Uygun Parasal Özendirmeye Planlarının Seçimi ve Bir Araştırma”, Basılmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

BİNGÖL, Dursun (1990), Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, Atatürk Üniversitesi Yayınevi, Erzurum.

CAN, Halil (1997), Organizasyon ve Yönetim, Siyasal Kitabevi, Ankara.

DERELİ, Toker (1976), Organizasyonlarda Davranış, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul.

DRAKE, Richard E. ve Peter J. SMITH (1978), Sanayide Davranış Biçimleri, Çev. Kemal Tosun, İşletme Fak. Yayını, No:83, İstanbul.

EFİL, İsmail (1996), İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, 4. Baskı, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları, Bursa.

EREN, Erol (1998), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Genişletilmiş 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.

GENÇ, Nurullah (2004), Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

HAGEMAN, Gisele (1997), Motivasyon El Kitabı, Çev. Göktuğ Aksan, Rota Yayınları, İstanbul.

HODGETTS, Richards M. ve Fred LUTHANS (1999), International Management, 3rd Edition, The McGraw-Hill Comp., New York.

İNCİR, Gülten (1999), Çalışanların Motivasyonuna Genel Bir Bakış, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, No: 313, Ankara.

KAVUNCUBAŞI, Şahin (2000), Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara.

KEENAN, Kate (1996), Yöneticinin Kılavuzu: Motivasyon, Çev. Ergin Koparan, Remzi Kitabevi, İstanbul.

KOÇEL, Tamer (2003), İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayım, İstanbul.

KUMKALE, Tahir Tamer (1996), Türklerde Motivasyon, Harp Akademileri Komutanlığı Yayınları, İstanbul.

MAITLAND, Iain (1997), İnsanları Motive Etmek, Çev. Bora Aksu ve Onur Cankoçak, İlk Kaynak Kültür ve Sanat Ürünleri Ltd. Şti., Ankara.

MILLER, Frank B. (1996), Sanayide Beşeri Münasebetler, Çev. Sebahattin Yalçın ve Toker Dereli, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul.

MOHAMMAD, Gülsün Taşkıran (2007), “Sağlık Hizmetlerinde Kalite Yönetimi, Servqual Analizi İle Değerlendirilmesi ve Ankara Ulus Devlet Hastanesinde Bir Uygulama”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

ÖZTABAĞ, Lütfi (1970), Psikolojide İlk Adım, Remzi Kitabevi, İstanbul.

ROBBİNS, Stephen (1996), Organizational Behavior Concepts-Controversies- Application, 7. Edition, Prentice Hall International Editions, U.K..

SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve Melek TÜZ (1995), Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.

SEÇİM, Hikmet (1991), Türkiye’de Hastanelerin Organizasyonu İçin Bir Model Önerisi, Hastane Yönetimi ve Organizasyonu, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

SÖZEN, Cemil (2002), Sağlık Hizmetlerinde ve Sağlık İşletmelerinde Yönetim, Nobel Yayım ve Dağıtım, Ankara.

ŞAHİN, Ali (2004), “Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:11, Konya.

ŞİMŞEK, M. Şerif, Tahir AKGEMCİ ve Adnan ÇELİK (2004), İnsan Kaynakları Yönetimi, Yelken Basım Yayım ve Dağıtım, Konya.

YÜKSEL, Öznur (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara.