

Sağlık Çalışanlarında İçsel Motivasyon, Duygusal Bağlılık ve Sosyo-demografik Özellikler Arası İlişkilerin İncelenmesi: Üniversite Hastanesi Üzerine Bir Araştırma

Investigation on the Relationship Between Intrinsic Motivation, Affective Commitment and Sociodemographic Characteristics in Health Employees: An Application on the University Hospital

^{id} Selen YILMAZ IŞIKHAN^{a,b}, ^{id} Nesrin AKCA^c

^aHacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ankara, TÜRKİYE

^bHacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi, Biyoistatistik ABD, Ankara, TÜRKİYE

^cKırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi ABD, Kırıkkale, TÜRKİYE

ÖZET Amaç: Bir üniversite hastanesinde görev yapan personelin duygusal bağlılık ve içsel motivasyonu arasındaki ilişkiyi incelemek ve bunların demografik özelliklere göre gösterdiği değişimi açıklamak amaçlanmıştır. **Gereç ve Yöntemler:** Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel nitelikte bir araştırmadır. Çalışmanın evreni Ankara'da faaliyet gösteren bir üniversitenin erişkin hastanesinin 16 farklı bölümündeki çalışanları kapsamaktadır. Çalışmaya toplam olarak 177 hastane çalışanı katılmıştır. Allen ve Meyer'in duygusal bağlılık ölçeğine ilişkin 8 soru ve Mottaz'ın içsel motivasyon ölçeğinde bulunan 9 soru araştırmadaki ölçüm araçlarıdır. Hastane çalışanlarının duygusal bağlılıkları, içsel motivasyonları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla Genelleştirilmiş Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi (GDOKKA) kullanılmıştır. **Bulgular:** Çalışanların duygusal bağlılık alt boyutundan aldığı puan ortalaması (2,76±1,00) ortalamasının altında, içsel motivasyon boyutundan aldığı puan ortalaması ise (3,66±0,84) ortalamasının üzerinde elde edilmiştir. Duygusal bağlılık ölçeği için yaş, eğitim durumu, medeni durum ve görev kategorileri açısından anlamlı farklılık saptandı. İçsel motivasyon ölçeği için ise medeni durum ve görev kategorilerinde anlamlı farklılık belirlendi. Cerrahi ağırlıklı bölümlerde (göz ve genel cerrahi vb.) duygusal bağlılık ve içsel motivasyon durumları olumsuz eğilimli iken, radyoloji ve göğüs-alerji gibi bölümlerde her iki ölçek de olumlu profile yakındır. **Sonuç:** Sağlık kurumlarındaki performansın kalitesi büyük ölçüde mevcut insan gücüne ve motivasyonuna bağlıdır. Sağlık çalışanlarının performansını artırmak amacıyla motivasyonu ve bağlılıklarını yükseltecek girişimlerde bulunulması; özellikle çalışma koşulları ağır olan genel cerrahi ve nöroloji gibi bölümlerdeki personelin çalışma şartlarının iyileştirilmesi, iş yükü ve stresi ile baş edebilmesi için yöneticiler tarafından önlemler alınması gerektiği düşünülmektedir.

ABSTRACT Objective: it was aimed to investigate the relationship between affective commitment and intrinsic motivation of staff working in a university hospital, and to explain the changes according to demographic characteristics. **Material and Methods:** The research is descriptive and cross-sectional. The population of the study includes employees from 16 different departments of an adult hospital in Ankara. A total of 177 employees participated in the study. Eight questions on Allen and Meyer's affective commitment scale and nine on the intrinsic motivation scale of Mottaz were tools in this research. Nonlinear Canonical Correlation Analysis was used to reveal the relationships between affective commitment, intrinsic motivation and demographic characteristics. **Results:** Mean score obtained from affective commitment sub-dimension (2.76±1.00) was below the general mean and that of intrinsic motivation (3.66±0.84) was above the mean. Significant differences were detected for affective commitment based on age, education, marital status and task categories. A significant difference was determined for intrinsic motivation according to marital status and task categories. While the tendency to affective commitment and intrinsic motivation in surgical departments was negative, both scales had positive profile in radiology and chest-allergy. **Conclusion:** The quality of performance in health institutions is dependent on the existing manpower and motivation. It is considered that attempts should be made to increase the motivation and loyalty; especially, in order to improve the working conditions of the personnel in departments such as general surgery and neurology, working conditions are severe, precautions should be taken by the managers.

Anahtar Kelimeler: İçsel motivasyon; duygusal bağlılık; sağlık çalışanı; hastane yönetimi; doğrusal olmayan kanonik korelasyon

Keywords: Intrinsic motivation; affective commitment; health employee; hospital management; nonlinear canonical correlation

Correspondence: Selen YILMAZ IŞIKHAN

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ankara, TÜRKİYE/TURKEY

E-mail: seleny@hacettepe.edu.tr



Peer review under responsibility of Türkiye Klinikleri Journal of Health Sciences.

Received: 23 Jan 2020

Received in revised form: 28 Mar 2020

Accepted: 6 Apr 2020

Available online: 17 Dec 2020

2536-4391 / Copyright © 2020 by Türkiye Klinikleri. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Motivasyon, kişinin kurumun amacına uygun bireysel bir hedefe ulaşmak için istekli olma derecesi ve bu isteğini sürdürebilmesi ve içsel veya dışsal olabilecek davranışların altında yatan sebepler olarak tanımlanabilir.¹⁻³ İçsel motivasyon; çalışanın belirli bir amacı gerçekleştirmek için kendi isteğiyle davranması ve o yönde çaba göstermesi, kişinin kendi yeteneklerini ortaya koyma deneyimi ya da çabalar ve ödüller arasındaki bağlantının algılanmasıdır. Bir işi başarıyla tamamlamak, işin çalışan için önemi, işte bağımsızlık, işe katılım, işten sorumlu olmak, kişinin beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatı ve kişinin tatmin edici geri bildirim alması gibi faktörler işi yapan kişinin performansıyla ilgili olan motivasyon faktörleridir.^{4,5}

