

Araştırma Makalesi

**Sağlık Sektöründe Çalışan Performansının Değerlendirilmesine
Yönelik Bir Yol Analizi**

A Path Analysis for Evaluation of Employee Performance in Health Sector

Halime GÖKTAŞ KULUALP

Karabük Üniversitesi

Safranbolu Turizm Fakültesi

Turizm İşletmeciliği Bölümü

Karabük, Türkiye

orcid.org/0000-0002-1485-3026

halimegoktas@karabuk.edu.tr

Özet

Örgütler hayatta kalabilmek için çok hızlı bir şekilde değişim gösteren piyasa ortamında rekabet etmektedir. Böyle bir ortamda örgütlerin performanslarını artırmaları çok önemlidir. Etkili rekabet etmek ve performansını artırmak isteyen örgütlerin çalışanlarına verdikleri değeri de artırmaları gerekmektedir. Motivasyon ve ödüllendirmenin örgütün çalışanına verdiği değer olarak kabul edildiği bu çalışmada çalışan performansının motivasyon ve ödüllendirmeden nasıl etkilendiği incelenmiştir. Bu amaçla, Giresun da bir kamu hastanesinde çalışan 268 sağlık çalışanından anket yöntemi aracılığıyla veriler toplanmış ve yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla analizler yapılmıştır. Yol analizi sonuçlarına göre, ödüllendirmenin işgören motivasyonu üzerinde ($H_1: \beta = 0,392, p=0,001$) ve işgören motivasyonunun çalışan performansı üzerinde ($H_2: \beta = 0,378, p=0,001$) olumlu yönde bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, alt boyutlar bazında yapılan yol analizi bulgularına göre, içsel ödüllendirmenin dışsal motivasyon üzerinde ($H_{1b}: \beta = 0,212, p < 0,01$), dışsal ödüllendirmenin içsel motivasyon üzerinde ($H_{1c}: \beta = 0,212, p < 0,01$), dışsal ödüllendirmenin dışsal motivasyon üzerinde ($H_{1d}: \beta = 0,333, p = 0,001$), içsel motivasyonun iş performansı üzerinde ($H_{2a}: \beta = 0,299, p = 0,001$) ve içsel motivasyonun bağlamsal performans üzerinde ($H_{2b}: \beta = 0,480, p = 0,001$) pozitif yönlü bir etkisinin varlığı tespit edilmiştir. Ancak, içsel ödüllendirmenin içsel motivasyon ($H_{1a}: \beta = -0,092, p > 0,01$), dışsal motivasyonun iş performansı ($H_{2c}: \beta = 0,014, p > 0,01$) ve bağlamsal performans üzerinde ($H_{2d}: \beta = 0,052, p > 0,01$) anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Performans, Motivasyon, Ödüllendirme, İşletme

Gönderme Tarihi 9 Eylül 2018; **Revizyon Tarihi** 2 Aralık 2018; **Kabul Tarihi** 5 Aralık 2018

Önerilen Atıf/ Suggested Citation:

Göktaş Kulualp, H. (2018). Sağlık Sektöründe Çalışan Performansının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Yol Analizi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 600-624

Abstract

In order to survive, organizations compete in a rapidly changing market environment. In such an environment, it is very important for organizations to increase their performance. Organizations that want to compete effectively and improve their performance should increase the value they give to their employees. In this study, where motivation and reward is accepted as the value given to the employee of the organization, it is examined how the employee performance is affected by motivation and reward. For this purpose, data were collected from 268 health care workers working in a public hospital in Giresun and analysis were made by means of structural equation modeling. According to the results of path analysis, it was seen that rewarding had a positive effect on employee motivation (H1: $\beta=0,392$, $p=0,001$) and employee motivation had a positive effect on employee performance (H2: $\beta=0,378$, $p=0,001$). In addition, according to the findings of the path analysis on the basis of sub-dimensions, the presence of a directional effect was determined on the extrinsic motivation of internal reward (H1b: $\beta=0,212$, $p < 0.01$), on the intrinsic motivation of external reward (H1c: $\beta=0,212$, $p < 0.01$), external on the extrinsic motivation of rewarding (H1d: $\beta=0,333$, $p=0,001$), on the work performance of intrinsic motivation (H2a: $\beta=0,299$, $p=0,001$) and on the internal performance of internal motivation (H2b: $\beta=0,480$, $p=0,001$). However, the intrinsic motivation of internal rewarding (H1a: $\beta=-0,092$, $p > 0,01$), the work performance of extrinsic motivation (H2c: $\beta=0,014$, $p > 0,01$) and on contextual performance (H2d: $\beta=0,052$, $p > 0,01$) was found to have no significant effect.

Keywords: *Performance, Motivation, Rewarding, Business*

Received 9 September 2018; **Received in revised form** 2 December 2018; **Accepted** 5 December 2018