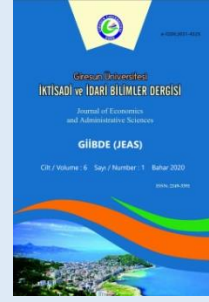


GİRESUN ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER DERGİSİ
(GİIBDE)

Dergi Sayfası: <https://dergipark.org.tr/guiibd>

ISSN:2149-3391

e-ISSN: 2651-432X



İMALAT VE HİZMET ÖRGÜTLERİNİN İŞGÖREN MOTİVASYONU
AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI: GİRESUN'DAKİ İŞLETMELERDE
GERÇEKLEŞTİRİLEN BİR ALAN ARAŞTIRMASI

THE COMPARISON OF MANUFACTURING AND SERVICE
ORGANIZATIONS FOR EMPLOYEE MOTIVATION:
A RESEARCH CONDUCTED AT THE FIRMS OPERATING IN GİRESUN

Okan KEKÜL¹
Kurtuluş Yılmaz GENÇ²

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Makale Geliş Tarihi: 09.12.2019
Makale Kabul Tarihi: 29.06.2020
Makale Düzenleme: 19.05.2020

Anahtar Kelimeler:

Motivasyon;
Motivasyon kuramları;
Giresun; İmalat işletmeleri;
Hizmet işletmeleri.

Bu çalışmada Giresun ilindeki imalat ve hizmet işletmelerinde bulunan işgören motivasyonu ve motivasyonu etkileyen ekonomik, sosyo – psikolojik ve örgütsel faktörlerin ne kadar etkili olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Giresun ilinde bulunan iki imalat işletmesi ve bir hizmet işletmesi dâhil edilmiştir. Katılımcıların sayısı imalat işletmelerinden 50 işgören, hizmet işletmesinden 50 işgören ve toplamda 100 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın modeli kapsamında gerçekleştirilen karşılaştırmalı analizlerde imalat ve hizmet işletmesinde bulunan işgörenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörlerden biri olan ekonomik faktörlere bakış açılarındaki fark olduğu belirlenmiştir. Sosyo – Psikolojik ve örgütsel faktörlere yönelik bakış açılarındaki ise bir fark olmadığı saptanmıştır.

Makale Türü : Araştırma Makalesi

ARTICLE INFORMATION

ABSTRACT

Article Received Date: 09.12.2019
Article Accepted Date: 29.06.2020
Article Published Date: 19.05.2020

Keywords:

Motivation;
Motivation theories; Giresun;
Manufacturing firms. Service firms.

The aim of this study is to determine how effective, economic, socio-psychological and organizational factors are which impress motivation of staff members who work at the organizations in Giresun. Two manufacturing organizations and one service organization which are located in Giresun were included in the study. The number of the staff was determined as 50 individuals from manufacturing organizations and 50 individuals from service organizations, and totally 100 individuals. According to mutual analyses in the study, it was determined that the point of view of the staff member to economic factors which are one of the factors affecting motivation of the staff members working in both manufacturing and service organization is different. Furthermore, it also was observed that, there is no difference at the point of view of the staff members to socio-psychological and organizational factors.

Article Type: Research Article

¹ Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, ORCID ID: 0000-0003-0517-6577, okankekul@hotmail.com

² *Sorumlu Yazar*, Doç. Dr, Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ORCID ID: 0000-0001-5637-2995, kyilmazgenc@gmail.com

Atıf / Citation: Kekül, O. ve Genç Yılmaz, K., (2020). İmalat ve Hizmet Örgütlerinin İşgören Motivasyonu Açısından Karşılaştırılması: Giresun'daki İşletmelerde Gerçekleştirilen Bir Alan Araştırması. *Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), s. 60-79.