Örgütsel bağlılık kavramı ise; çalışanların kuruma karşı bağlanma, orada çalışmaya devam etme, uzun süreli bir ilişki sürdürme isteği ve kendilerini o kuruma adanma dereceleridir.^{6,7} Örgütsel bağlılığın; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutu vardır ve her boyut kişilerin kurumda kalma kararlarını farklı biçimlerde etkilemektedir.^{7,8} Bu çalışmada, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ele alınmıştır. Duygusal bağlılık; kişiler ve kurumlar arasındaki duygusal bağı ve kişilerin kimliklerini kurumla tanımlama derecelerini belirtir. Örgütsel bağlılığın bu boyutu; çalışanların kurum başarısına katkı sağlamak için yüksek performans gösterecekleri düşünüldüğünden, kurum tarafından en çok istenen şeklidir.^{5,8}

Sağlık kurumları; insan gücü ve yüksek teknolojisi olan kurumlar olmasına rağmen, personel yelpazesinin de yoğun olduğu kurumlar arasındadır. Gerek sağlık gerek idari gerekse teknik personeliyle çok farklı meslek gruplarını içinde barındırmaktadır. Bu kadar çeşitli meslek grupları olan bir sağlık kurumunun; ekip yaklaşımı içinde hizmet vermesi ve çeşitli motivasyon faktörlerinin de o sağlık kurumunda var olması gerekmektedir. Bu motivasyon faktörleri içinde; sağlık çalışanlarının yaptıkları işten tatmin olmalarını sağlayıcı kazanç elde etmeleri, kendilerine değer verildiğini hissetmeleri, kurumun demokratik yönetim anlayışını benimsemesi, sağlık kurumuna güven duymaları ve kurumsal bağlılık duygusu içinde hareket etmeleri sayılabilir.⁹ Kuruma duygusal yönden bağlananlar, severek ve kendi istekleriyle bağ-

lanmakta; aynı zamanda içsel motivasyonla motive olanlar da yine severek ve kendi istekleriyle çalışmaktadırlar. Bu doğrultuda; çalışanların içsel motivasyonları arttıkça, duygusal bağlılık düzeyleri de aynı oranda artacaktır.¹⁰

Hastane çalışanlarının hekimler başta olmak üzere duygusal bağlılık ve içsel motivasyonuna değinen ve bu düzeylerin görev yapılan (dahili tıp bilimleri) bölümler gibi demografik faktörler ile arasındaki ilişkileri eş zamanlı olarak ortaya koyan sınırlı sayıda çalışma olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma ile bir üniversite hastanesinde görev yapan personelin (hekim, hemşire, idari personel ve diğer görevler) duygusal bağlılık, içsel motivasyon düzeyleri ve temel demografik özellikleri arasındaki ilişkileri Doğrusal olmayan kanonik korelasyon tekniği ile açıklamak amaçlanmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEMLER

Çalışmanın evreni üniversitemiz erişkin hastanesinin 16 farklı bölümündeki çalışanları kapsamaktadır. Erişkin hastanesinde dikkate alınan bölümlerde 2017-2018 yılları arasında kadrolu çalışan sayısı 1.100 akademik ve 1350 idari personel olmak üzere toplam 2.450 kişidir. Ölçekle ilgili çalışmalarda ve kanonik korelasyon için düzenlenen araştırmalarda madde başına en az 10 gözlemin gerekli olduğu kuralı dikkate alınarak toplam 17 maddelik ölçek sorusu için 250 çalışana ulaşmak hedeflenmiştir.^{11,12} Çalışanlar araştırmaya dahil edilirken öğrenci, stajyer ya da izinli olmaması da dikkate alınmıştır. Anketi doldurmayı kabul eden ve şartları uygun olan 177 çalışandan veri elde edilmiştir. Cinsiyet ve medeni durum kategorilerindeki çalışan sayıları dengeli tutulmaya çalışılmıştır. Bölümler; beyin cerrahi, nöroloji ve nöroşirürji, laboratuvar, patoloji ve klinik araştırma, beslenme diyetetik ve fizik tedavi ve rehabilitasyon, dahiliye, radyoloji, genel cerrahi, nefroloji, göz, gastroenteroloji, idari birimler, göğüs hastalıkları ve alerji şeklinde kategorize edilmiş ve her kategoride en az 5 çalışan bulunmasına özen gösterilmiştir. Katılımcılar hekimlerin yanı sıra hemşire, diğer sağlık personeli ve idari personeli de kapsamaktadır. Araş-

tırma için Hacettepe Üniversitesi Senatosu Etik Komisyonuna başvurularak gerekli etik izin alınmıştır (karar no/tarih: 35853172-299/16.04.2019). Ayrıca çalışmaya dâhil olan hastane personeline çalışmanın amacı belirtilerek “Bilgilendirilmiş onam” formu imzalatılmıştır. Çalışmamız uluslararası Helsinki Deklarasyonu Prensiplerine uygun olarak planlanmıştır.

Veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan anket soruları kullanılmıştır. İlk bölümde bireylere ait demografik bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde Allen ve Meyer’in duygusal bağlılık ölçeğine ilişkin 8 soru ve üçüncü bölümde ise Mottaz’ın içsel motivasyon ölçeğinde bulunan 9 soru dikkate alınmıştır.¹³⁻¹⁶ Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin içsel tutarlılığın değerlendirilmesinde Cronbach α katsayısından yararlanılmıştır. Boyutların güvenilirlik (Cronbach α) katsayıları incelendiğinde; duygusal bağlılık için 0,915 ve içsel motivasyon için ise 0,877 olarak bulunmuştur ve ölçeklerin güvenilir olduğu (>70) sonucuna ulaşılmıştır. Her iki ölçekte kullanılan ifadeler 5’li Likert tipine uygun olarak hazırlanmıştır. Ölçekte bulunan ifadeler değerlendirilirken “5” algılanan en yüksek katılma durumunu (Kesinlikle katılıyorum), “1” ise; algılanan en düşük katılma durumunu (Kesinlikle katılmıyorum) belirtmektedir. Her bir boyuttan alınan puan ortalaması 3’den küçük olan bireylerin görüşleri “olumsuz tutum”, ortalama değeri 3’e eşit ve büyük olan bireylerin ise görüşleri “olumlu tutum”u temsil edecek şekilde gruplandırılmıştır.¹⁷

