

Vankulu Sosyal Araştırmalar Dergisi,
Sayı/Issue: 1 – Sayfa / Page: 175-190
ISSN: 2630-600X VAN/TURKEY

Makale Bilgisi / Article Info
Geliş/Received: 15.03.2018 Kabul/Accepted: 04.04.2018

**SAĞLIK KURUMLARINDA ALGILANAN
ÖRGÜTSEL DESTEĞİN PERSONEL MOTİVASYONU
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

***THE IMPACT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
ON THE MOTIVATION OF EMPLOYEES IN HEALTH
INSTITUTIONS***

Halit KURT

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi
halitkurt30@gmail.com

Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahman ÇALIK

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
acalik@yyu.edu.tr

Öğr. Gör. Fatih GÜMÜL

Hakkari Üniversitesi
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu
Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı
fatihgumul@hakkari.edu.tr

Öz

Son yıllarda sürekli gelişmekte ve değişmekte olan iş dünyasında işletmeler çalışanlarından yüksek performans göstermelerini beklerken, çalışanlarda işletmelerinden hem örgütsel destek hem de uygun çalışma şartları talep etmektedir. Çalışanların işletmelerinden algıladıkları örgütsel destek motivasyonlarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilecektir. Bu sebeple işletmeler motivasyonu yüksek personeller ile yol almak istemektedirler. Bu araştırmanın amacı Van ve Hakkâri illerinde sağlık kurumlarında çalışan personellerin “Algılanan Örgütsel Desteğin Personel Motivasyonu Üzerindeki

Etkisini” incelemektir. Van ve Hakkari’de bulunan sağlık kurumlarında farklı pozisyonlarda çalışan 225 personel ile yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 20 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmada frekans analizleri, güvenirlik testi, faktör analizleri ve korelasyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel desteğin; personel motivasyonu, genel tutum ve politikalar ve kariyerde algılanan örgütsel destek ile arasında pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Personellerin alışma ortamında kendilerine tahsis edilen yerden yöneticilerin kendilerine verdikleri değere kadar pek ok unsurun motivasyon üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan rgtsel Destek, Motivasyon, Sağlık Sektr.

Abstract

In recent years, while constantly evolving and in the changing business world, businesses are demanding high performance from their employees, while employees require both organizational support and appropriate working conditions from their business. It may affect the organizational support motivations they perceive from the employees businesses in a positive or negative way. For this reason they want to travel with highly motivated staff. The aim of this research is to examine the “Impact of Perceiving organizational support on the motivation of Employees” of staff working in healthy institutions in Van and Hakkari. A face-to-face survey was conducted with 225 staff working in different positions in the health institutions located in Van and Hakkari. The obtained data were analyzed by SPSS 20 packet program. Frequency analysis, reliability test, factor analysis and correlation analysis were performed in the study. As a result of the research, perceived organizational support; personal motivation, general attitudes and policies, and perceived organizational support in the career. It has been found that many factors, such as the value given to them by the managers in the working environment, are influential on motivation.

Keywords: Perceived Organizational Support, Motivation, Health Sector.

1. Giriş

Kresel dnyada rekabet şartlarının giderek ağırlaştığı bilinmektedir. Bu durumun doğal bir sonucu ise yetenekli çalışanları işletmede tutmak giderek zorlaşmaktadır. Çalışanın işletmesinde kendisini güven içinde hissetmesi ve örgüt tarafından desteklendiğini algılaması, örgüte karşı daha olumlu bir tutum sergilemesine ve yaptığı işleri daha yüksek bir motivasyon ile yapmasını sağlayacağından, işletmeye rekabet ortamında önemli bir avantaj kazandırmaktadır.

Çalışanın kendisini işletmenin bir parçası ve değerli olduğunu hissetmesi o işletmenin kendiişleriyymiş gibi işe ve işletmeye sahip çıkması, çalışan tarafından algılanan örgütsel desteğin yüksek olduğu

ve bu durumun iş performansını yükselteceği ifade edilmiştir (Karatekin 2013). İşletmenin uzun süre aynı çalışanlar ile yol alması onları iyi veya kötü günlerinde yalnız bırakmaması, işletmenin desteğini arkada görmesi, çalışan beklentilerinin karşılanması gibi etkenler işletmeleri ile gönül bağı kurmalarında etkili olacağı değerlendirilmektedir. Aksi bir durumda çalışanlar o işletmeden uzaklaşmanın yollarını arayacaklar ve kendilerinden bekleneni veremeyeceklerdir.