<https://doi.org/10.46849/guiibd.657106>

GİRİŞ

Günümüzde hangi sektörde olursa olsun insan kaynağı her işletmenin en önemli kaynakları arasında yer almaktadır. Geçmişte önemi bu dengi büyük olduğu fark edilmeyen kaynağın artık rekabet düzeyindeki artış, piyasada var olma, sürdürülebilir başarı, hedeflere ulaşma gibi konularda etkisinin ne kadar büyük olduğu bilimsel yapılan çalışmalarla da belirlenmiştir.

Bugüne kadar yapılan birçok çalışmada motivasyonun; işletmelerin diğer kaynakları kadar verimliliği ve performansı etkileyen önemli bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, bu çalışmada Giresun ilinde bulunan imalat ve hizmet örgütlerinin işgören motivasyonu açısından karşılaştırılması şeklinde bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu çalışmanın birçok sektörde bulunan işletme yönetimlerine işgören motivasyonlarını yükseltme noktasında katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. MOTİVASYON KAVRAMI

1.1.Motivasyon Tanımı

Motivasyon kavramının kökü Latince bir kelime olan “movere” kelimesine dayanmaktadır. Motivasyon kelimesi ise Fransızca ve İngilizce bir kelime olan “motive” kelimesinden türetilerek Türkçe’ye girmiştir. Kelime anlamı olarak motivasyon kavramı literatürde “güdülenme” ya da “güdüleme” olarak belirtilmiştir. Güdüleme kavramı, “Bireylerin ya da işgörenlerin ihtiyaçlarını en iyi şekilde giderebileceği bir iş ortamının yaratılması ve bireylerin o ortamda faaliyetlerde bulunmalarını, harekete geçmelerini sağlayacak bir arzulama sürecidir” (Akat ve Üner,1993:205) şeklinde tanımlanır.

Motivasyon kavramı, bir işgörenin veya iş grubunun hedefleri doğrultusunda harekete geçirilmesi, koordine edilmesi, gerçekleşen hareketin bir önem kazanması ve sürekliliğinin sağlanması bakımından bir olgu olarak kabul edilir. Diğer bir ifade ile bireyin kültürü ve şahsi beklentilerini kapsayan öğelerle, örgütün belirlediği amaçlara ulaşmak için gerekli olan isteklendirme dürtüsünü ilişkilendirerek yüksek seviyede verim alma olarak ifade edilebilir (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007:106).

Motivasyon, farklı ihtiyaçları için bireylerde doyum sağlayacak ya da hedefe götürecekt davranışların sergilenmesi sürecidir (Bingöl,2003:259).

Motivasyon; istek, gereksinim, dürtü ve ilgi gibi birçok alt kavramları içerisinde bulunduran ve insanı harekete geçiren bir kavram olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda motivasyon, bir işi tamamlama ya da bir eylemi gerçekleştirmede bireyin içsel ve dışsal olarak isteklendirilme süreci olarak değerlendirilebilir.

Motivasyona yönelik yapılan tanım ve açıklamalar incelendiğinde, motivasyon olgusunun özünde üç ana maddeden oluştuğu söylenebilir. Bu üç madde şu şekildedir (Tınaz,2005:7-8):

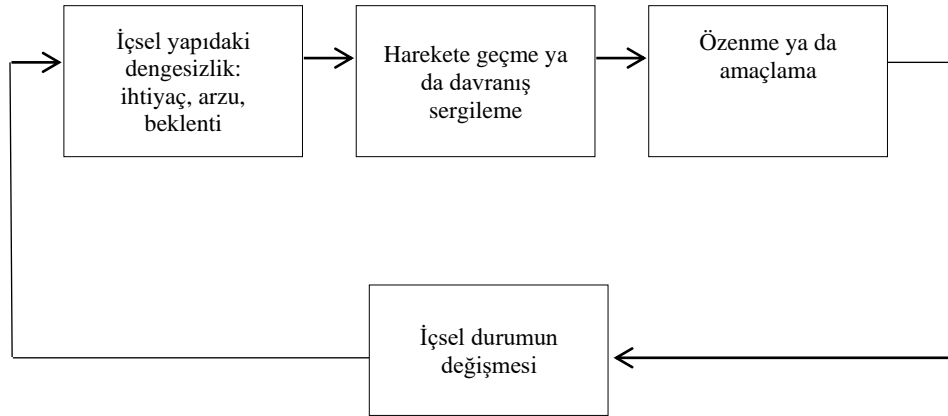
- Bireyin kendi içerisinde saklı olarak var olan ve onu farklı şekillerde davranışlara iten dürtüler ve o dürtüleri harekete geçiren dış etkenlerle davranışın gerçekleşmesi;
- Hedeflenen amaca ulaşmak için davranışın yönlendirilmesi;
- Bireyin farkında olduğu hedefe doğru davranışın sürdürülmesidir.