İSTATİSTİKSEL ANALİZ

Çalışmanın istatistiksel analizleri IBM SPSS Statistics for Windows, Versiyon 22.0. (Armonk, NY: IBM Corp.) paket programı ile gerçekleştirildi. 0,05’in altında olan p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi. Elde edilen verilerin istatistiksel değerlendirmesinde; verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı Kolmogorov Smirnov, Shapiro-Wilks testleri ve histogram grafiğiyle belirlenmiştir. Tüm değişkenlerin en az bir alt grupta normal dağılımdan sapması nedeniyle karşılaştırmalarda parametrik olmayan testler tercih edilmiş ve bu değişkenler için tanımlayıcı ölçü olarak medyan, minimum ve maksimum kullanılmıştır. İki grup arası karşılaştırmalar için Mann-Whitney U testi, 3 ve 3’ten fazla ka-

tegorili grup karşılaştırmalarında ise Kruskal Wallis varyans analizi kullanılmıştır. Kruskal Wallis testi sonucunda anlamlı bulunan değişkenlerin alt grupları arası ikili karşılaştırmalar için düzeltilmiş Dunn-Bonferroni testinden yararlanılmıştır. Bu test sonucunda verilen p değeri karşılaştırma sayısı ile çarpılarak düzeltilmiş için doğrudan p değeri ile kıyaslanmıştır. Duygusal bağlılık ve içsel motivasyon ortalama skorları arasındaki ilişki Spearman rank korelasyon ile değerlendirilmiştir. Hastane çalışanlarının duygusal bağlılıkları, içsel motivasyonları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla; değişkenlerin değişen ölçekleme yapısına sahip olduğu dikkate alınarak Genelleştirilmiş Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon analizi (GDOKKA) kullanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 1’de hastane çalışanlarına ait demografik bilgiler sunulmuştur. Çalışmaya katılanların %57,63’ü 25-34 yaş grubunda, %54,80’i kadın, %46,89’u üniversite mezunu, %58,76’sı evli, %36,72’si hekim, %46,33’ü 1-5 yıl arası çalışan, %55,93’ünün kurumda geçirdiği süre 1-5 yıl arası ve %33,9’unun çalıştıkları hastanenin ilk iş yerleri olduğu görülmektedir.

Hastane personeli çalıştıkları bölümlere göre; %20,90’ı beyin cerrahi, %12,43’ü nöroloji ve nöroşirürji bölümleri, %8,47’si laboratuvar, patoloji ve klinik araştırma bölümleri, %7,91’i diyet ve fizik tedavi bölümleri, %7,34’ü dahiliye bölümü, %6,78’i radyoloji, %5,65’i genel cerrahi, %5,65’i nefroloji, %5,08’i göz, %4,52’si gastroenteroloji, %4,52’si idari birimler ve %3,39’u ise göğüs hastalıkları ve alerji şeklinde dağılmaktadır. Tüm çalışanların her iki ölçekten aldığı genel ortalama puanı ortalamasının üstünde iken (3,21±0,918), duygusal bağlılık alt boyutundan aldığı puan ortalaması (2,76±1,00) ortalamasının altında, içsel motivasyon boyutundan aldığı puan ortalaması ise (3,66±0,84) ortalamasının üzerinde elde edilmiştir. Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon puan ortalamaları arasında bakılan korelasyon analizi sonucunda; iki boyut arasında pozitif yönlü ancak zayıf bir ilişki bulunmuştur ($r_s=0,376$, $p<0,001$).

TABLO 1: Hastane personeline ilişkin demografik özellikler.

Özellik	Kategori	n	%
Yaş	18-24 yaş	28	15,82
	25-34 yaş	102	57,63
	35-44 yaş	35	19,77
	45-50 yaş	8	4,52
	51 yaş ve üstü	4	2,26
Cinsiyet	Kadın	97	54,80
	Erkek	80	45,20
Eğitim durumu	İlköğretim	3	1,70
	Lise	27	15,25
	Ön lisans	24	13,56
	Üniversite	83	46,89
	Yüksek lisans	29	16,38
	Doktora	11	6,22
Medeni durum	Evli	104	58,76
	Bekâr	73	41,24
Görev	Hekim	65	36,72
	Hemşire	24	13,56
	Diğer sağlık personeli	35	19,78
	İdari personel	39	22,03
	Diyetisyen,fizyoterapist	14	7,91
Çalışma süresi	1-5 yıl	82	46,33
	6-15 yıl	71	40,11
	16 yıl ve üstü	24	13,56
Kurumda süre	1-5 yıl	99	55,93
	6-15 yıl	58	32,77
	16 yıl ve üstü	20	11,30
Kaçınıcı işi	1. iş	60	33,90
	2. iş	50	28,25
	3. iş	38	21,47
	4 ve üstü	29	16,38
Toplam		177	100

Duygusal bağlılık ve içsel motivasyon ölçekleri ile demografik özellikler arasında gerçekleştirilen karşılaştırma test sonuçlarına göre bazı sosyo-demografik değişkenlerin kategorileri açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir (Tablo 2). Duygusal bağlılık ölçeği için alınan ortalama puanlar yaş ($p=0,002$), eğitim durumu ($p=0,001$), medeni durum ($p=0,001$) ve görev ($p=0,005$) kategorilerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Post hoc test sonuçlarına göre; 18-24 yaş ($p=0,005$) ve 25-34 yaş ($p=0,020$) grupları ile 51 yaş ve üstünün duygusal bağlılıkları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu sonuca göre yaş aralığı arttıkça duygusal bağlılığın da artmakta olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyleri arasındaki duygusal bağlılık yönünden farklılık ise üni-

versite mezunu [$2,50(1,00-4,75)$] ve doktora yapanlar [$3,63(2,13-5,00)$] arasındaki farktan kaynaklanmaktadır ($p=0,008$). Evli olan çalışanlar [$3,25(1,00-5,00)$] bekâr çalışanlara göre [$2,38(1,00-5,00)$] daha yüksek duygusal bağlılık ortanca skoruna sahiptir. Görev için yapılan post hoc test sonucuna göre; hemşirelerin duygusal bağlılık skoru [$2,00(1,00-4,13)$] diğer sağlık personelinde [$3,13(1,00-4,75)$] ve diyetisyen-fizyoterapist grubundan [$3,75(1,88-3,88)$] istatistiksel olarak anlamlı derecede düşüktür (p değerleri sırasıyla 0,041 ve 0,004).