İşletmelerin devamlılıklarını sürdürebilmeleri ve rakipleri ile daha iyi bir şekilde rekabet edebilmeleri için sahip oldukları kaynakları verimli kullanmanın yanında moral ve motivasyonu yüksek çalışanları ile yol almalarına bağlıdır. Bireyler farklı kişilik yapılarına sahip varlıklardır. Dolayısı ile bunların istek, ihtiyaç ve beklentileri de her zaman birbirlerinden farklı olmuştur. Farklı özellikteki bireylerin de aynı motivasyon faktörlerinden etkilenmeleri beklemek doğru değildir.

İşletme yöneticileri çalışanlarının; duygu, düşünce, ihtiyaçlarına önem veren bir çalışma ortamı oluşturmaları gerekmektedir. Bireyler, temel ihtiyaçlar ile gelişim ihtiyaçlarının karşılandığı, kendilerinin duygu ve düşüncelerine değer verildiği, yetki kullanarak işletme başarısında etkili oldukları, işletmenin desteğini algıladıkları, kendi motivasyonlarının artma durumlarına göre ödüllendirildikleri ortamlarda çalışmak isterler.

Çalışanların ihtiyaçlarının çok iyi bir şekilde gözlemlenmesi ve motivasyon etkenlerinin belirlenen gözlemler doğrultusunda hayata geçirilmesi önemlidir. Bu nedenle algılanan örgütsel destek personel motivasyonunda önemli bir yere sahip olduğu ifade edilmektedir.

Çalışma, Sağlık kurumlarında (diş hastanesi ve diş kliniği) çalışan personellerin algıladıkları örgütsel desteğin motivasyonu etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

2. Algılanan Örgütsel Destek

Çevreden bireye doğru gelen bilgileri alma, düzenleme ve yorumlama sürecine algılama denir. Bireyin algılama durumu; yaşama şekli, içinde bulunduğu kültür, inanç sistemi, kişilik özelliklerine göre değişkenlik göstermektedir. Algılanan ifadesi, kişinin çevresini algılaması ile ilgili bir kavramdır. Örgütün çalışanı tarafından nasıl görüldüğü ve gelişen olaylara karşı algılama durumu farklılık gösterecektir. Bir kişinin olumlu olarak algıladığı durum başka bir kişi tarafından olumsuz olarak algılanıp yorumlanabilmektedir (Özdevecioğlu 2003). Çalışanların davranışlarını olumlu yönde gelişmesini örgütsel motive edicilerinin etkili olduğu ifade edilmiştir. Özellikle çalışanlarını önemli bir değer olarak kabul etmesi, onların

mutluluklarını önemsemesi ve bu duyguyu onlara hissettirmesi, çalışanların örgüt ile olan duygusal ilişkilerini olumlu olarak etkilemektedir (Eisenberger 1986).

Örgütsel bağlılığın oluşabilmesi için örgütsel desteğin olmasına ihtiyaç vardır. Örgütsel destek; Örgütün çalışanın esnekliğini tespit etmesi ve onların mutlu olmasını sağlayacak etkenlerin harekete geçmesini ifade eder (Kaplan & Ögüt 2012). Ancak örgütsel destek kurumsallaşmış işletmelerde ön plana çıktığı belirtilmiştir. Örgütsel desteğe göre çalışanlar hem işletmelerinden hem de yöneticilerinden saygı gördüğünü ve değer verildiğini hissetmelidir. Çalışanlar örgütleri ile sağlıklı ve dengeli bir iletişim kurmak isterler. Ayrıca örgütsel destekte, çalışanların ödüllendirilmesinin yanı sıra, gösterdikleri faaliyetlerden dolayı da olumlu geri bildirim almaları çalışanları olumlu etkileyecektir (Yılmaz & Görmüş 2012). Etkili örgütsel destek, çalışanları daha verimli iş yapmalarını tetikler (Eisenberger 1997). Günümüz çalışma dünyasında örgütsel desteğin önemi gittikçe arttırmaktadır. Çalışanların fikirlerinin alınması, dinlenmesi, yardımcı olunması, birey olarak kabul görülmesi en önemli çalışan hakları arasına girmektedir (Özdevecioğlu 2003).

Çalışanlar örgütleri ile iki türlü bir sözleşme yaparlar; bunlardan birisi ekonomik bir sözleşme, diğeri ise psikolojik bir sözleşmedir. Örgütsel destek açısından psikolojik sözleşme daha büyük önem taşımaktadır. Örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesi çalışanın ve işverenin mutluluğunu arttıracaktır. Aynı zamanda iş performansına da katkı da bulunacak, böylece çalışanlar kendilerini güvende hissedeceklerdir (Turunç & Çelik 2010).