1.2. Motivasyon Süreci

Yaşam boyunca her bireyin bedenlen ya da ruhen olarak tatmin edilmemiş dürtüleri vardır. Bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gerekli olan açlık, susuzluk gibi fizyolojik ihtiyaçlar; yaşamlarını güvenli şekilde yaşamaları için güvenlik ihtiyacı; bir topluma ya da bir gruba ait olma gibi aitlik ve sevgi ihtiyacı; çevresindeki bireylerden saygı görme ihtiyacı ve kendini geliştirme gibi ihtiyaçlar bu hususta örnek olabilir. Motivasyon süreci bu gibi eksikliklerin oluşmasıyla başlamaktadır. Motivasyon süreci dört madde ile şu şekilde ifade edilebilir (Şimşek, Çelik ve Akgemci,2014:145):

- Bireyi hedefe yönelten ihtiyacın oluşması (ihtiyaç);
- Bireyin bu hedefe yönelik davranışlar göstermesi (davranış);
- Hedeflenen amaca ulaşılması (amaç);
- Geri-beslemedir (içsel durumun değişmesidir).

Şekil 1. Motivasyon Süreci



Kaynak: Eroğlu, 2010:247.

Şekil 1’de de görüldüğü gibi motivasyon sürecinin başlangıcında tatmin edilmemiş ihtiyacın olması gerekmektedir. İhtiyaçlar bireyi davranışa yöneltir. Bu ihtiyacın ortaya çıkmasıyla birlikte birey amacına ulaşmak için ve tatmin düzeyine varmak için hareketlerini sürdürmektedir. Motivasyon süreci, bireyin amacını gerçekleştirmesi ve içsel durumun değişmesiyle tamamlanmaktadır. Fakat bu süreç; yeniden bir ihtiyacın ortaya çıkmasıyla tekrarlanmaktadır.

1.3. Motivasyonun Önemi

Motivasyon; örgütler, çalışanlar ve yönetim açısından oldukça önemli bir kavramdır.

Örgütler açısından; İnsan kaynağı, günümüzde örgütsel olarak hızla değişen çevrede örgütlerin oluşan değişime uyum sağlayabilmesi ve zorlu rekabet koşullarında başarılı olabilmesi için önemli bir kaynaktır. Örgütlerin amaçları doğrultusunda insan kaynaklarını motive etmesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, işgörenlerin yeteneklerini örgütün amaçlarına yönelik kullanmaları için işgöreni maddi ve manevi olarak motivasyon yöntemleriyle desteklenmesi gerekmektedir (Tunçer, 2013:93).

Örgütler açısından iş görenin verimlilik düzeyi, belirlenen amaca ve hedefe yaklaşmakta aracı konumda yer almaktadır. Verimlilik ve motivasyon kavramları arasında ise bir bağ söz konusudur. Nitekim, motivasyon düzeyinin düşmesi verimliliği olumsuz yönde etkileyerek, işletmeyi zararasürükleyecektir. Uçkan ve Pelit (2003)'in, hizmet işletmelerinde verimliliğe yönelik gerçekleştirdikleri bir araştırmada, işletme amaçlarına ulaştığında işgörenlerde kendi amaçlarına eriştiğini düşünüyorlarsa, işgören motivasyonun ortaya çıkacağı ve bu durumun hizmette kalite düzeyini yükselterek hedeflenen verimlilik seviyesine rahatlıkla ulaşılmasını sağlayacağı bulunmuştur (Uçkun ve Pelit, 2003:54).