İçsel motivasyon ölçeği için alınan ortanca skorlar medeni durum ve görev kategorilerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahiptir ($p=0,016$ ve $p<0,001$). Bulgulara göre, evli çalışanların ortanca

TABLO 2: Çalışanların demografik özelliklerine göre ölçek boyutları skor dağılımları karşılaştırması.

Özellik	Kategori	n	Duygusal bağlılık	İçsel motivasyon
			Medyan (minimum-maksimum)	Medyan (minimum-maksimum)
Yaş	18-24 yaş	28	2,63(1,00-3,13)	3,33(2,11-5,00)
	25-34 yaş	102	2,63(1,00-5,00)	3,67(1,00-5,00)
	35-44 yaş	35	3,38(1,00-5,00)	3,89(1,11-4,56)
	45-50 yaş	8	3,00(1,63-3,88)	3,66(2,22-5,00)
	51 yaş ve üstü	4	4,13(4,00-4,25)	4,61(4,00-4,78)
	p değeri		0,002*	0,081
Cinsiyet	Kadın	97	2,75(1,00-5,00)	3,78(1,11-5,00)
	Erkek	80	2,81(1,00-5,00)	3,67(1,00-5,00)
	p değeri		0,641	0,296
Eğitim durumu	İlköğretim	3	3,38(3,38-4,00)	5,00(4,00-5,00)
	Lise	27	3,25(1,00-4,75)	3,56(1,22-5,00)
	Ön lisans	24	3,12(1,38-4,25)	3,89(2,11-5,00)
	Üniversite	83	2,50(1,00-4,75)	3,67(1,11-5,00)
	Yüksek lisans	29	2,88(1,00-5,00)	3,67(1,00-4,67)
	Doktora	11	3,63(2,13-5,00)	3,78(2,11-4,56)
	p değeri		0,001*	0,174
Medeni durum	Evli	104	3,25(1,00-5,00)	3,89(1,11-5,00)
	Bekâr	73	2,38(1,00-5,00)	3,67(1,00-5,00)
	p değeri		0,001*	0,016*
Görev	Hekim	65	2,88(1,00-5,00)	3,67(1,00-5,00)
	Hemşire	24	2,00(1,00-4,13)	4,27(2,56-5,00)
	Diğer sağlık personeli	35	3,13(1,00-4,75)	3,78(2,11-5,00)
	İdari personel	39	2,75(1,00-5,00)	3,56(1,22-5,00)
	Diyetisyen,fizyoterapist	14	3,75(1,88-3,88)	4,67(1,11-5,00)
	p değeri		0,005*	<0,001**
Çalışma süresi	1-5 yıl	82	2,69(1,00-4,25)	3,67(1,00-5,00)
	6-15 yıl	71	2,75(1,00-5,00)	3,78(1,11-5,00)
	16 yıl ve üstü	24	3,31(1,00-4,25)	3,89(1,22-5,00)
	p değeri		0,170	0,556
Kurumda süre	1-5 yıl	99	2,75(1,00-4,75)	3,67(1,00-5,00)
	6-15 yıl	58	2,75(1,00-5,00)	3,78(1,11-5,00)
	16 yıl ve üstü	20	3,31(1,00-5,00)	3,94(1,22-5,00)
	p değeri		0,330	0,632
Kaçınıcı işi	1. iş	60	2,63(1,00-5,00)	3,67(1,00-5,00)
	2. iş	50	3,00(1,00-4,13)	3,78(2,11-5,00)
	3. iş	38	2,63(1,00-4,75)	3,72(1,11-5,00)
	4 ve üstü	29	3,25(1,00-4,25)	3,78(1,22-5,00)
	p değeri		0,578	0,222
Toplam			177	100

motivasyon skoru [3,89(1,11-5,00)] bekâr çalışanlara [3,67(1,00-5,00)] göre daha yüksektir. Görev kategorilerinin post hoc karşılaştırmasına göre; idari personelin içsel motivasyon skoru [3,56(1,22-5,00)] hemşire [4,27(2,56-5,00)] ve diğer sağlık personeline göre [3,78(2,11-5,00)] daha düşük bulunmuştur (p değerleri sırasıyla 0,003 ve <0,001). Hekimlerin içsel motivasyon skoru [3,67(1,00-5,00)] hem hemşirelerin

ortanca skorundan [4,27(2,56-5,00)] hem de diğer sağlık personelinin ortanca skorundan [3,78(2,11-5,00)] istatistiksel olarak anlamlı derecede düşüktür (p değerleri sırasıyla 0,002 ve <0,001).

Hastane çalışanlarının demografik özellikleri, duygusal bağlılık ve içsel motivasyon durumları arasındaki ilişki için GDOKKA'dan elde edilen bileşen yükleri, kayıp değerler, öz değerler ve kümeler ara-

sındaki benzerlikleri göstermek için uyum değerleri **Tablo 3**'te verilmiştir. Değişkenler arası yakalanan ilişkinin $0,80/1,551= \%52$ 'si birinci boyut ve $0,751/1,551= \%48$ 'i ise ikinci boyut tarafından açıklanmaktadır. Bu öz değerlerin karekökü olan kanonik korelasyon katsayıları ise ilk boyut için 0,894 ve ikinci boyut için ise 0,866'dır. Bu değerler her iki boyutta da ele alınan değişken kümeleri arasında pozitif yönlü ve yüksek bir ilişkiyi ifade etmektedir. Toplam uyum ölçüsü 1,55'e eşittir ve boyut sayısına eşit olan maksimum uyumla (2) karşılaştırıldığında toplam değişkenliğin $1.55/2= \%78$ 'i açıklanmaktadır.