Algılanan örgütsel destek şöyle tanımlanmıştır: Çalışanların yaptıkları işlerden dolayı kendilerini güvende hissetmeleri ve arkasında örgütün varlığının olduğunu bilmeleridir (Özdevecioğlu 2003). Çalışanın örgüt faaliyetlerine katılması, örgütün çalışanın iyiliğini önemsemesi gibi örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiği duygulardır (Turunç & Çelik 2010). Çalışanların örgütlerinden birçok beklentisi vardır. Bu beklentiler; üstün performansını, hatalarını, hastalıklarını, adaletli ücret ödeme ve işini anlamlı bulmasına yönelik tepkilerdir (Kaplan & Ögüt 2012). Her zaman örgütünün desteğini yanı başında hisseden çalışanlar, işlerine daha sıkı bağlanacak ve işyerinden ayrılmayı düşünmeyeceklerdir (Özdevecioğlu 2003).

Algılanan örgütsel destekte 3 faktör çok önemli görülmüştür. Bu faktörler şu şekilde açıklanabilir: Uyum desteği, finansal destek ve kariyer desteğidir. İnsan merkezli bir politika uygulanmasıyla birlikte çalışanların yaratıcı fikirlerine ve eleştirilerine önem verilir. Çalışanlara iş güvenliğı sağlanır, örgüt içi iletişim yüksek seviyede tutulur, adalet

konusunda taviz verilmez ve çalışanlara değer verilir. Örgütsel desteği algılayan çalışanlar daha fazla sorumluluk alabilirler ve stres düzeylerinde azama olur. Aynı zamanda işine ve örgüte bağlılığı artacağı ifade edilmiştir (Yılmaz & Görmüş 2012).

Eisenberger ve arkadaşları, çalışanlarının davranışlarını etkileyen faktörlerin çalışanın organizasyonundan aldığı motive edici etkenler olduğunu belirtmişlerdir. Çalışanlar organizasyonları ile karşılıklı fayda sağlayacak bir ilişki içindedirler. Çalışanlar sarf ettiği gayretin karşılığını aldığı anda organizasyon için daha yüksek performans gösterme eğilimindedirler. Algılanan örgütsel destek bu karşılıklı ilişkide önemli rol oynamaktadır. Blau'nun sosyal değişim kuramında ise çalışanlar örgütün faaliyetlerinin kendilerine yararlı olduklarına inandıkları sürece bağlılık gösterirler, buna bağlı olarak da performanslarını artırırılar. Örgütsel destek algısına sahip çalışanlar örgütün yararına olacak yüksek performans çabası içerine girerler (Turunç & Çelik 2010).

Çalışanlarına karşı yardımsever olan ve çalışanlarına ilgi gösteren örgütler, destekleyici örgütler olarak tanımlanmaktadır. Bu örgütler çalışanlarına hak ettiği değeri verir, çalışanın çaba gösterdiği ölçüde onları ödüllendirir. Wayne 'nin 1997 yılında yaptığı araştırmada örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Örneğin çalışanın işe bağlılığı yüksek olduğunda devamsızlık oranı azalmaktadır (Wayne'dan Aktaran Özbek & Kosa 2009).

Rhodes ve Eisenberger (2002) örgütsel destek algısının olması için gereken 4 tane öncül tanımlamışlardır. Bunlar: “örgütsel adalet”, “yönetmel destek”, “örgütsel ödüller” ve “iş koşulları ve işgören özellikleri”dir. Çalışanlar, yaşadıkları haksızlık sonrasında yönetimden destek beklerler. Bu durum, çalışanların örgütsel destek algısında ödüllendirmeden daha fazla role sahiptir. İş gören özellikleri de (Kişilik özellikleri, demografik gibi) örgütsel destek algısının oluşmasında az bir etkiye sahiptir (Nayir 2013).

3.Motivasyon

3.1.Motivasyon Kavramı

Kişileri belli bir doğrultuda teşvik eden, hareket ettiren ve harekete geçmelerini sağlayan güçtür. Sosyal bir varlık olan insan günlük yaşamında birçok iş yapmaktadır. Gerek ailesi ile ilgili gerek çevresi gerekse de işi ile ilgili çeşitli işler yapmaktadır. Bu yapılan işlerin hepsini iyi bir şekilde yapamamakta ve bu işlerin yapılması için motive edilmesi gerekmektedir. O halde motivasyonu şu şekilde tanımlayabiliriz (Genç 2012). Kişileri harekete geçiren ve

hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların, düşünceleri, umutları, inançları, kısaca arzu; ihtiyaç ve korkularının toplamına motivasyon denir (Kanbur & Örucü 2008).

