

SAĞLIK MİSYONUNA SAHİP SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINDA BİREY MOTİVASYONU: AMPİRİK BİR YAKLAŞIM

Öğr. Gör. Dr. Nezh Metin ÖZMUTAF*

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, sağlık misyonuna sahip sivil toplum kuruluşlarının (STK) faaliyetlerinde, yönetsel faktörlerin birey motivasyonuna etkisinin incelenmesidir. Anket bazlı araştırma Haziran – Eylül 2008 tarihlerinde İzmir İli'ndeki sağlık misyonuna sahip 28 STK üyesi 157 birey kapsamında gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda sağlık misyonuna sahip STK'lar için yönetsel yaklaşım, bireysel artalan ve gelişme, uygulama ve değerlendirme faktörlerinin birey motivasyonunu ve birbirlerini ileri düzeyde etkiledikleri belirlenmiştir. Sonuç olarak sağlık misyonuna sahip STK'larda tüm faaliyetlerde motivasyona önem verilmesinin gerekliliği ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: STK, sağlık misyonu, birey motivasyonu

INDIVIDUAL MOTIVATION IN NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS WHICH HAS HEALTH MISSION: AN EMPIRICAL APPROACH

ABSTRACT

The main aim of this study is to evaluate the effects of the managerial factors on individual motivation in non-governmental organizations (NGOs) activities that had mission to health. The questionnaire based research is actualized within the content of the 157 individual with health mission who are the member of the 28 NGOs, between June-September 2008. Result of the study determined to be strongly affected on individual motivation and other variables that were managerial approach, individual background and advancement, implementation, evaluation for NGOs with health mission. The results showed the motivation needed to be taken into account by the organizations.

* Ege Üniversitesi, Atatürk SHMYO, nezh.metin.ozmutaf@ege.edu.tr

Keywords: NGO, health mission, individual motivation

1.GİRİŞ

Son 15 yıl içinde dünya genelinde yaygınlaşan hastalıklar (AIDS, tüberküloz, sıtma...vb.) sağlık misyonuna sahip STK'ların önemini git gide artırmaktadır. Bu süreç profesyonel ya da gönüllü insan kaynağıyla etkileşim göstermektedir (Hartwig, vd.: 2008: 251). İnsan kaynağının başarısı için kritik öneme sahip bir konu ise motivasyon'dur. Bir örgütte insan kaynağı rasyonel bir şekilde motive edildiğinde bireylerin verimlilikleri, etkinlikleri, etkililikleri, üretkenlikleri, yaratıcılıkları ve performansları olumlu yönde etkilenmektedir (Hampton, 1990: 515). Dolayısıyla STK örgütlenmeleri için de insan kaynağının motivasyonun yüksek oluşu STK misyonlarını gerçekleştirmede olumlu etki yapacak bir gerçeklik olarak görülebilecektir.

Bu kapsamda, bu çalışmanın amacı STK faaliyetlerinde bireylerin (üye / gönüllü) motivasyonlarını etkileyen bazı temel faktörler ve faktörlerin etkileşiminin değerlendirilmesidir. Yukarıda ortaya konulan perspektif çerçevesinde, sağlık misyonuna sahip STK örgütlenmelerinde yer alan bireyler araştırmanın hedef kitlesi olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda hazırlanan anket İzmir ili kapsamında sağlık alanında faaliyet gösteren dernek üyeleri çerçevesinde uygulanmıştır.

2. STK MİSYONLARI VE SAĞLIK MİSYONUNA SAHİP STK'LAR

STK faaliyetlerine makro açıdan bakıldığında siyasal erki etkileme, sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etme, çevreyi koruma misyonları çerçevesinde işlev gördükleri belirtilebilir (Acı, 2005: 26; Mandeville, 2005: 6; Ryfman, 2006: 40; Christensen ve Ebrahim, 2006: 195-196). Mikro açıdan ise, faaliyet alanlarına yönelik misyonları (sağlık, eğitim, insan hakları, yardım, kültür ve sanat, spor, rehberlik) gerçekleştirerek yakın çevresine faydalı olmayı amaçlarlar (Gönel ve Acılar, 1998: 29; Christensen ve Ebrahim, 2006: 197).

Misyonları farklı olmasına rağmen STK'lar özgür örgütlenen yapılarıyla faaliyetlerinde temel olarak iki boyutta insan kaynağını istihdam ederler. Bunlar profesyonel

ve gönüllü insan kaynağıdır (STGP, 2005: 46; Christensen ve Ebrahim, 2006: 198; Inclis ve Cleave, 2006: 83-84). Özellikle dernek yapılanmalarında profesyonel insan kaynağı aynı zamanda gönüllü bireylerin de kendileridir. Ancak STK'lar her ne kadar gönüllü örgütlenmeler olsalar da kıt kaynaklarını en iyi şekilde değerlendirebilmek için profesyonel mantığı ile faaliyetlerini gerçekleştirme durumundadırlar (American Red Cross, 2006: 9).

Bu çalışma kapsamında sağlık misyonuna sahip olan dernek örgütlenmeleri baz alınmıştır. Sağlık misyonuna sahip STK'ların temel misyonu kitleleri ve bireyleri bir hastalığa karşı bilinçlendirme, hastalığın engellenmesine yönelik propaganda yapma ve hastalığın ortaya çıkması durumunda iletişim kurulacak adresleri belirlemek olarak özetlenebilir (Yaman, 2005: 98).

Sağlık misyonu icra eden STK'ların önemi aşağıdaki temel nedenlere dayandırılabilir:

-Sağlık konusu devletin kurum ve kuruluşları, özel sektör, STK'lar, uluslararası ve üstü kuruluşlar açısından stratejik bir konudur. Bunun temel nedeni ise sağlık harcamaları için son derece yüksek miktarlarda finansman, yüksek maliyetli teknoloji, en önemlisi de nitelik ve nicelik olarak yetişmiş insan kaynağının gerekliliğidir. Sonuç olarak sağlık misyonuna sahip STK'lar bu stratejik konuda ülke kaynaklarının daha rasyonel kullanılmasına hizmet etmeye yardımcı olabilmektedirler (WHO, 2008; TOSAGEM, 2007: 4, 21, 24; TTB, 2008). Böylece birincil, ikincil ve üçüncül sağlık hizmetlerine katkı sağlayarak devletin bu stratejik konuda kaynaklarını daha az harcamasına, başka stratejik konulara yöneltmesine sağlayabilmektedirler (Khatib, vd.: 2008: 1124). Bu çerçevede sağlık misyonuna sahip STK'lar bu görevlerini lokal temelde de başarılı bir şekilde yerine getirebilmektedir (Reed, 1997: 178).