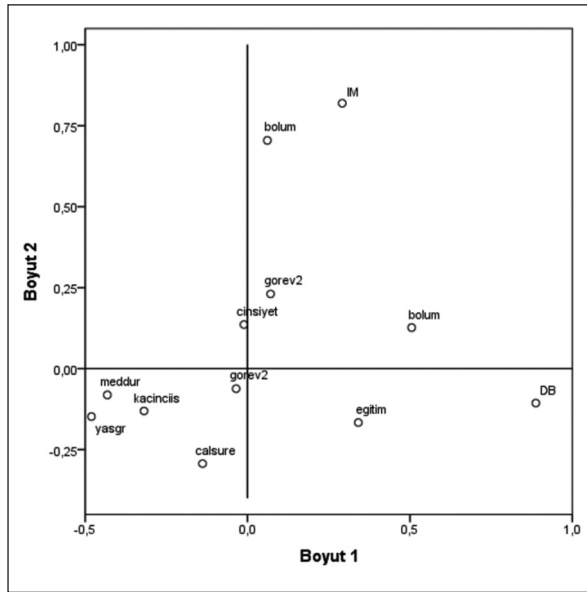
Uyumun değişkenlere göre bölünmesini gösteren bileşen yükleri grafiğine bakıldığında (**Şekil 1**); en iyi ayırıcı gücün içsel motivasyon, bölüm, yaş grubu ve duygusal bağlılık değişkenleri için gözlemlendiği görülmektedir. Çünkü bu değişkenler orijinden uzakta yer almaktadırlar. **Tablo 3**'deki bileşen yüklerinden eğitim durumu, bölüm, görev, duygusal bağlılık ve çalışma süresi birinci bileşende yüksek değerler almıştır. İçsel motivasyon ise yaş grubu, cinsiyet, medeni durum ve kaçınıcı iş olduğu değişkenleri ile birlikte ikinci boyutta yüksek bileşen değerine sahiptir.

Kategoriler arasındaki uyumlulukların detaylı gösterimi **Şekil 2**'de verilmiştir. Şekildeki nokta dağılımları duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeyleri ile demografik faktörler arasındaki anahtar ilişkileri tanımlamamızı sağlamaktadır. Hem bileşen yükleri hem de centroids grafiğine göre eğitim düzeyi, duygusal bağlılık durumu, bölüm ve çalışma süresi arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. İlk koordinatta kadın doğum, göz, nöroloji ve genel cerrahi bölümlerinde olup mesleği hekimlik ya da idari birimler ile ilgili olanlar, 18-24 yaş grubunda bulunanlar, bekâr olan, ilk işinde çalışmakta olanlar ve içsel motivasyonu olumsuz olanlar bir arada yer almaktadır. Öte yandan üçüncü koordinatta ise gastroenteroloji, yoğun bakım, göğüs-alerji, beslenme diyetetik, laboratuvar ve patoloji bölümlerinde olanlar, 35 ve üzeri yaşta olanlar, evli olanlar, eğitim düzeyi doktora olanlar ve içsel motivasyonu olumlu olanların birlikte gruplandığı görülmektedir. **Şekil 2**, yaşı daha genç, bekâr, eğitim düzeyi ön lisans ya da lisans olup ilk işinde çalışanların duygusal bağlılık durumlarının olumsuz olduğunu, diğer taraftan eğitim düzeyi ilköğretim ya da doktora olan, yaşı 35 ve

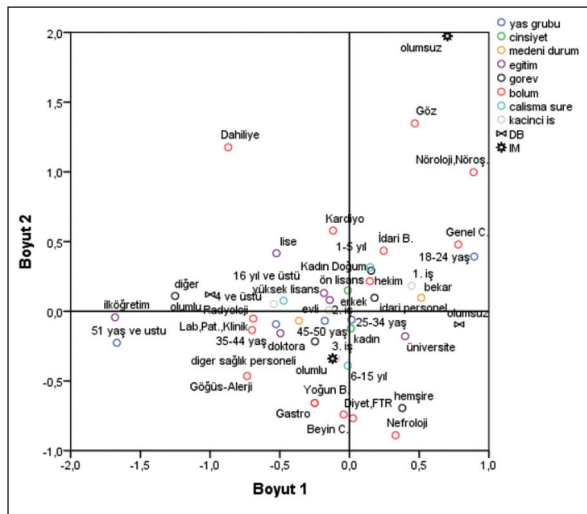
TABLO 3: Demografik özellikler, duygusal bağlılık ve içsel motivasyon grupları arasındaki ilişkinin GDOKKA için iki boyutlu çözüm sonuçları.

Değişken	Küme	Boyut	Boyut		
			1	2	
Yaş grubu	1	1	-0,481	-0,148	
Cinsiyet	1	1	-0,011	0,136	
Medeni durum	1	1	-0,432	-0,081	
Eğitim	1	1	0,341	-0,167	
Görev	1	1	-0,035	-0,062	
		2	0,071	0,231	
Bölüm	1	1	0,505	0,127	
		2	0,061	0,705	
Çalışma süre	1	1	-0,139	-0,293	
Kaçınıcı iş	1	1	-0,319	-0,131	
DB	2	1	0,887	-0,106	
IM	2	1	0,291	0,819	
Analiz Özeti	Kayıp	Kümelere	1	2	Toplam
		Küme 1	0,200	0,249	0,449
		Küme 2	0,200	0,249	0,449
		Ortalama	0,200	0,249	0,449
	Özdeğer		0,800	0,751	
	Uyum				1,551

IM: İçsel motivasyon, DB: duygusal bağlılık.