Yöneticilerin çalışanlarının en iyi şekilde işlerini yapmalarını için belirlenen işler doğrultusunda harekete geçmelerini istemektedirler. Motivasyon çalışanları işletme amaçlarına yaklaştırıcı, inandırıcı ve özendirici nitelikte yapılan tüm eylem ve uğraşlardır (Kanbur & Kanbur 2008). Motivasyon, doğrudan öğrenme ile ilgili kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğrenme bilinçli ve kasıtlı bir çabayı ortaya koyduktan sonra gerçekleşen bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Acat & Demirel 2002).

3.2.Motivasyonun Özellikleri

Motivasyonun iki önemli özelliğinden birincisi, motivasyonun insan davranışlarında gözlenebilir olmasıdır, ikincisi motivasyonun kişisel bir olay olmasıdır. İnsan davranışlarını etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bunlar genel olarak kişinin yaşadığı çevresel koşullar, etrafından gözlemlediği izlenimler, sosyal hayat alışkanlıkları ve tutumlar gibi unsurlardan oluşmaktadır. Kişi istek ve ihtiyaçlarını karşılamadığı zaman dengesiz bir durum ortaya çıkmaktadır. Yaptığı işe kendini veremez ve başarılı olması zordur (Koçel 2001).

- Motivasyon belli bir amaca ulaşmak için ya da bir ödül almaya yöneliktir. İş hayatında sarf ettiğimiz efor, ödül kazanmayı, bir makama gelme vb. şeyleri beklediğimiz içindir.

- Çalışanın almış olduğu eğitimi ve kişisel yetenekleri, çalışma kapasitesini tam olarak kullanması ve bu iki etmenin harekete geçirilmesi motivasyonu etkilemektedir.

- Firmalardaki yöneticiler, çalışanların motivasyonunda etkili edebilirler ancak çalışanlarını kontrol etmemektedirler.

- Motivasyon, kişinin ihtiyaçları, arzularından kaynaklanır ve bireye bir davranışta bulunma isteği vermektedir (Karadağ 2012).

3.3.Motivasyon Amaçları

Örgüt yapısı açısından motivasyonun amaçlarını aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz:

- Etkinlik
- Verimlilik
- Kalite
- Karlılık
- Maliyet-Fiyat Uygunluğu

Etkinlik kavramı işletmelerde önemli bir unsurdur. İşletmelerde etkinlik; hammadde, işçilik, malzeme ve diğer girdilerin işletme içinde

belirlenen amaçlar doğrultusunda ne denli etkin ya da yeterli kullanıldığını gösterir. Gerçekleşen durum ile önceden saptanan durumlar ile karşılaştırıldığında gerçekleşen performansın olması gereken performansa ne ölçüde yaklaşmış ya da yaklaşmadığını gösterir (Kaldırımcı 1985). Etkinlik, işletmenin ulaşmak istediği kuruluşundaki amaçlara ne derecede ulaşmış ya da ulaşmadığının göstergesidir.

Verimlilik, en az girdi ile en çok çıktıya ulaşmaktır. Organizasyonun verimliliğinde birçok faktör rol almaktadır. Organizasyonun bünyesinde bulunan kaynakları en etkin bir şekilde kullanmasını sağlamak, kaynakların yararlılıklarını en üst düzeye çıkartmak demektir (Durak 1998).

İşletmenin ekonomik amaçlarından en önemlisi kârdır. Yöneticiler ve iş görenler için kâr, önemli bir motivasyon aracını oluşturmaktadır. Bir organizasyonun kârlılığı bir işe yatırılan yatırım ile o işten elde edilen kâr arasındaki bağlantıdan doğmaktadır (Oluç 1959). Kârlılığın yüksek olabilmesi için satış tutarını yüksek olması gerekir. Karlılığın yüksek olması için satılan miktarın yüksek olması lazımdır.

Maliyet-Fiyat uygunluğu; maliyet, bir hedefe ulaşmak, bir nesneye sahip olabilmek için katlanılan fedakârlıkların tamamıdır. İşletme için maliyet, üretim yapmak için girdiler karşılığında yalpan ödemelerin tamamıdır. Organizasyonda maliyetler işçi çıkartılarak azaltılabilir. Ancak çalışanlardan fazla istifade edilerek te maliyetler azaltılabilir. Burada da motivasyonun önemini ortaya çıkmaktadır (Durak 1998).