-Sağlık doğrudan insanı ilgilendiren ve insan hakları ile ilgili önemli bir konudur. Bu nedenle özellikle gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvencenin yetersizliği nedeniyle bireylerin maddi ve manevi olarak üstesinden gelemediği durumlarda katkı sağladıkları görülmektedir (Jayasinghe, 2008: 623). Hatta bu STK'lar basını da yardımcı bir güç olarak kullanıp her yaşta muhtaç insana hizmet edebilmektedir.

-Diğer taraftan bir uluslararası STK olan Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization, WHO) sağlığı; yalnız hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik durumu şeklinde tanımlamaktadır (Özden, 2003: 35). Bu

çerçevede sağlık misyonuna sahip STK'lar halkı yalnız fiziksel değil, aynı zamanda ruhsal ve sosyal olarak da desteklemektedirler.

-Ayrıca doğal afetlerde (deprem, sel, hava olayları vb.) STK'lar mütevazî imkanlarla da olsa sağlığa yönelik büyük katkılar sağlayabilmektedir. Yakın geçmişte meydana gelen Gölçük depremi sonrası STK'ların faydalı faaliyetleri bu bağlamda çarpıcı bir örnektir. Bahar (2004: 312-315), sözü edilen süreçte sağlık bağlamında kadın hastalıkları ve psikolojik, çocuklara yönelik, hijyen konusunda çalışmalar yapıldığını ve eğitim verildiğini belirtmektedir.

3. STK FAALİYETLERİNDE BİREY MOTİVASYONU

Motivasyon örgütsel açıdan çalışma yaşamı içinde; yönetici tarafından bireyleri bir amaca isteklendirmek için gerekli değişkenleri belirleme; ilgiyi bir eyleme doğru yöneltme; harekete geçirici bir iç kuvvet, enerji şeklinde tanımlanabilir (Tyson & York, 1993: 7; Nahavandi & Malekzadeh, 1999: 190; Durmaz, 2004: 97; Adair, 2006: 9). Örgütlerde kıt kaynak ve olanakların rasyonel kullanımı motive olmuş, performansı yüksek insan kaynağı ile gerçekleştirilebilmektedir (Bateman ve Zeithaml, 1990: 516-517). Bir yönetici açısından bireylerin işe yönelik motivasyonlarını artırmadaki temel amaç, onların performanslarında artış sağlamaktır. İş motivasyonu artan bir bireyin performansı da artmaktadır (Akdemir, 2004: 77-78; Barutçugil, 2004: 372). Çalışanların performanslarındaki artış aynı zamanda yöneticinin dolayısıyla örgütün performansındaki artış olarak değerlendirilebilecektir (Aşıkoğlu, 1996: 36; Barutçugil, 2002: 13-14).

Bu çerçevede sağlık misyonuna sahip STK'lar için faaliyet süreçlerinde insan kaynağı kapsamında motivasyona etki edebilecek temel olarak iki boyut yönetim ve bireysel boyutlar olarak ifade edilebilir (Jaskyete, 2004: 154; Sherlock ve Nathan, 2007: 19-20).

Inclis ve Cleave (2006; 91-93), çalışmalarında STK'larda yönetim açısından motive edici öğeler kapsamında birey-değer ilişkisindeki artışı sağlama, topluluk / toplum içinde öğrenme, topluma yardım ve bireysel ilişkileri geliştirme boyutlarının etkin olduğunu ortaya koymuşlardır.

Yanay ve Yanay (2008: 66) STK'larda bireyleri motive edici olarak, genel nedenler arasında yardım, problem çözme, topluma yüzyüze görüşme, toplumdaki hasar ve adaletsizlikleri azaltma; ikincil / bireysel nedenler arasında insanlarla görüşme, arkadaşlık, iyi hissetme, becerilerini sergileme ihtiyacı gibi konuların varlığını ortaya koymaktadır.

Bireyleri STK faaliyetlerinde yer almaya motive edici etkenler kapsamında Kanada'da 2000 yılında yapılan bir araştırmada "bir örgüt tarafından desteklenme inancında olmak (%90-96), hüner ve tecrübelerini kullanmak (%80-86), bireysel olarak örgütün desteklemesinden etkilenmek (%59-71); daha az oranda ise, gönüllü arkadaşlar (%28-42), dinsel (%19-28) olarak belirlenmiştir (NSGVP). Yine Kanada'da yapılan başka bir araştırmada gençlerin gönüllü aktivitelerinde motive edici sebepler; öğretme ve koçluk (%24), destekleme ve koruyuculuk (%24), örgütlenme ya da değerlendirme aktiviteleri (%14), reklam ve finansman sağlama kampanyaları (%13), yönetici çalışmalar (%9) olarak belirlenmiştir (Philips ve diğ., 2002: 1).

Her ne kadar STK'larda yukarıda finans motive edici faktörler arasında sayılmamış olsa da faaliyetlerin uygulanmasında doğal olarak yeterli finansman mutlaka gerekli olmaktadır. Peter F. Drucker (1995: 212), bu gerçeği STK'ların faaliyetlerini hizmet mantığı ile gerçekleştirdiklerini ancak çoğu zaman finansman sıkıntısı nedeniyle zor duruma düştükleri şeklinde ortaya koymaktadır.

Boerner ve Gebert (2005: 209-212), STK'larda örgütsel kültür çerçevesinde oryantasyon, fikirbirliği, güven, koordineli çalışma gibi olguların STK faaliyetlerinde bireylerin yaratıcılıklarını dolayısıyla istekliliklerini ve motivasyonlarını etkilediğini belirtmektedir.