ŞEKİL 1: Değişkenlere ilişkin bileşen yükleri grafiği.



ŞEKİL 2: Demografik özellikler, duygusal bağlılık ve içsel motivasyon arasındaki ilişkilerin centroids grafiği.

*IM: İçsel motivasyon, DB: Duygusal bağlılık.

üzerinde olan, 16 yıl ve üzerinde çalışanların ise duygusal bağlılık düzeylerinin daha olumlu olduklarını göstermektedir.

Grafiğin ikinci ve dördüncü koordinatları incelendiğinde, çalışma süresi 16 yıl ve üstü olan, kardiyoloji ya da dahiliye bölümlerinde olanlar, eğitim düzeyi lise, ön lisans ya da yüksek lisans olanlar, 2'inci ya da 4 ve üstü sayıda işyerinde çalışıyor olanlar ile duygusal bağlılığı olumlu olanlar bir arada yer

alırken, beslenme ve diyetetik bölümü, fizik tedavi ve rehabilitasyon bölümü ve nefroloji bölümlerinde olanlar, hemşireler, 25-34 yaş aralığında olanlar ve duygusal bağlılık durumu olumsuz olanlar ile birlikte dördüncü koordinatta aynı grupta bulunmaktadır. Kadın ve erkek çalışanlar duygusal bağlılıkta olumlu ya da olumsuz görüşe eşit mesafede bulunurken, evli olma ve eğitim düzeyinin yüksek lisans ve üstü olması duygusal bağlılık ve içsel motivasyon durumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Cerrahi ağırlıklı bölümlerde (göz, nöroloji, nöroşirürji vb.) duygusal bağlılık ve içsel motivasyon durumları olumsuz eğilimli iken, radyoloji, laboratuvar, patoloji ve göğüs-alerji gibi bölümlerde her iki ölçüğün durumu olumlu profile yakındır.

TARTIŞMA

Çalışmamızda bir üniversite hastanesinde çalışanların duygusal bağlılık ile içsel motivasyon düzeylerinin çalışanların çeşitli sosyo-demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, meslek, eğitim durumu, bölümü vb.) bağlı olarak değişim gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırmada her iki ölçüğe ilişkin ortalama puan genel ortalamadan üstünde iken (3,21), duygusal bağlılık alt boyutundan alınan puan ortalaması (2,76) genel ortalamadan altında, içsel motivasyon boyutundan alınan puan ortalaması ise (3,66) genel ortalamadan üzerinde bulunmuştur. Gider'in çalışmasında; hastane personelinin örgütsel bağlılığı, örgütsel güveni ve iş doyumu ortanca değerlerinin 3,91 ile 4,05 arasında değişmekte olduğu belirtilmiştir.⁹ İran'da hemşirelerin örgütsel bağlılığı ve demografik özellikleri üzerine yapılan bir çalışmada; örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma durumu ve çalışma yeri açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı bildirilmiştir.¹⁸ Hemşirelerin duygusal bağlılık ortalama skoru ise 3,51 olarak ortalamadan üzerinde elde edilmiştir. Hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını bireysel ve organizasyonel faktörlere göre incelendiği başka bir çalışmada; hekimlerin çalıştıkları hastaneye olan bağlılıkları (2,8±0,7) hemşirelerine yakın (2,7±0,7) bulunmuştur.¹⁹ Bu çalışmada ayrıca hekimlerin duygusal bağlılıklarının ileri çalışmalarda ele alınması gereken bir açıklık olduğu vurgulanmıştır. Yağar ve Dökme'nin halk sağlığı

merkezlerindeki hekimlerin örgütsel bağlılığı ve demografik değişkenler arası ilişkileri inceledikleri çalışmada; duygusal bağlılık enstitü yapısına (halk sağlığı, aile sağlığı merkezi vb.) profesyonel deneyime ve yaşa göre anlamlı farklılık göstermiştir.²⁰ Sonuçlara göre aile sağlık merkezindeki personelin halk sağlığı merkezindeki hekime göre duygusal bağlılığı daha yüksek iken, iş deneyimi az olanların çok olanlardan ve daha genç hekimlerin daha yaşlı olanlardan duygusal bağlılık skoru daha yüksek bulunmuştur. Üniversite hastanesinde gerçekleştirmiş olduğumuz bu çalışmada ise duygusal bağlılık puan ortalaması hekimlerde 2,70, hemşirelerde ise 2,21 olmak üzere ortalamanın altında belirlenmiştir. Buna karşılık içsel motivasyon puan ortalamaları hekimlerde 3,43 ve hemşirelerde ise 4,16 bulunmuş olup bu değerler ortalamanın üzerinde motivasyon düzeylerini ifade etmektedir. Gerçekleştirilen kanonik korelasyon analizi de hekim ve hemşirelerin genel olarak içsel motivasyonunun olumlu, duygusal bağlılıklarının ise olumsuz olduğunu teyit etmektedir. Öcal, cerrahi hemşirelerinin %63,10 (n=101)'unun çalıştıkları servisten memnun olduğunu belirtmiştir.²¹ Çalışmamız özellikle yoğun bakım, genel cerrahi, nöroloji ve nefroloji gibi cerrahi girişim ve uygulamanın yoğun olduğu bölümlerde çalışan hekimlerin içsel motivasyonları olumlu olmasına rağmen duygusal bağlılıklarının olumsuz eğilimde olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Kavanaugh ve ark. 128 sağlık çalışanının demografik özellikleri ve iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, sağlık uzmanlarının mesleki memnuniyeti ile en fazla ilişkili demografik değişken olarak mesleki deneyimi göstermiştir.²² 6-15 yıl deneyim grubundaki kişilerin iş doyumu ortalaması 3,85 iken 15 yılın üzerinde mesleki deneyim sahibi olanların genel memnuniyet ortalaması 4,50 bulunmuştur. Bu çalışmada ise çalışma süresi arttıkça hem duygusal bağlılık hem de içsel motivasyon ortanca skoru artmasına rağmen bu artış istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Gholizade ve ark.nın sağlık çalışanlarının iş doyumu, iş motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmalarında, iş doyumunun motivasyon ve örgütsel bağlılığın önemli bir göstergesi olduğu tespit edilmiştir.²³ Buna ek olarak, iş moti-