4.Literatür Taraması

Literatür incelendiğinde hem motivasyon hem de algılanan örgütsel destek ile ilgili birçok çalışma mevcuttur.

Soykenar (2008), “Sağlık İşletmelerinde Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde Örnek Bir Uygulama” adlı Yüksek Lisans Tezinde; Motivasyon, güdü ve güdü çeşitleri, motivasyon teorileri ve motivasyonu artırmaya yönelik araçlar, sağlık işletmelerinde motivasyonun personel verimliliği üzerine etkileri, personel ve personel motivasyonunun sağlık kurumlarındaki önemi, sağlık işletmelerinde personeli motive eden faktörler, sağlık işletmelerinde personelin motivasyonuna etki eden faktörlere ilişkin çalışmada hastane personelinin motivasyonuna etki eden iş ile ilgili faktörlerin ortalama puanları arasında meslek gruplarına göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

Kıdak & Aksaraylı (2009), “Sağlık Hizmetlerinde Motivasyon Faktörleri” isimli makale çalışmasında; Bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan hastane çalışanlarının motivasyon

düzelelerinin ölçülmesi ve çalışanların motivasyonuna etki eden motivasyon faktörlere ilişkin çalışmada; motivasyon faktörlerinin birbirleriyle ilişkileri değerlendirildiğinde; çalışmada ele alınan tüm faktörler arasında birbirleriyle pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Bu sonuç çalışan motivasyonuna etki eden faktörlerin birbirlerini olumlu etkilediklerini ve motivasyon faktörlerinin tümünün çalışanların motivasyonları üzerinde paralel etkiye sahip oldukları belirlenmiştir.

Turunç & Çelik (2010), “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma” isimli makale çalışmasında çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin iş-aile çatışma ve aile-iş çatışma düzeylerini anlamlı olarak etkilediği ve çatışma düzeylerini azalttığı belirlenmiştir.

Özdevecioğlu (2003), “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” adlı makale çalışmasında; İşletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanan duygusal bağlılık ile örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilen normatif bağlılıklarının algılanan örgütsel destekle pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi olarak tanımlanan devam bağlılığı ile algılanan örgütsel destek arasında yine pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

5.Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, Van ve Hakkâri illerinde sağlık kurumlarında çalışan personellerin algıladıkları örgütsel desteğin motivasyonlarını etkileyip etkilemediği farklı demografik ve sosyo-ekonomik değişkenlere göre incelenmesidir. Yapılan çalışmada anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Üç bölümden oluşan anket toplamda 62 sorudan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde literatür taraması sonucunda elde edilen demografik ve sosyo-ekonomik değişkenleri ölçen 9 soru yer almaktadır. İkinci bölümde Algılanan Örgütsel Destek ile ilgili; İdil Çağıl ERKOÇ’ un (Erkoç 2015) “Algılanan Örgütsel Destek Ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” adlı Yüksek Lisans Tezinden 36 soru alınmıştır. Motivasyon ile ilgili üçüncü bölümde ise Oylun ÇOLAK ALSAT’ın (Çolat Alsat 2016) “Çalışan

Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama” adlı doktora tezinden 17 soru alınmıştır. Ankette 5’li Likert ölçeği kullanılmış ve veriler SPSS 20.0 programı ile analiz edilmiştir. Kullanılan ölçeğin güvenilirliğini belirlemek üzere Cronbach’s Alpha değeri hesaplanmış; Algılanan Örgütsel Destek değeri.857, Motivasyon değeri.850 olduğu bulunmuştur. Bu da ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Van ve Hakkâri illerinde sağlık kurumlarında çalışan personellere 250 anket dağıtılmış geri 226’sı geri dönmüştür. Geri alınan anketlerden 1 tanesi hatalı veya eksik doldurulduğu için değerlendirilmeye alınmamıştır. Toplamda 225 anket değerlendirmeye alınmış ve analizleri yapılmıştır.

5.1.Frekans Tablosu

Ankete katılan katılımcıların %52,4’ü 0-5 yıl, %30,7’si 6-10 yıl, %10,2’si 11-15 yıl, %4’ü 16-20 yıl, %2,7’si 21 ve üzeri yıldır çalıştığı görülmüştür. Hakkâri ve Van illerinde sağlık kurumlarında çalışan personellerin büyük bir kısmı 5 yıl altında görev yapmaktadır. Katılımcıların %52’ si erkek, % 48’i kadın olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda ankete katılan erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %72,4’ü kamuda, %27,6’sı özel sektörde çalıştıkları görülmüştür. Ankete katılanların %51,6’sı bekâr, %48,4’ü evli olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğu bekarlardan oluşmaktadır.