STK'larda gönüllülük yönetimi süreci; işlerin belirlenmesi ve planlanması, uygulama (gönüllü bulma ve STK'ya çekme, oryantasyon, görevlendirme, eğitim, kayıt ve raporlama), değerlendirme ve ödüllendirme olarak ifade edilmektedir (Yaman, 2005: 47-48). Bu kapsamda STK'larda liderlik açısından konuya yaklaşmak da mümkündür. Schmid (2006: 183) STK'larda liderliğin STK süreçlerinde tüm faaliyetlerde planlama, örgütlenme, uyumlaştırma ve eğitim, yöneltme, değerlendirme, ödül vermenin performansı etkilediğini belirtmektedir. Bu çerçevede liderlik uygulamalarının üye / gönüllü motivasyonda etkili olduğunu vurgulamaktadır (Schimid, 2006: 184-186). Ayrıca bu süreçlerin kar amacı güden

kuruluşlar gibi maddi motive edici faktörleri ana faktör olarak almaması da STK'larda liderlik açısından önemsenmesi gereken bir özellik olarak vurgulanmaktadır (Yaman, 2005: 53-54).

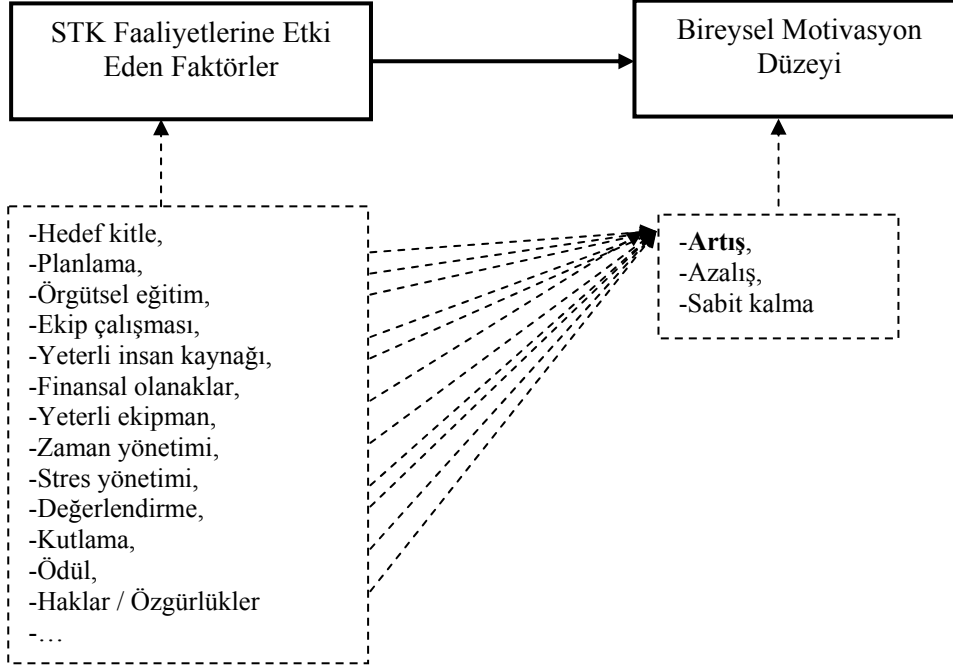
STK'ların özellikle projelerinin hedef kitle ile uygunluğu proje başarısını artırıcı bir unsurdur. Dolayısıyla STK projelerinde uygun hedef kitlenin seçimi ve eğitim faaliyetleri yönetici ve birey motivasyonunu olumlu etkileyecektir (STGP, 2005: 58-61).

Diğer taraftan STK faaliyetlerinde gönüllük ön plana çıksa da yine de stres yaşanabilmekte bu ise STK'dan ayrılma sıklığını artırabilmektedir. Bu tür durumlar için özellikle tükenmişlik noktasına gelmeyi önleyici yönetsel tedbirler alınmasının önemi büyüktür. Bu bağlamda yönetsel süreçlerde sürekli iletişim, eğitim, destekleyici faaliyetler, özel görevler, saygınlık ve tanınmışlığı gündeme getirme sağlıklı sonuçlara yol açabilmektedir (Empowering America's Grassroots, 2005; 4-4). Özellikle sağlıkla ilgili konularda çalışanların yoğun strese sahip oldukları literatürde vurgulanan bir konudur (Işıkhan, 2004: 150-168). Diğer taraftan STK faaliyetlerinde zaman yönetiminin iyi gerçekleştirilmesi stresi de azaltıcı etken olarak görülebilecektir. Zaman yetersizliği stresi tetikleyen önemli bir konudur (Akgemci, vd.: 2003: 97).

4.ARAŞTIRMA

4.1.Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, STK faaliyetlerinde bireylerin (üye/gönüllü) motivasyonlarını etkilediği düşünülen bazı temel faktörler ve faktörlerin etkileşimini ampirik olarak değerlendirmektir. Şekil 1'de yer alan kavramsal modelde yer alan faktörler "STK faaliyetlerinde birey motivasyonu" başlığı çerçevesinde açıklanan Jaskyete (2004), Boerner ve Gebert (2005), Schmid (2006), Inclis ve Cleave (2006), Sherlock and Nathan (2007), Yanay ve Yanay (2008) ve diğer literatür ışığında ortaya konulmuştur. Modelde STK faaliyetlerinde motivasyonu etkileyen temel faktörler arasında; hedef kitle seçimi, planma, eğitim, ekip çalışması, yeterli insan kaynağı, finansal olanaklar, yeterli ekipman, zaman yönetimi, stres yönetimi, değerlendirme, kutlama, haklar / özgürlüklerdir. Modele göre bu faktörlere STK faaliyetlerinde önem verilmesinin birey motivasyonunu da olumlu etkileyeceği varsayımı benimsenmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Yukarıda ortaya konulan varsayım çerçevesinde Model 1 kapsamında araştırmanın hipotezleri aşağıda yer almaktadır:

H₀₁: Faaliyetlerde motivasyonu faaliyetler sonucunda ödüllendirme pozitif yönde etkilemez

H₀₂: Faaliyetlerde motivasyonu faaliyetler sonucunda kutlama yapılması pozitif yönde etkilemez

H₀₃: Faaliyetlerde motivasyonu faaliyetlerin yeterli insan kaynağı ile gerçekleştirilmesi pozitif yönde etkilemez

H₀₄: Faaliyetlerde motivasyonu faaliyetlerde kullanılacak finansal olanakların yeterli olması pozitif yönde etkilemez