vasyonu örgütsel bağlılığın önemli bir tahmin edicisi olarak belirlenmiştir. İş doyumu, örgütsel bağlılık ve işe geri dönme arasındaki ilişkilerin incelendiği, Mosadeghrad ve ark.nın çalışmasında, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile medeni halleri, yaşları ve çalışma tecrübeleri, istihdam türleri arasında belirgin farklılıklar bulunmuştur.²⁴ Ayrıca, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile eğitim seviyeleri arasında negatif bir ilişki görülmüş ve daha az eğitim süresi olanların daha fazla devam taahhüdü olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, bu çalışmadaki eğitim düzeyi ve duygusal bağlılık arasındaki negatif ilişkiyi ortaya koyan bulgumuzu desteklemektedir. Medeni durum açısından da benzer şekilde, evli olanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek duygusal bağlılığa sahip olduğu Mosadeghrad ve ark. tarafından belirlenmiştir.²⁴ Bu çalışmada; evli çalışanların hem duygusal bağlılığı hem de içsel motivasyonu bekâr çalışanlardan daha yüksek elde edilmiştir. Çalışma sonuçlarımıza göre; özellikle göz, dahiliye ve nöroloji bölümlerinin içsel motivasyonunun olumsuza daha yakın olması bu bölümlerdeki iş yoğunluğu ve iş stresinin fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Kumar ve ark. kadrolu ve sözleşmeli sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ve içsel motivasyonunu ele aldıkları çalışmalarında; sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının yaşa bağlı olduğunu ileri sürmüşlerdir.⁵ İleri yaştaki sağlık çalışanlarının daha yüksek örgütsel bağlılığı bulunmaktadır. Bu bulgu bizim sonuçlarımızı desteklemektedir. Bu çalışmadaki centroids grafiği incelendiğinde; 51 yaş ve üstü olanlar ile eğitim düzeyi ilköğretim olanların duygusal bağlılıklarının olumlu olduğu; buna karşılık bekâr, 18-24 yaş aralığında ve üniversite mezunu olan çalışanların ise duygusal bağlılıklarının olumsuz eğilimde olduğu tespit edilmiştir. Üst düzey pozisyonlar ve 15 yıldan fazla tecrübeye sahip çalışanlar daha az deneyimli personele kıyasla kurumlarına daha çok bağlıdırlar ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu çalışmada da Kumar ve ark.na paralel olarak; çalışma süresi arttıkça personelin duygusal bağlılık puanı da artmaktadır; ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür.⁵ Ayrıca bu çalışmada görev türlerine göre de her iki ölçek açısından anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Hemşirelerin ve idari personelin içsel motivasyon düzeyinin olumlu

olmasına rağmen diğer meslek gruplarına göre daha düşük duygusal bağlılık düzeyine sahip oldukları söylenebilir.

Son zamanlarda, sağlık sektöründe motive olmuş insan gücünün önemi, uluslararası kuruluşlardaki politika yapımcıları tarafından giderek daha fazla fark edilmektedir. ⁵ Bu durum, çalışılan bu konunun ne kadar önemli olduğunu bir kez daha göstermektedir.

SONUÇ

Genel olarak sonuçlar değerlendirildiğinde, sağlık çalışanlarının içsel motivasyon düzeyi evli olanlarda ve iş yoğunluğu az olan bölümlerde daha yüksek iken duygusal bağlılık düzeyi ise buna paralel olarak bekâr olan, iş tecrübesi az olan ya da çalışma şartları ağır olan cerrahi bölümlerde azalmaktadır. Bu nedenle, çalışma koşulları ağır olan genel cerrahi, göz, nöroloji gibi bölümlerdeki personelin fiziki çalışma koşulları gözden geçirilmeli, iş yükü ve iş stresi ile baş edebilmesi için yöneticiler tarafından kariyer, terfi edebilme fırsatları tanınarak teşvik, ödül, moral gibi değerlere ağırlık verilmelidir.²⁵ Yapılan bu çalışma; sağlık çalışanlarının içsel motivasyon ve duygusal bağlılık düzeylerinin onların demografik ve mesleki niteliklerine göre nasıl değişim ya da benzerlik gösterdiğini temel istatistiksel testlerin yanı sıra ileri istatistiksel ve görsel analiz metotları kullanarak ortaya koyan ilk çalışmalardan biridir.

Teşekkür

Bu çalışmada Erişkin Hastanesinde anket yapma ve veri toplama yardımları bulunan hastanemiz Nöroloji gündüz hemşiresi Elif Polat'a ve 20. Yıl İstanbul Beyin Hastanesi öğretim üyelerinden Yrd. Doç. Dr. Yıldız Erdoğanoglu'na teşekkürlerimizi sunarız.

Finansal Kaynak

Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğrudan bağlantısı bulunan herhangi bir ilaç firmasından, tıbbi alet, gereç ve malzeme sağlayan ve/veya üreten bir firma veya herhangi bir ticari firmadan, çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi ve/veya manevi herhangi bir destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması

Bu çalışma ile ilgili olarak yazarların ve/veya aile bireylerinin çıkar çatışması potansiyeli olabilecek bilimsel ve tıbbi komite üyeliği veya üyeleri ile ilişkisi, danışmanlık, bilirkişilik, herhangi bir firmada çalışma durumu, hissedarlık ve benzer durumları yoktur.