Çalışanlar açısından; Motivasyon, bireylerin bir işi gerçekleştirme arzusu ve isteği olarak tanımlanabilir. İşgörenler açısından motivasyonise noktada önemli bir yeresahiptir. İş yaşamlarında başarılı olan bireyler, genellikle diğer bireylere göre birçok sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamış, motivasyonu yüksek olan kişiler olarak nitelendirilmektedir. Bu kişiler örgütler açısından da oldukça önem arz etmektedir. Çünkü başarılı olan işgörenler sorumluluk alabilir, bilgi üretebilir ve yenilik ortaya koyabilir.

Yönetim açısından; Örgüt ve işgören arasında ekonomik bir bağ bulunmaktadır. Örgütler ekonomik güç ile amaçlarını gerçekleştirmeyi arzularken, işgörenlerin örgütten başlıca beklentileri; gerçekleştirdiği hizmetin bedeli olan ücretin tam ve zamanında ödenmesi, örgüt içerisinde adil bir ortamın oluşması ve iş güvencesinin sağlanmasıdır. Örgütlerin belirledikleri amaçlara ulaşmaları, işgörenlerin bu amaçlara yönelik davranış sergilemeleri ile mümkün olabilmektedir. İş görenlerin ise verimli bir şekilde etkin performans sergileyebilmeleri, örgüt içerisinde iyi şekilde anlaşılmaları ve kendileri için uygun şartların sağlanması ile gerçekleşebilir. Bu durumların aksinin yaşanması, örgüt – işgören arasında olan psikolojik anlaşmanın bozulmasına neden olabilmektedir. Bu bağlamda, örgüt ve yönetim ciddi bir zararla karşılaşabilmektedir. Örneğin, bu durum, işgören beklentisi ve örgütün hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik beklentiler arasında bulunan dengenin bozulmasına; örgütün faaliyetlerinin durmasına; işgörenin uyarılmasına ve buna bağlı olarak işten çıkarılmasına neden olabilir. Diğer taraftan, yönetimin işgöreni örgütün çıkarlarına yönelik motive etmesiyle sorun giderilebilir (Kaplan, 2007:13).

1.4. Motivasyon Teorileri

Motivasyon teorileri, literatürde kapsam teorileri ve süreç teorileri olmak üzere iki başlık halinde oluşmaktadır.

1.4.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri işgörenin içgüdüleriyle gelen ve kendisini harekete yönlendiren faktörleri anlamaya çalışmaktadır. Örgütlerde yöneticiler, işgörenlerin belirli bir davranışa yönlendiren faktörleri belirlerse, işgöreni daha verimli yönetebilir ve örgütün hedeflerine yönelik işgöreni etkin çalıştırabilir (Önen, Tüzün, 2005:31).

Kapsam teorileri, işgören davranışlarını başlatma, sürdürme, yönlendirme ve durdurma gibi boyutları araştırmaya yönelik gerçekleştirilmiş çalışmaların sonucunda ortaya çıkmıştır (Segal, Borgia ve Schoenfeld, 2005:43)