Katılımcıların %2,2’si 20 ve altı yaş, %31,6’sı 21-25 yaş, %40,9’u 26-30 yaş, %21,3’ü 31-40 yaş, %2,7’si 41-50 yaş, %1,3’ü 51 ve üzeri yaşındadır. Anketimize katılımcıların %4,4’ü ilköğretim ve ortaöğretim mezunu, %24,9’u lise mezunu, %49,3’ü üniversite mezunu, %20,9’u yüksek lisans mezunu, %0,4’ü doktora mezunu oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların mesleklere göre dağılımı ise; %43,1’i doktor, %1,8’i müdür, %3,6’sı yönetici, %26,7’si memur, %20’si işçi, %4,9’u güvenlik görevlisi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Demografik Özellikler		N/225	%	Demografik Özellikler		N/225	%
Şehir	Van	136	60	Sağlık Kuruluşu	Devllt.Hs	164	72,9
	Hakkâri	89	40		Sağlık O.	2	0,9
Sektör	Kamu	163	72	Tecrübe Yılı	Diş Klin.	59	26,2
	Özel	62	28		0-5	118	52,4
Cinsiyet	Erkek	117	52	6-10	69	30,7	

	Kadın	108	48		11-15	23	10,2
Eğitim	İlk.ve Ort.	10	4	Yaş	16-20	9	4
	Lise	56	25		21+	6	2,7
	Üniversite	111	49		0-20	5	2,2
	Y. Lisans	47	21		21-25	71	31,6
	Doktora	1	0		26-30	92	40,9
Görev	Doktor	97	43	Medeni Durum	31-40	48	21,3
	Müdür	4	2		41-50	6	2,7
	Yönetici	8	4		51 +	3	1,3
	Memur	60	27	Evli	109	48,4	
	İşçi	45	20	Bekâr	116	51,6	
	Güvenlik	11	5				

5.2.Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi, yapılan ölçümün hatadan bağımsız kalma derecesini ifade etmektedir. Yapılan araştırmada, ölçeklerin güvenilirliğinin saptanmasında literatürdeki birçok çalışmada göz önünde bulundurulurken Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Araştırmada Algılanan Örgütsel Destek için 0,857 ve Motivasyon için 0,850 olarak çıkmıştır. Alfa katsayıları kabul edilebilir 0,70'lik Cronbach Alfa düzeyinin üzerinde değerlere sahip olduğu gözlemlenmiştir. Örneklem yeterliliğini gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucunda 0,821 (>0,50) değeri, örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir.

5.3.Faktör Analizi

Algılanan Örgütsel Destek 36 soru ile değerlendirilmiş, ancak analiz yapıldığında 5. soru faktör yükü negatif olduğu ve 36. soru ise faktör altında tek kaldığı için iki soru elenmiştir. Analiz 7 faktörde değerlendirilmiştir.

Yapılan faktör analizi sonucunda algılanan örgütsel destek aşağıda belirtildiği gibi 7 faktör altında analiz edilmiştir.

Tablo 2: Algılanan Örgütsel Desteğin Faktör Analizi

Faktör İsmi	Faktör Soruları
Kuruma Katkı	A1, A3, A4, A7, A10, A11, A20, A21
Kurumsallaşmayan İşletme	A2, A6, A15, A16, A17, A19, A26, A28, A31, A32,A34
Kilit Personel	A24, A25, A27
Yönetim	A8, A9, A12, A13, A14
Tanıma	A18, A29

Çalıştırma Şartları	A30, A33, A35
İstenmeyen Personel	A22, A23

Motivasyon 17 soru ile değerlendirilmiş, ancak analiz yapıldığında 37. soru faktör yükü negatif olduğu için bu soru elenmiştir. Analiz 4 faktörde değerlendirilmiştir.

Tablo 3: Motivasyonun Faktör Analizi

Faktör İsmi	Faktör Soruları
Motivasyon Arttırma	M41, M42, M43, M44, M48, M50
Çalıştırılma Durumu	M37, M49, M51, M52, M53
Ekonomik Etken	M45, M46, M47
Sosyal İşletme	M38, M39, M40

5.4.Korelasyon Analizi

Araştırmamızda yapılan korelasyon analizine göre algılanan örgütsel destek ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Tablo 4'teki korelasyon analizindeki değerler incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ile motivasyon uygulamaları arasında ortaya çıkan anlamlı ilişkiler “güçlü ilişki” olarak kabul edilmektedir.