H₀₅: Faaliyetlerde motivasyonu faaliyetlerde hedef kitlenin rasyonel bir şekilde belirlenmesi pozitif yönde etkilemez

H₀₆: Faaliyetlerde motivasyonu faaliyetlerden özgürce ayrılabilme hakkına sahip olma pozitif yönde etkilemez

H₀₇: Faaliyetlerde motivasyonumu faaliyetler sonucunda değerlendirme yapılması pozitif yönde etkilemez

H₀₈: Faaliyetlerde motivasyonumu faaliyetlerde zaman yönetiminin iyi uygulanması pozitif yönde etkilemez

H₀₉: Faaliyetlerde motivasyonumu faaliyetlerin iyi planlanması pozitif yönde etkilemez

H₀₁₀: Faaliyetlerde motivasyonumu faaliyetlerin yeterli ekipmanla gerçekleştirilmesi pozitif yönde etkilemez

H₀₁₁: Faaliyetlerde motivasyonumu faaliyetlerde stres yönetiminin iyi uygulanması pozitif yönde etkilemez

H₀₁₂: Faaliyetlerde motivasyonumu faaliyetlerin bireyin deneyimlerine uygunluğu pozitif yönde etkilemez

H₀₁₃: Faaliyetlerde motivasyonumu faaliyetlere yönelik eğitim verilmesi pozitif yönde etkilemez

H₀₁₄: Faaliyetlerde motivasyonumu faaliyetlerin bireyin eğitim düzeyine uygunluğu pozitif yönde etkilemez

H₀₁₅: “Uygulama-değerlendirme ve motivasyon faktörü” ile “Yönetsel yaklaşımlar ve motivasyon faktörü” arasındaki ilişki önemsizdir.

H₀₁₆: “Uygulama-değerlendirme ve motivasyon faktörü” ile “Bireysel artalan-gelişme ve motivasyon faktörü” arasındaki ilişki önemsizdir.

H₀₁₇: “Yönetsel yaklaşımlar ve motivasyon faktörü” ile “Bireysel artalan-gelişme ve motivasyon faktörü” arasındaki ilişki önemsizdir.

Kavramsal model çerçevesinde araştırma kapsamında hazırlanan anket formu Haziran 2008 – Eylül 2008 tarihleri arasında İzmir İli’nde sağlık alanında faaliyet gösteren derneklerden 28’i kapsamında yüz yüze anket yöntemi ve e-mail aracılığıyla 162 üyeye uygulanmıştır. Analiz aşamasında eksik ve yetersiz bilgi nedeniyle 5 adet anket formu kapsam dışı bırakılmıştır.

4.2.Gereç ve Yöntem

Araştırma için hazırlanan anket formu iki temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde bağımsız değişkenler olan “yaş, cinsiyet, bireyin STK’daki üyelik süresi, STK

faaliyetlerine ortalama katılma sayısı, STK faaliyetlerine katılma nedeni” maddeleri yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde ise Şekil 1’deki kavramsal model çerçevesinde STK süreçlerinde motivasyonu etkilediği varsayılan 16 yönetsel önerme ortaya konulmuştur. Önermeler yukarıdaki literatürde ortaya konulan açıklamalar çerçevesinde oluşturulmuş ve uzman görüşü alınmıştır.

İstatistiksel değerlendirmeler için 5’li Likert ölçeği kapsamında kesinlikle katılmıyorum için 1, katılmıyorum için 2, fikrim yok için 3, katılıyorum için 4, kesinlikle katılıyorum için 5 ağırlık değeri verilmiştir. Araştırmada istatistiksel analizler kapsamında SPSS yazılımı kullanılmıştır. Uzman bir istatistikçi ile çalışılarak araştırma kapsamında Cronbach Alfa, faktör analizi, tek örnek t testi, korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Ölçüm Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Analizi: Anketin ikinci bölümünde yer alan faaliyetler ve motivasyon kapsamında oluşturulan 16 maddenin Cronbach Alfa değerleri ve genel Cronbach Alfa değeri incelenmiştir. Sonuç olarak “faaliyetlerde motivasyonumu hayata bakış açıma uygunluk pozitif etkiler” ve “faaliyetlerde motivasyonumu ekip çalışmasına uygunluk pozitif yönde etkiler” maddeleri genel Cronbach Alfa değerini düşürücü etki yaptığı için analizden çıkarılmıştır. Kalan 14 maddeye faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinde temel bileşenler yöntemi ve varimaks rotasyonu tercih edilmiştir. Faktör analizi sonucu Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0.832 bulunmuştur. Bartlett Küresellik Testi sonucunda sıfır hipotezi (H_0 : korelasyon matrisi birim matristir) reddedilmiştir ($\chi^2_{91} = 1023.479$, $p=0.000$). Anti imaj korelasyon matrisinin köşegen değerleri 0.910-0.737 değerleri arasında değişim göstermektedir. Bu üç sonuca göre 14 maddelik yapının faktör analizine uygun olduğu kararı verilmiştir. Faktör analizi sonucu toplam varyansı % 60.79 oranında açıklayan üç faktör oluşmuştur. Toplam varyansın, %25.283’ünü birinci, %19.656’sını ikinci faktör ve %15.851’ini üçüncü faktör açıklamaktadır. Oluşan 3 faktörlük yeni yapının genel Cronbach Alfa değeri 0.887’dir (Tablo 1). Bu sonuç anketin konuyu yüksek derecede açıkladığını ortaya koymaktadır. Diğer taraftan genel, faktör ve madde bazında Cronbach Alfa değerleri de tutarlılık göstermektedir (Tablo 1). Bunun yanı sıra tüm Cronbach Alfa değerleri %70’in üzerinde güvenilir bulunmuştur. Ayrıca 14 madde için soru bütün korelasyon değerleri (item-total correlation) değerleri 0.25’den büyük değer olarak 0.497-0.704 değerleri arasında

değişim göstermiştir. 14 madde için genel soru ortalaması (item-means) oldukça yüksek bir seviyede 4.34 ve ortalama varyans 0.39 değerini almıştır.