Yazar Katkıları

Fikir/Kavram: Selen Yılmaz Işıkhhan, Nesrin Akca; **Tasarım:** Selen Yılmaz Işıkhhan, Nesrin Akca; **Denetleme/Danışmanlık:** Selen Yılmaz Işıkhhan, Nesrin Akca; **Veri Toplama ve/veya İşleme:** Selen Yılmaz Işıkhhan, Nesrin Akca; **Analiz ve/veya Yorum:** Selen Yılmaz Işıkhhan; **Kaynak Taraması:** Selen Yılmaz Işıkhhan, Nesrin Akca; **Makalenin Yazımı:** Selen Yılmaz Işıkhhan; **Eleştirel İnceleme:** Selen Yılmaz Işıkhhan, Nesrin Akca; **Kaynaklar ve Fon Sağlama:** Malzemeler: Selen Yılmaz Işıkhhan, Nesrin Akca.

KAYNAKLAR

1. Malik AA, Yamamoto SS, Haque A, Butt NS, Baig M, Sauerborn R. Developing and assessing a tool to measure motivation among physicians in Lahore, Pakistan. *PLoS One*. 2018;13(12):e0209546. [Crossref] [PubMed] [PMC]
2. Weldegebrail Z, Ejigu Y, Weldegebreail F, Woldie M. Motivation of health workers and associated factors in public hospitals of West Amhara, Northwest Ethiopia. *Patient Prefer Adherence*. 2016;10:159-69. [Crossref] [PubMed] [PMC]
3. Eren E. Management and Organization. 12. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın; 2016. p.520-40.
4. Özdaşlı K, Akman H. [The diversification of gender and organizational statute in internal and external motivations: the research on the engineers and the technicians in Türk Telekomünikasyon A.Ş.] *Visionary E-Journal*. 2012;4(7).
5. Kumar P, Mehra A, Inder D, Sharma N. Organizational commitment and intrinsic motivation of regular and contractual primary health care providers. *J Family Med Prim Care*. 2016;5(1):94-100. [Crossref] [PubMed] [PMC]
6. Eren MŞ. [The mediating effects of trust in organization and affective commitment on the relationship between empowerment and quantitative business performance]. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2014;6(1):303-27. [Crossref]
7. Güney S. Organizational behavior. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd Şti; 2015. p.270-90.
8. Ersoy S, Bayraktaroğlu S. Organizational commitment. Ed: Derya Ergun Özler. [Current issues in organizational behavior]. İstanbul: Ekin Yayınevi; 2010.p.1-18.
9. Gider Ö. [A study based on levels of organizational commitment, organizational trust and job satisfaction of personnel at training and research hospitals]. *İstanbul Manag J*. 2010;21(65):81-105.

10. Öztürk Z, Yılmaz Ö, Erdem Ö. [The effect of organizational commitment of health care providers in hospitals: Kırıkkale Province sample]. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*. 2019;5(1):21-50.
11. Everitt BS. Multivariate analysis: the need for data, and other problems. *Br J Psychiatry*. 1975;126:237-40. [[Crossref](#)] [[PubMed](#)]
12. Hair J, Black W, Babin B, Anderson R, Tatham R. Canonical correlation analysis: a supplement to multivariate data analysis. *Multivar Data Anal*. 2010:1-43.
13. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *J Occup Psychol*. 1990;63(1):1-18. [[Crossref](#)]
14. Mottaz C.J. The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *Sociol Q*. 1985;26(3):365-85. [[Crossref](#)]
15. Dündar S, Özutku H, Taşpınar F. [The effects of intrinsic and extrinsic motivation tools on employees' motivations: An empirical investigation]. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2007;2:105-19. [[Link](#)]
16. Wasti SA, Peterson MF, Breitsohl H, Cohen A, Jørgensen F, de Aguiar Rodrigues A.C, et al. Location, location, location: Contextualizing workplace commitment. *J Organ Behav*. 2016;37(4):613-32. [[Crossref](#)]
17. van der Meer L, Nieboer AP, Finkenflügel H, Cramm JM. The importance of person-centred care and co-creation of care for the well-being and job satisfaction of professionals working with people with intellectual disabilities. *Scand J Caring Sci*. 2018;32(1):76-81. [[Crossref](#)] [[PubMed](#)]
18. Sepahvand F, Atashzadeh-Shoorideh F, Parvizy S, Tafreshi MZ. The relationship between some demographic characteristics and organizational commitment of nurses working in the Social Security Hospital of Khorramabad. *Electron Physician*. 2017;9(6):4503-4509. [[Crossref](#)] [[PubMed](#)] [[PMC](#)]
19. Miedaner F, Kuntz L, Enke C, Roth B, Nietzsche A. Exploring the differential impact of individual and organizational factors on organizational commitment of physicians and nurses. *BMC Health Serv Res*. 2018;18(1):180. [[Crossref](#)] [[PubMed](#)] [[PMC](#)]
20. Yağar F, Dökme S. The relationship between organizational commitment and demographic variables of physicians in public institutions. *Int J Healthc Manag*. 2019;12(1):81-6. [[Crossref](#)]
21. Öcal D. [Determining the Stress and motivation levels of the nurses working at the surgery clinics of a training and research hospital]. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*. 2015;2(3):147-54. [[Crossref](#)]
22. Kavanaugh J, Duffy JA, Lilly J. The relationship between job satisfaction and demographic variables for healthcare professionals. *Manag Res News*. 2006;29(6):304-25. [[Crossref](#)]
23. Gholizade L, Masoudi I, Maleki MR, Aeenparast A, Barzegar M. The Relationship between Job Satisfaction, Job Motivation, and Organizational Commitment in the Healthcare Workers: a Structural Equation Modeling Study. *Int J Hosp Res*. 2014;3(3):139-44. Erişim Yeri:08.12.2018 [[Link](#)]
24. Mosadeghrad AM, Ferlie E, Rosenberg D. A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Serv Manage Res*. 2008;21(4):211-27. [[Crossref](#)] [[PubMed](#)]
25. Erenoğlu R, Tambağ H, Rana C, Kabakoğlu H. [Nurses' Occupational Professional Life Quality and Influencing Factors]. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 2019;9(3):180-6. Erişim yeri: 03.01.2019 [[Link](#)]