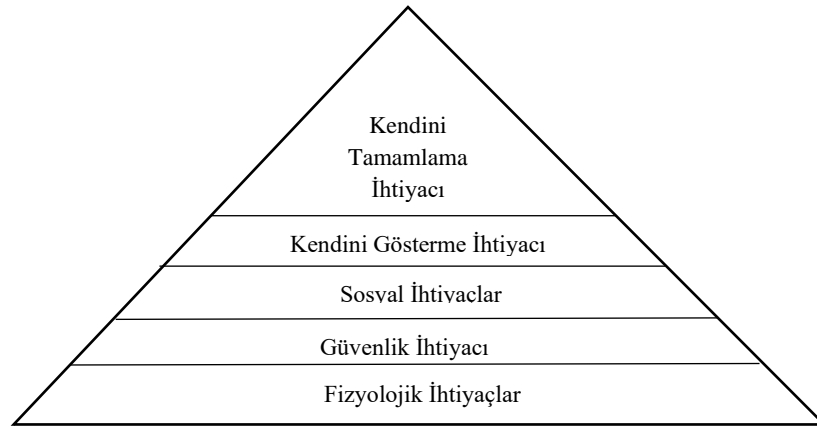
Motivasyon alanında yer alan kapsam teorileri aşağıda sıralanmıştır:

Maslow'un İhtiyaçlar Teorisi;1954 yılında Maslow yayınlamış olduğu “Motivasyon ve Kişilik” kitabında kendi teorisini tanıtmıştır. Bu teoride insanların iş yerlerindeki ortamlarında çeşitli kişisel ihtiyaçlarını nasıl tatmin edeceğine değinmiştir. Maslow, kişi tanımlamış olduğu ihtiyacı tamamen tatmin edene kadar hiyerarşide yer alan en yüksek seviyedeki ihtiyacı tanımlayamadığını ve sürdüremediğini belirtmiştir (Gawel, 1996:1).

Maslow, bireyin davranışını şekillendiren en büyük gücün ihtiyaçlar olduğunu belirtmiştir. Birey belirlediği ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik davranışlar sergilemekte ve ihtiyaçları giderdiğinde üst ihtiyaçları gidermeye yönelmektedir.

Maslow insanları motive eden ihtiyaçları beş sınıfa ayırmıştır. Bu sınıflandırmayı insanların hedeflerine olan etkileri ve bu ihtiyaçların hiyerarşik bir dizi halinde birbirini takip ettiğini belirtmektedir.

Şekil 2.Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi



Kaynak: Koçel, 2010:624

F. Herzberg'in Çift Etmenler Teorisi,1959 yılında yayınlamış olan “Çalışmak için Motivasyon” kitabında iş yerinde motivasyonu etkileyen iki faktör önerilmiştir (Jones, Lloyd,2005:932). Herzberg'in çift etmenler teorisi Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinden sonra en çok bilinen teori olarak görülmektedir. Çift etmenler teorisi genellikle iş ile ilişkili kavramlar üzerinde durmaktadır. Herzberg, iş ile ilgili etkenlerin, bireylerdeki iş tatmini ve verimliliği pozitif olarak etkileyen yönleri olduğunu belirtmiştir.

Herzberg teorisinde işgörenlerin değer zincirleri içinde yer alan çalışma ortamından beklentilerinin neler olduğu ve işgörenleri nasıl daha çok işe motive edilebileceğini, oluşturulmuş olan çalışma şartlarının işgöreni memnun edip etmediği ve verilen göreve karşı oluşan isteksizliğin nedenlerini tespit etmeyi amaçlamıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz,2013:110-111).

Herzberg'e göre güdüleyici faktörler şunlardır:

- ✓ Başarı,
- ✓ Takdir görme,
- ✓ İlerleme, terfiler,
- ✓ Anlamlı iş,
- ✓ Gelişme,
- ✓ Sorumluluktur (Yalçın,1991:210).

Örgütlerde oluşan bazı eksiklikler, işgörenlerin motivasyonunu etkileyerek tatminsizliğe neden olmaktadır. Herzberg, bu eksiklikleri Hijyen faktörleri olarak nitelendirmiştir.

Herzberg'e göre hijyen faktörler şu şekilde sıralanmıştır:

- İş garantisi
- Ücret
- Statü
- Çalışma şartları
- Bireyler arası ilişkiler
- Denetim şekli
- İşletme stratejisi
- Bireysel Yaşantı (Yalçın,1991:210).

McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi,McClelland bireylerin ihtiyaçlarının Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki gibi belli bir sıralamada olmadığını savunmuştur. Başarma ihtiyaçları teorisine göre, ihtiyaçlar öğrenilir ve önem sırası bireyden bireye farklılık gösterebilir.

McClelland göre ihtiyaçlar üç gruba ayrılır(Royle, Hall, 2012:21):

- Başarma ihtiyacı,
- Güç ihtiyacı,
- Bağlılık ihtiyacı.

Alderfer'in ERG Teorisi, Amerikalı bir psikolog olan Clayton Paul Alderfer'in geliştirmiş olduğu ERG teorisi, Maslow'un teorisinin çalışma yaşamına uyarlanmış halidir. Maslow'un yapmış olduğu gibi ERG teorisinde de ihtiyaçlar sınıflandırmaya tabii tutulmuştur. Ancak ERG teorisi ihtiyaçlar hiyerarşisi gibi bir sıralamayı savunmamaktadır.İhtiyaçlar bireyden bireye farklılık gösterebilir.Alderfer, İhtiyaçlar hiyerarşisindeki beş ihtiyacı indirgeyerek üç gruba ayırmıştır.

Alderfer'in ERG teorisini İngilizce olarak ihtiyaçların baş harfleriyle oluşan ERG şeklinde adlandırmıştır. ERG teorisi ihtiyaçları; Varoluş (Existence), İlişki kurma (Relatedness), Gelişme (Growth) şeklinde gruplandırmıştır.

1.4.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri işgörenlerin hangi amaçla ve nasıl motive edilmesi gerektiği şeklinde oluşan sorulara cevap aranmasıyla ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifadeyle: "Bireyin dürtüleri sonucunda meydana gelen davranışı tekrar etmesi ya da tekrar etmemesi nasıl mümkündür?" sorusuna cevap aranmıştır. Süreç teorisi, bireylerin ihtiyaçlarından hariç motive eden başka unsurların olduğunu savunmaktadır (Önen ve Tüzün,2005:50).

Motivasyon alanında geliştirilmiş süreç teorileri aşağıda sunulmuştur:

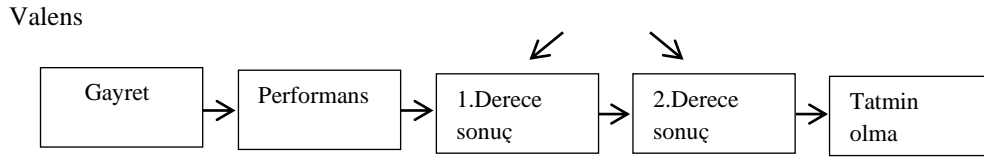
Beklenti Teorileri, 2 gruba ayrılır. Bunlar, Vroom'un geliştirdiğibeklentiler teorisi ve Lawler-Porter geliştirdiği model teorisidir.

Vroom beklentiler teorisi, Victor Vroom'un geliştirmiş olduğu beklentiler teorisi süreç teorileri arasında ve motivasyon teorileri literatüründe önemli bir yeri vardır. Beklenti teorisi, motivasyona çok daha kapsamlı ve gerçekçi bir yaklaşım

sergilemektedir. Her ne kadar daha karmaşık bir motivasyon teorisi olsa da, çalışanların sağduyuyu psikolojisine dayanmakta ve davranışlarının istenen sonuçların elde edilmesinisaglayabileceği beklentisi olduğunda motive olacakları düşüncesini içermektedir (Parijat ve Bagga, 2004, 3).

Viktor Vroom'unteorisine göre bir işgörenin sorumluluğundaki iş için çaba sarf etmesi iki değişkene bağlıdır.1. Valens (bireyin ödülü bekleme/arzulama derecesi) 2. Bekleyiş. Bu nedenle ; Motivasyon = Valens x Bekleyiş olarak açıklanabilir. Vroom'un modeline göre üç ana kavram bulunmaktadır: Valens, bekleyiş ve araçsallık. (Koçel,2010:632).