Tablo 1. Faktörler, Maddeler ve Cronbach Alfa Değerleri

Önermeler	Faktörler			Cronbach Alfa
	1	2	3	Genel .887
Faaliyetlerde motivasyonumu ... pozitif yönde etkiler				
Faaliyetler sonucunda ödüllendirme	.767	.015	.089	.799
Faaliyetler sonucunda kutlama	.687	.066	.200	.800
Faaliyetlerin yeterli insan kaynağı ile gerçekleştirilmesi	.666	.276	.203	.796
Faaliyetlerde kullanılacak finansal olanakların yeterliliği	.665	.258	.036	.802
Faaliyetlerde hedef kitlenin rasyonel bir şekilde belirlenmesi	.618	.166	.321	.796
Faaliyetlerden özgürce ayrılabilme hakkına sahip olma	.616	.123	.135	.812
Faaliyetler sonucunda değerlendirme yapılması	.604	.231	.183	.801
Faaliyetlerde zaman yönetiminin iyi uygulanması	.092	.895	.096	.777
Faaliyetlerin iyi planlanması	.141	.858	.239	.760
Faaliyetlerin yeterli ekipmanla gerçekleştirilmesi	.327	.634	.234	.813
Faaliyetlerde stres yönetiminin iyi uygulanması	.440	.541	.368	.811
Faaliyetlerin bireyin deneyimlerine uygunluğu	.207	.111	.877	.625
Faaliyetlere yönelik eğitim verilmesi	.271	.219	.700	.734
Faaliyetlerin bireyin eğitim düzeyine uygunluğu	.147	.465	.676	.721

4.4. Bulgular

Araştırmaya katılan bireylerin yaş ortalaması ve standart sapması; genel (n=157) olarak 36.1±8.77 iken; kadınlar (n=83) için 36.5±8.70 ve erkekler (n=74) için 35.6±8.89'dur.

Tablo 2'de katılımcıların yaş grupları ve cinsiyet gruplarına yönelik dağılımlar yer almaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%79) 30 yaş ve üstü grupta yer alırken, cinsiyet açısından dengeli bir dağılım görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 2. Yaş ve Cinsiyet Dağılımları

Yaş Grupları	n	%	Birikimli %	Cinsiyet	n	%	Birikimli %
20-29	33	21.0	21.0	Kadın	83	52.9	52.9
30-39	71	45.2	66.2	Erkek	74	47.1	100
40 ve üstü	53	33.8	100	Toplam	157	100	
Toplam	157	100					

Tablo 3’de katılımcıların STK’daki üyelik sürelerine yönelik dağılım yer almaktadır. Katılımcıların çoğunluğu (%60.5) 1-5 üyelik yılı arasındadır (Tablo 3). Diğer taraftan Tablo 3’de katılımcıların üyesi oldukları STK’da şimdiye kadar ortalama kaç STK faaliyetine katıldıkları konusunda dağılım yer almaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%75.8) 0-5 arası faaliyete katılmıştır (Tablo 3). Diğer taraftan 0-5 grubunda yer alan 10 birey STK faaliyetine hiç katılmadığını belirtmiştir. Ayrıca Tablo 3’de bireylerin faaliyetlere katılma nedenlerine yönelik dağılımlar da yer almaktadır. Bu soruda 5 adet seçenek oluşturulmuş ve katılımcının birden fazla nedene dayalı olarak STK faaliyetine katılabileceği bağlamında birden fazla seçeneği işaretlemesine olanak tanınmıştır. Tablo 3’de 5 katılma nedenine yönelik olarak en fazla “faydalı olma” seçeneği (%51.8) işaretlenmiştir.

Tablo 3. Üyelik Süresi, Faaliyet Sayısı, Faaliyetlere Katılma

Üyelik Süresi (Yıl)	n	%	Birikimli %	Faaliyet Sayısı	n	%	Birikimli %
1-5	95	60.5	60.5	0-5	119	75.8	75.8
6-10	45	28.7	89.2	6-10	12	7.6	83.4
11-15	10	6.4	95.5	11 ve üstü	26	16.6	100
16 ve üstü	7	4.5	100	Toplam	157	100	
Toplam	157	100					
STK Faaliyetlerine Katılma Nedeni			Soru Bazında		Her Bir Seçenek İçinde Dağılım (Evet Dağılımı) %		
			n	%			
Mesleki			70	35.5	44.6		
Faydalı Olma			102	51.8	65.0		
Sosyal			21	10.7	13.4		
Diğer			4.0	2.0	2.5		
Boş Vakitleri Değerlendirme			0	0	0		
Toplam			197	100	---		

Önermelerin ortalama ve standart sapmaları $4.0 \pm .77 \leq \bar{x} \pm s \leq 4.5 \pm .52$ değerleri arasında değişmektedir. Önermeler kapsamında kurulan $H_{01}-H_{014}$ hipotezleri 0.001 önem seviyesinde reddedilmiştir (Tablo 4). Dolayısıyla 14 önermeden her birinin sağlık alanına yönelik faaliyetlerde birey motivasyonunu ileri düzeyde (highly significant) etkilediği sonucuna varılmıştır.*

Daha açık ifadeyle, faaliyetler sonucunda ödüllendirme ve kutlama yapılması, yeterli insan kaynağı bulunması, yeterli finansman bulunması, hedef kitlenin rasyonel belirlenmesi, faaliyetlerden özgürce ayrılabilme, faaliyetler sonucu değerlendirme yapılması, zaman yönetimini iyi uygulanması, faaliyetlerin iyi planlanması, faaliyetlerin yeterli ekipmanla gerçekleştirilmesi, faaliyetlerde stres yönetiminin iyi uygulanması, faaliyetlerin bireyin deneyimlerine uygunluğu, faaliyetlere yönelik eğitim verilmesi ve faaliyetlerin bireyin eğitim düzeyine uygunluğu faaliyetlerde birey motivasyonunu ileri düzeyde etkileyen faktörler olduğu katılımcıların algıları çerçevesinde ortaya konulmuştur.