Kuruma katkı açısından; kilit personel, yönetim, tanınma, çalıştırma şartları ve motivasyon gibi faktörlerin orta derecede, algılanan örgütsel destek faktöründe ise yüksek derecede pozitif yönlü etkisi tespit edilmiştir. Kurumsallaşmayan işletme açısında; tanınma, istenmeyen personel, çalıştırılma durumu ve algılanan örgütsel destek gibi faktörlerin orta derecede pozitif yönlü etkisi tespit edilmiştir

Kilit personel açısından incelendiğinde tanınma, çalıştırılma şartları, sosyal işletme gibi faktörlerin orta derecede, yönetim ve algılanan örgütsel destek gibi faktörlerin yüksek derecede pozitif yönlü etkisi tespit edilmiştir. Yönetim açısından bakıldığında; tanınma, çalıştırılma şartları ve algılanan örgütsel destek gibi faktörlerin orta derecede pozitif yönlü etkisi tespit edilmiştir.

Tanınma açısından incelendiğinde; çalıştırılma şartları, motivasyon arttırma, çalıştırılma durumu, ekonomik etken, algılanan örgütsel destek ve motivasyon gibi faktörlerin orta derecede pozitif yönlü etkisi tespit edilmiştir. Çalıştırılma şartları açısından; motivasyon arttırma, çalıştırılma durumu, ekonomik etken ve algılanan örgütsel destek faktörlerin orta dereceli pozitif yönlü etkisi tespit edilmiştir. Motivasyon arttırma açısından bakıldığında; çalıştırılma durumu,

	p	,0 00	,3 86	,0 00										
Tanınma	P . C	,4 02 **	,2 37 **	,2 99 **	,2 34 **	1								
	p	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00									
Çalıştır ma Şartları	P . C	,4 70 **	,1 59 *	,3 74 **	,2 35 **	,3 53 **	1							
	p	,0 00	,0 17	,0 00	,0 00	,0 00								
İstenmey en Personel	P . C	- 0 52	,4 94 **	,0 82	,0 08	,0 34	,0 51	1						
	p	,4 36	,0 00	,2 21	,9 04	,6 09	,4 50							
Motiv. Arttırma	P . C	,2 75 **	,1 19	,0 63	,0 06	,3 57 **	,2 73 **	- 0 99	1					
	p	,0 00	,0 74	,3 50	,9 30	,0 00	,0 00	,1 37						
Çalıştırıl ma Durumu	P . C	,3 85 **	,2 49 **	,2 02 **	,0 26	,2 51 **	,4 04 **	,0 27	,5 06 **	1				
	p	,0 00	,0 00	,0 02	,7 01	,0 00	,0 00	,6 87	,0 00					
Ekonomi k Etken	P . C	,3 89 **	,2 08 **	,1 83 **	,0 60	,3 58 **	,3 21 **	- 0 31	,5 09 **	,4 59 **	1			
	p	,0 00	,0 02	,0 06	,3 74	,0 00	,0 00	,6 42	,0 00	,0 00				
Sosyal İşletme	P . C	,2 27 **	,0 65	,2 84 **	,1 66 *	,1 40 *	,2 00 **	,0 14	,5 13 **	,3 35 **	,2 83 **	1		
	p	,0 01	,3 30	,0 00	,0 13	,0 36	,0 03	,8 33	,0 00	,0 00	,0 00			
Algılan an Ör. Destek	P . C	,6 92 **	,6 11 **	,5 92 **	,5 82 **	,5 49 **	,5 89 **	,3 66 **	,2 49 **	,4 07 **	,3 85 **	,2 58 **	1	
	p	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00		
Motivas yon	P . C	,4 12 **	,2 07 **	,2 24 **	,0 75	,3 67 **	,3 91 **	- 0 36	,8 65 **	,7 61 **	,7 14 **	,6 87 **	,4 16 **	1
	p	,0 00	,0 02	,0 01	,2 63	,0 00	,0 00	,5 87	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	

Yapılan araştırmada algılanan örgütsel destek ile motivasyon arasındaki ilişkinin boyutunu belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve değişkenler arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon olup olmadığı araştırılmıştır. Genel itibari ile korelasyonda: $r > 0,70$ ise değişkenler arasında “güçlü ilişki”, $r = 0,40$ ile $0,70$ arasında ise “orta derecede”, $r = 0,20$ ve $0,40$ arası ise “zayıf” ve eğer $r < 0,20$ ise “ihmal edilecek ilişki” bulunduğu genel kabul görmüş olarak belirtilmektedir (Örücü ve Kambur 2008).