Şekil 3.Vroom Motivasyon Süreci



Kaynak: Öztürk, 2003:290.

Vroom'un **valens** kavramı, bireyin herhangi bir hareketinden gelececek sonuçları karşı sergilediği pozitif ve negatif bir değeri açıklamaktadır. Valens, bir amacın beklenen değeri ile ilgili bir kavramdır Amaca yönelik bir ilgisizlik varsa valens değeri sıfırdır (Onaran,1981:72-73).

Lawler ve Porter'ın beklenti teorisi, Teoriye göre,işgörenlerin örgüt içerisinde verilen görev ve sorumluluklara karşı gösterdikleri çabanın düzeyini belirleyen iki faktör bulunmaktadır(Günbayı,2000:40) :

1. Örgütlerde ödüllerin işgörenlerin var olma, kendilerini geliştirme, güvenlik gibi ihtiyaçlarının giderilmesine bağlı olarak değeri;
2. Ödüllerin işgörenlerin gösterdiği çabanın sonucunda ödüle ulaşma konusundaki beklentileridir.

Lawler ve Porter modeli, motivasyon gücünün ötesinde yer almakta ve performansı bir bütün olarak değerlendirmektedir. Harcanan çabanın (motivasyon kuvveti) doğrudan performansa neden olmadığını belirtmektedirler. Bireysel yetenek ve özellikler, kişinin rol algılamaları performansa aracılık etmektedir. Lawler ve Porter, ödüllerini performansa müdahale eden bir değişken olarak tanıtmaktadırlar. Porter ve Lawler, motivasyon, memnuniyet ve performansı ayrı değişkenler olarak görürler ve bu iki değişken arasındaki karmaşık ilişkiyi açıklamışlardır (Mullins, 271: 2010).

Skinner Güçlendirme / Pekiştirme Teorisi, insanların çevresel pekiştiriciler ile nasıl güdülendiğini açıklamaktır. Kuramın temelinde dışsal ödüllerin davranışa uygulanması yer almaktadır (Başaran, 2008:110). Skinner kuramında, bireylerin memnuniyet duyduğu davranışları yineleyerek alışkanlık haline getirdiğini, yaptığı davranışın sonunda arzulamadığı ya da memnun olmadığı bir sonuç ortaya çıkarsa, o davranışı tekrarlamayacağını belirtmektedir.

Eşitlik Teorisi, Adams tarafından geliştirilen teori; bireylerin sağladığı başarının sonucunda elde ettiği ödülü diğer bireylere verilen ödüllerle sürekli olarak karşılaştırdığını ve aynı seviyede başarıyı sağlayan kişilere verilen ödüllerle ne kadar eşit olduğunu belirlediğini savunmuştur (Eren, 2004: 543). İş görenin başarısı ve yaptığı

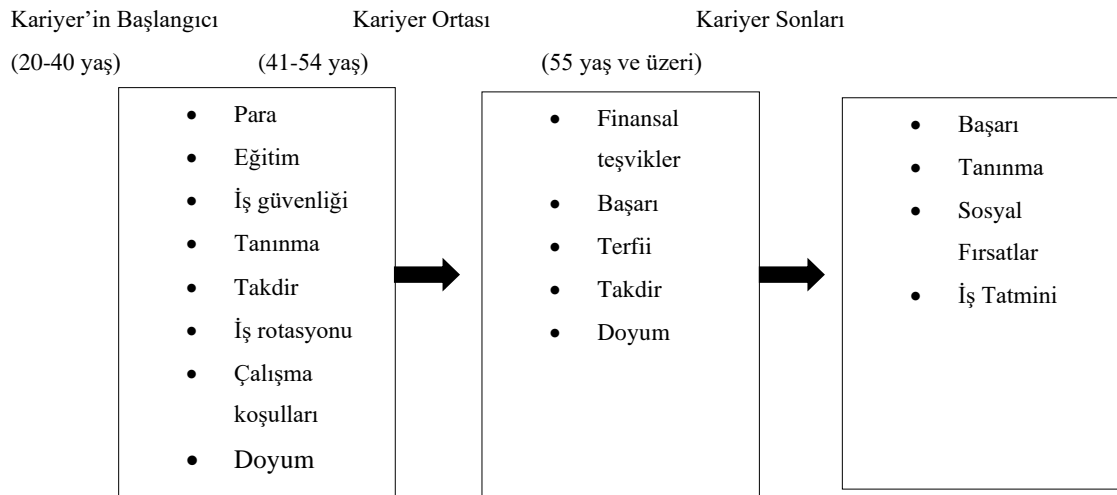
işten tatmin olması, çalıştığı örgütteki eşitlik kavramına verilen öneme bağlı olabilmektedir.