Tablo 4. Tanımlayıcı İstatistikler ve t Testi

Önermeler	N=157		t testi (t test değeri $\mu \leq 3$ olarak alınmıştır)		
	Max- Min	$\bar{x} \pm s$	t	sd	p
Faaliyetlerde motivasyonumu ... pozitif yönde etkiler					
Faaliyetler sonucunda ödüllendirme	2-5	4.1±.80	18.658	156	0.000
Faaliyetler sonucunda kutlama	2-5	4.0±.77	17.252	156	0.000
Faaliyetlerin yeterli insan kaynağı ile gerçekleştirilmesi	3-5	4.3±.55	29.759	156	0.000
Faaliyetlerde kullanılacak finansal olanakların yeterliliği	2-5	4.1±.72	20.489	156	0.000
Faaliyetlerde hedef kitlenin rasyonel bir şekilde belirlenmesi	2-5	4.2±.61	25.331	156	0.000
Faaliyetlerden özgürce ayrılabilme hakkına sahip olma	3-5	4.4±.59	29.379	156	0.000
Faaliyetler sonucunda değerlendirme yapılması	3-5	4.3±.61	27.124	156	0.000
Faaliyetlerde zaman yönetiminin iyi uygulanması	3-5	4.4±.51	36.324	156	0.000
Faaliyetlerin iyi planlanması	3-5	4.5±.52	36.091	156	0.000

* American Statistical Association (ASA) ve American Psychological Association (APA) gösterim standardına göre $p > 0.05$ ns için önemsiz, $p < 0.05$ * önemli, $p < 0.01$ ** çok önemli ve $p < 0.001$ *** ileri düzeyde önemli olarak kabul edilmektedir (Özdamar, 2001: 278-279).

Faaliyetlerin yeterli ekipmanla gerçekleştirilmesi	2-5	4.3±.62	27.833	156	0.000
Faaliyetlerde stres yönetiminin iyi uygulanması	3-5	4.4±.54	33.303	156	0.000
Faaliyetlerin bireyin deneyimlerine uygunluğu	2-5	4.3±.63	26,409	156	0.000
Faaliyetlere yönelik eğitim verilmesi	3-5	4.4±.52	34.591	156	0.000
Faaliyetlerin bireyin eğitim düzeyine uygunluğu	2-5	4.3±.59	29.148	156	0.000

0.001*** önemlilik seviyesi

Araştırmanın H_{015} - H_{017} hipotezleri ise faktör analizi sonucu oluşan 3 faktörün birbirleriyle olan ilişkisinin ortaya konulmasına yöneliktir. H_{015} - H_{017} hipotezleri 0.001 önem seviyesinde reddedilmiştir (Tablo 5). Faktörler arasında orta seviyede ancak ileri düzeyde ($p=0.000$) pozitif korelasyon saptanmıştır (Tablo 5). Bu sonuca göre, “uygulama – değerlendirme motivasyon”, “yönetmel yaklaşım motivasyon” ve “bireysel artalan-gelişme ve motivasyon” faktörleri arasındaki ilişki ileri düzeyde önemlidir. Bunun yanı sıra bu faktörler pozitif yönde birlikte değişim sergilemektedir. Bu bağlamda katılımcıların algıları çerçevesinde STK faaliyetlerinde uygulama-değerlendirme, yönetmel yaklaşım, bireysel art alan ve gelişmenin motivasyon kapsamında pozitif ilişki içinde değerlendirilmesi gereken unsurlar oldukları yargısına varılabilir.

Tablo 5. Faktörler Kapsamında Korelasyonlar

Faktörler	İstatistik	Faktörler			$\bar{x} \pm s$
		F1	F2	F3	
F1: Uygulama-Değerlendirme ve Motivasyon	r	1	-	-	4.2±.47
	p				
F2: Yönetmel Yaklaşımlar ve Motivasyon	r	.534**	1	-	4.4±.45
	p	.000			
F3: Bireysel Artalan-Gelişme ve Motivasyon	r	.512**	.604**	1	4.3±.48
	p	.000	.000		

0.001*** önemlilik seviyesi

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Literatürde faaliyetlere katılımında en yaygın sebepler arasında faydalı olma kapsamında yardım, toplumda yüz yüze problem çözme, toplumdaki hasarları tamir etme vb. yer almaktadır (Yanay ve Yanay, 2008: 66). Çalışmada ise STK faaliyetlerine katılma nedeni olarak en fazla tercih edilen seçenek “faydalı olma” (%51.8), ikinci sırada “mesleki” (%35.5),

üçüncü sırada “sosyal” (%35) olarak belirlenmiştir (Tablo 3). Ayrıca katılımcıların faaliyetlere ortalama katılma sayısı 0-5 aralığında yoğunlaşırken, on birey şu ana kadar hiçbir STK faaliyetine katılmadığını belirtmiştir (Tablo 3).

Motivasyon örgütlerde farklı nedenlerle etkileşim gösteren ve başarıyı etkileyen önemli bir olaydır. Bu kapsamda uygulanan yönetim yaklaşımları motivasyonu doğrudan etkilemektedir. Araştırmada sağlık misyonuna sahip STK’lar kapsamında da katılımcıların aynı algıya sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4). Literatüre göre de sağlık misyonuna sahip STK’larda rutin ve projelere yönelik süreçler için planlamanın iyi yapılması, zaman ve stres yönetimi konularına önem verilmesi, yeterli ekipmana sahip olma birey motivasyonunu olumlu etkileyerek faaliyetlerin başarısını artırıcı unsur olarak vurgulanmaktadır (Oster, 1995: 12).

Bireysel artalan ve gelişme de sağlık alanına yönelik STK’lar için motive edici önemli bir faktör algısı çerçevesinde ortaya çıkmıştır (Tablo 4). Bu bağlamda faaliyetlerin bireyin deneyimlerine uygunluğu, faaliyetlere yönelik eğitim verilmesi ve faaliyetlerin bireyin eğitimine uygunluğu katılımcılar tarafından motivasyonu ileri düzeyde etkileyen faktörler olarak algılanmaktadır (Tablo 4). Doğal olarak insan sağlığı alanında faaliyet gösteren STK’lardaki bireylerin, genellikle sağlık formasyonuna ve deneyimine sahip olmasının faaliyetlerde motivasyonlarını artırıcı bir unsur olarak algılandığı belirlenmiştir.