Sonuç

İşletmeler başarılı olmasının en büyük etkenlerinden birisi çalışan personelinin çok yönlü ve karmaşık yapısının iyi anlaşılmasına ve bu karmaşık yapıya uygun çalışma ortamının çok iyi bir şekilde oluşturulmasına bağlıdır (Kıdak & Aksaraylı 2009). Personelin çalışma ortamı yapılan işe uygun olması durumunda, personelin daha iyi çalışmasını ve motivasyonun yüksek olmasını sağlayabilecektir.

Hakkari ve Van illerinde sağlık sektöründe yapılan bu araştırma ile algılanan örgütsel desteğin ve alt faktörlerinin motivasyon ve alt faktörlerine pozitif yönlü güçlü bir etkisi tespit edilmiştir. Araştırmada algılanan örgütsel destek 7 alt faktör altında, motivasyon ise 4 alt faktör altında incelenmiştir.

Yapılan analiz sonucunda algılanan örgütsel desteğin Kuruma katkı, çalıştırma şartları, tanınma faktörlerinin motivasyonuna çalıştırılma durumu, ekonomik etken ve sosyal işletme faktörlerini orta düzeyde pozitif yönlü %5 önem düzeyine göre anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Personeller çalışmak için kendilerine tahsis edilen ortamın durumuna göre, işletme yöneticilerinin kendilerine verdikleri desteğe göre verimli oldukları düşünölmektedir. Personel kendini değerli hissetmezse motivasyonu düşer ve verimsiz olmaya başlayacaktır. İşletmelerin öncelikle yapmaları gereken; personellerine örgüt desteğini hissettirmek ve verimlerini arttıracak motivasyon etkenlerini hayata geçirmektir. Bunun da kurumsallaşma açısından işletmeler için büyük bir adım olduğu düşünölmektedir.

Araştırmanın en temel kısıtı maddi ve zaman olanakları açısından iki şehirde sadece sağlık sektöründe çalışanlara uygulanmış olmasıdır. Araştırmanın farklı sektörlerde ve illerde yapılması gelecek araştırmalar için önerilebilir. Başka şehir ve sektörlerde yapılabilecek araştırmalarla kıyaslamaların da yapılabilmesi söz konusu olabilecektir.

Kaynakça

- Acat, M. B. ve Demirel, S. (2002). Türkiye'de Yabancı Dil Öğreniminde Motivasyon Kaynakları ve Sorunları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 31, 312-329.
- Alsatt, O. Ç. (2016). *Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama*. Selçuk Üniversitesi, Doktora Tezi, Konya.
- Durak, İ. (1998). *İşletmelerde Çalışan İnsanlardan Daha Fazla Yaralanma Aracı Olarak Motivasyon Süreci ve Bir Uygulama*. Pamukkale Üniversitesi Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S. & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. & Patrick L. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary treatment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 82,812-820.
- Erkoç, İ. Ç. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek Ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul Kültür Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Genç, N. (2012). *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. (1. Baskı) Ankara: Seçkin Yayınları.
- Kaldırımçı, N. (1985). Yönetim Etkinliği Bakımından Yönetime Katılma. *Erciyes Üniversitesi İBF Dergisi*, 7, 87-101.
- Kanbur, A. & Kanbur, E. (2008). Toplam Kalite Yönetiminin Mavi Yakalı İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sektöründe Ampirik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 27-40.
- Kaplan, M. & Ögüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17(1), 387-401.
- Karadağ, M. (2012). *Örgütlerde Çalışanların Kişilik Özellikleri Ve Motivasyon Ampirik Bir Araştırma*. Muğla Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Muğla.
- Kıdak, L. & Aksaraylı, M. (2009) Sağlık Hizmetlerinde Motivasyon Faktörleri. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 75-94.
- Koçel, T. (1984). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Yayın No: 3177.

- Nayır, F. (2013) Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması. *Mehmet Akif Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 89-106.
- Oluç, M. (1959) *İşletme Organizasyonu ve Sevki İdare*. (1. Cilt) İstanbul: Sermet Matbaası.
- Örücü, E. & Kanbur A. (2008). Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği;. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15, 85-97.
- Özbek, M. F. & Kosa G. (2009). Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi; Kırgızistanda Banka İş Görenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 34, 189-212.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 109-126.
- Soykenar, M. (2008). *Sağlık İşletmelerinde Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde Örnek Bir Uygulama*. Dokuz Eylül Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Turunç, Ö. & Çelik M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010) Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 209-232.
- Yılmaz H. & Görmüş, A.Ş. (2012). Stratejik Girişimciliğin, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. *Journal of Yaşar University*, 26(7), 4483-450.