Sağlık alanında uygulama ve değerlendirme faktörü insan sağlığının önemli olmasından dolayı STK faaliyetlerinde motivasyonu etkilediği düşünülen önemli bir olay olarak algılanabilir (Tablo 4). Sağlık misyonuna yönelik faaliyetlerin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesinde “hedef kitlenin rasyonel seçimi, yeterli nitelik ve niceliğe sahip insan kaynağının yer alması ve gerektiğinde özgürce STK’dan ayrılabilme hakkına sahip olma, yeterli ekipmanın yer alması, sağlık ile ilgili STK faaliyetlerinde birey motivasyonunu olumlu etkileyecektir algısı” bu çalışma ile ön plana çıkmıştır. Sonuçta hedef kitleye yönelik olarak başarılı sonuçlar (hastalık konusunda bilinç artışı, hastalığın görülme sıklığının azalması, STK imajının artışı, olanakların artışı...vb.) kutlamalar ve ödüllerle takviye edildiğinde yeni faaliyetler için motivasyonu daha yüksek bireyler yaratılmasına yol açabilecektir. Son araştırma sonuçlarında üyeleri / gönüllüleri geliştirmek için sürekli değerlendirme ve geri besleme yapmanın, gönüllülerin farklılıklarını (artalan, özellikler, yetenekler, kişilik yapısı

vb.) tanımının yönetsel olarak başarılı sonuçlar getireceği vurgulanmaktadır (Dhebar ve Stokes, 2008: 505).

Diğer taraftan sağlık alanına yönelik STK faaliyetlerinde “yönetsel yaklaşımlar”, “bireysel artalan ve gelişme”, “uygulama ve değerlendirme” motivasyonu etkilemede ileri düzeyde olay ve süreçler olmalarının yanı sıra motivasyon kapsamında birbirlerini de etkiledikleri algısı araştırma sonucunda belirlenmiştir (Tablo 5). Jaskyte (2004, 9) araştırmasında liderlikle takım ve birey oryantasyonu arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişkiyi ortaya koymuştur. Aynı çalışmada liderlikle motive edicilik arasında pozitif yönde ve ileri düzeyde ilişkiyi ortaya koymaktadır (Jaskyte, 2004: 9). Burada rasyonel bir değerlendirmeden bireysel gelişmenin olumlu etkileneceği, bunun ise uygun liderlik anlayışı diğer bir ifadeyle yönetsel yaklaşım (katılımcı, verimliliği artırıcı) ile ortaya koyulabileceği görüşü ortaya konulabilir. Bu bağlamda STKlarda yer alan bireylerin faaliyet motivasyonlarının iyi düzeye getirilmesi bütünsel bir yaklaşımla mümkün olabilecektir yorumu yapılabilir.

STK'larda insan kaynağına yönelik olarak en önemli olay olan üyelerin / gönüllülerin STK'da tutulabilmeleri hem örgüt yönetimi, hem de bireyi kapsayan bir gerçekliktir. Bu bağlamda birey motivasyonu ön plana çıkmaktadır (Yanay ve Yanay, 2008: 68). Diğer bir yaklaşımla STK üyeleri / gönüllüleri misyonu gerçekleştirmek üzere istekli olmaları ile STK'larda yer alırlar (Yıldırım, 2004: 274). Çalışma sonucunda, bu gerçekleri sağlık misyonuna sahip STK'lar için de destekleyici bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda aşağıdaki yorumlar ortaya konulabilir:

-Sağlık misyonuna sahip STK'larda profesyonel bir bakış açısıyla yönetsel süreçlere önem vererek bireysel motivasyonun öne çıkarılması rasyonel bir yaklaşım olabilir,

-Sağlık ülkemiz açısından önemli bir konudur. Sağlık misyonuna sahip STK'lar bu konuda devlete yardımcı olarak kaynakların daha rasyonel kullanımını yerinde gerçekleştirmektedirler. Bu nedenle motivasyonu yüksek gönüllülerin / üyelerin performansları yüksek olacağı için rasyonel kaynak kullanımının daha iyi bir düzeye geleceği düşünülebilir,

-Bu çalışma ile sağlık misyonuna sahip STK'lar bağlamında birey motivasyonunun önemli bir konu olduğu ortaya konulmuştur. Diğer misyonlara sahip STK'lar için de ileriki araştırmalar için katkı sağlayıcı sonuçlara ulaşıldığı düşünülebilir.

KAYNAKÇA

- ACI, E. Yüksel. (2005), Kalkınma Sürecinin Yeni Aktörleri Sivil Toplum Kuruluşları, İstanbul: Güniz Yayıncılık.
- ADAIR, Jhon. (2006), Etkili Motivasyon, Çev: S.Uyan, İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılık.
- AKDEMİR, Ali. (2004), İşletmeciliğin Temel Bilgileri, Çanakkale: COMU Yayını.
- AKGEMCİ, Tahir, ÇELİK, Adnan, AYDOĞAN, Enver ve Ayten, AKATAY. (2004), Zaman Yönetimi ve Yönetel Zamanda Etkinlik, Ankara: Gazi Kitabevi.
- AMERICAN RED CROSS (2006), Volunteer Handbook, http://northwestflorida.redcross.org/index.php?pr=Volunteer_Services/media/Volunteer_Handbook.pdf. (06/09/2008).
- AŞIKOĞLU, Meral. (1996) Motivasyon, Eko Ofset, İstanbul.
- BAHAR, Zuhale. (2004), “Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu’nun Gölcük Deprem Bölgesi Çalışma Raporu”, Özel ve Kamusal Alanda Kriz Yönetimi, 2. Uluslararası Toplantı, İstanbul: Mor Ajans.
- BARUTÇUGİL, İsmet. (2002), Performans Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayınları,
- BARUTÇUGİL, İsmet. (2004), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayınları.
- BATEMAN, S.Thomas ve P. Carl ZEITHAML. (1990) Management, USA: Rirshard. D. Irwin Inc,.
- BOERNER, Sabine ve Diether, GEBERT. (2005), “Organizational Culture and Creative Processes Comparing German Theater Companies and Scientific Institutes”, Nonprofit Management & Leadership , 16(2), 209-212.
- BROWN, A. William. (2005), “Exploring Association Between Board And Organizational Performance In Nonprofit Organizations”, Nonprofit Management & Leadership. 15 (3), 335.
- CHRISTENSEN, Rachel A. ve Alnoor, EBRAHİM. (2006), “How Does Accountability Affect Mission? The Case of a Nonprofit Serving Immigrants and Refugees”, Nonprofit Management & Leadership, 17(2), 195-197.
- DHEBAR, B. Bezmalinovic ve Benjamin STOKES. (2008), “A Nonprofit Manager’s Guide To Online Volunteering”, Nonprofit Management & Leadership, 18(4), 505.

DRUCKER, Peter. (1995), Gelecek İçin Yönetim, Çev: Fikret Üçcan. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

DURMAZ, Mustafa. (2004), Kişilerarası İletişim ve Motivasyon, İzmir: Ege Üniv. Yayını.

EMPOWERING AMERİCA'S GRASSROOTS HHS-SAMHSA. Successful Strategies for Recruiting, Training, and Utilizing Volunteers, <http://www.hhs.gov/fbc/docs/Volhandbook.pdf>. (06/06/2006).

HAMPTON, R.David. (1986), Management, USA: McGraw-Hill Inc.

HARTWIG, Kari, A., HUMPHRIES, Debbie ve Zethu MATEBENI. (2008), "Building Capacity For AIDS NGOs In Southern Africa: Evaluation Of A Pilot Initiative", Health Promotion International, 23 (3), 251.

HERMAN, D. Robert. ve, David. O. RENZ (1998), "Nonprofit Organizational Effectiveness: Contrasts Between Especially Effective and Less Effective Organizations", Nonprofit Management & Leadership, 9 (1), 24.

INGLIS, Sue ve Shirley CLEAVE. (2006), "A Scale To Assess Board Member Motivations In Nonprofit Organizations", Nonprofit Management & Leadership, 17(1), 91-93, 83-84.

IŞIKHAN, Vedat. (2004), Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları, İstanbul: Sandal Yayınları.

JASKYTE, Kristina. (2004), "Transformational Leadership, Organizational Culture, and Innovativeness in Nonprofit Organizations", Nonprofit Management & Leadership, 15(2), 9.

JAYASINGHE, Saroj. (2008), "Faith-Based NGOs and Healthcare In Poor Countries: A Preliminary Exploration Of Ethical Issues", J Med Ethics, 33, 623.

KHATİB, R. , DAOUD, A., ABU-RMEİLEH, N.M.E. MATARİA, A. ve D. MCCAİG. (2008), "Medicine Utilisation Review In Selected Non-Governmental Organisations Primary Healthcare Clinics In The West Bank In Paletsine", Pharmacoepidemiology and Drug Safety, 17, 1124.

MANDEVİLLE, J. (2005), "The Nonprofit Sector: A Partner with Government", Patimes, Special Section, 6.

NAHAVANDI, AFSANEH ve Ali R MALEKZADEH. (1999), Organizational Behavior, USA: Prentice-Hall Inc.

NSGVP, IYV Research Programs (2007), “What Influences Youth to Volunteer?”, <http://www.nonprofitscan.ca>, (02.05.2007).

OSTER, Sharon. (1995), Strategic Management For Nonprofit Organizations: Theory ve Cases, USA: Oxford University Pres.

ÖZDAMAR, Kazım. (2001), SPSS İle Biyoistatistik, Eskişehir: Kaan Kitabevi.

ÖZDEN, Mehmet. (2003), Sağlık Eğitimi, Ankara: Feryal Matbaası.

PHILIPS, S., B., R. LITTLE ve L. GOODİNE. (2002), “University Students as Volunteers”, <http://www.nonprofitscan.ca>. (17.05.2007)

REED, Maureen G. (1997), “The Provision Of Environmental Goods And Services By Local Non-Governmental Organizations: An Illustration From The Squamish Forest District”, Journal of Rural Studte, 13 (2), 178.

RYFMAN, Philip. (2006), Sivil Toplum Kuruluşları, Çev:İsmail Yerguz, İstanbul: İletişim Yayınları.

SCHMID, Hillel. (2006), “Leadership Styles And Leadership Change In Human And Community Service Organizations”, Nonprofit Management & Leadership, 17(2), 183.

SHERLOCK John J. ve Maria L. NATHAN. (2007), “Nonprofit Association CEOs How Their Context Shapes What, How, and Why They Learn”, Nonprofit Management & Leadership, 18(1), 19-20.

STGP (2005), Sivil Toplumcunun El Kitabı, Ankara: STGP Yayınları.

TOSAGEM, “Sağlık ve İnsan Hakları Üzerine 25 Soru 25 Cevap”, Dünya Sağlık Örgütü ve Toplum Sağlığı Araştırma ve Geliştirme Merkezi Derneği Yayını, http://search.who.int/search?ie=utf8&site=default_collection&client=WHO&proxystylesheet=WHO&output=xml_no_dtd&oe=utf8&q=rapor&sitesearch=, (06/09/2008).

TTB, “Türk Tabibler Birliği Nedir? Ne Yapar?”, <http://www.ttb.org.tr/index.php/ttb/ttb-hakkinda/ttb-hakk-mainmenu-146>, (06/09/2008).

TYSON, Shaun ve Alfred, YORK. (1989), Personnel Management, England: Clays Ltd.

WEISINGER, V. Judith ve Paul F., SALIPANTE. (2007), “An Expanded Theory Of Pluralistic Interactions In Voluntary Nonprofit Organizations”, Nonprofit Management & Leadership, 18 (2), 171.

WHO, “The Role of WHO in Public Health”, <http://www.who.int/about/role/en/index.html>, (07/09/2008).

YAMAN, Yılmaz. (2005), “Gönüllülük Psikolojisi ve Gönüllülük Yönetimi”, STK’lar İçin Yönetim Rehberi, İstanbul: Kaknüs Yayınları.

YAMAN, Yılmaz. (2005), “Sivil Toplum Kuruluşlarında Hizmet Kalitesi ve Ölçümü”, STK’lar İçin Yönetim Rehberi, İstanbul: Kaknüs Yayınları.

YANAY, V. Galit ve Niza YANAY. (2008), “The Decline of Motivation? From Commitment To Dropping Out Of Volunteering”, Nonprofit Management & Leadership, 9 (1),

YILDIRIM, İbrahim. (2004), Demokrasi Sivil Toplum Kuruluşları ve Yönetişim, Ankara: Seçkin Yayınları.