Amaç Teorisi, Locke ve Latham tarafından geliştirilmiştir. Teori; performans ile hedefler arasındaki önemi vurgulamaktadır(Lunenburg,2011:1).Amaç teorisine göre; örgüt içerisindeki işgörenlerin motivasyonu, hedefledikleri amacın büyüklüğüne göre değişkenlik gösterir. İş gören, zor bir hedefte çok daha motive çalışırken, düşük nitelikteki bir hedef için daha az bir motivasyon sergileyebilir. Ancak belirtmek gerekir ki, hedeflerin büyük olması her zaman işgöreni motive etmeyebilir. Çünkü, hedeflerin baş edilemeyecek kadar büyük ölçüde olması işgörenin performansını olumsuz yönde etkileyen bir unsur olabilir.

1.5.Motivasyonu Etkileyen Faktörler

İşletmelerdeki yönetimin en önemli amaçlarından biri, nitelikleri bakımından değişken bir yapıda olan insan gücünden en üst verimi sağlamaktır. Örgüt içerisindeki işgörenlerin verimini yükselten ve düşüren birçok unsur bulunmaktadır. Yöneticilerden işgören açısından motivasyonunu düşürecek olan unsurları tespit ederek bu unsurları ortadan kaldırması gerekir. Örgüt içerisinde bulunan işgörenlerin beklentilerinin(ekonomik, sosyo – psikolojik vb.) karşılanması, doyum noktasına ulaşmada ve verimliliğinin artmasında önemli bir rol oynayabilmektedir.

Şekil 4. Motivasyon Akışı



Kaynak: Sekhar ve Diğerleri, 2013:479.

Motivasyon üzerinde etkili olan faktörler şu şekilde gruplandırılabilir:

- **Ekonomik Araçlar:** Ücret, primli ücret, kara katılma, ekonomik ödüllerdir;
- **Sosyo – Psikolojik Araçlar:** Takdir edilme, güvenlik, değer ve statü, özel yaşama saygılı olma, sosyal uğraşlar, iş hayatında bağımsızlık, çevreye uyum ve öneri sistemidir;
- **Örgütsel Araçlar:** Amaç birliği, yetki ve sorumluluk dengesi, eğitim ve yükselme, kararlara katılma, iletişim, iş genişletme, iş zenginleştirme, yarı otonom çalışma grupları ve fiziksel koşulların iyileştirilmesidir.

2. METODOLOJİ

2.1.Araştırmanın Amacı

Motivasyon kavramının birçok değişken tarafından etkilendiği görülmektedir. Bu değişkenler genel yapısı itibarıyla ekonomik, sosyo – psikolojik, örgütsel şekilde sınıflandırılabilir.

İşletmelerin yönetim şekilleri, ilkeleri, disiplinleri sektörel olarak farklılıklar gösterebilir. Bu farklılıklar işletme bünyesinde yer alan işgörenlerin üzerinde de değişik etkiler yaratabilmektedir. İşgörenlerin performansını ve verimliliğini etkileyen en önemli kavramlardan birinin motivasyon olduğu literatürde yapılan bir çok araştırmada yer aldığı gözlemlenmektedir.

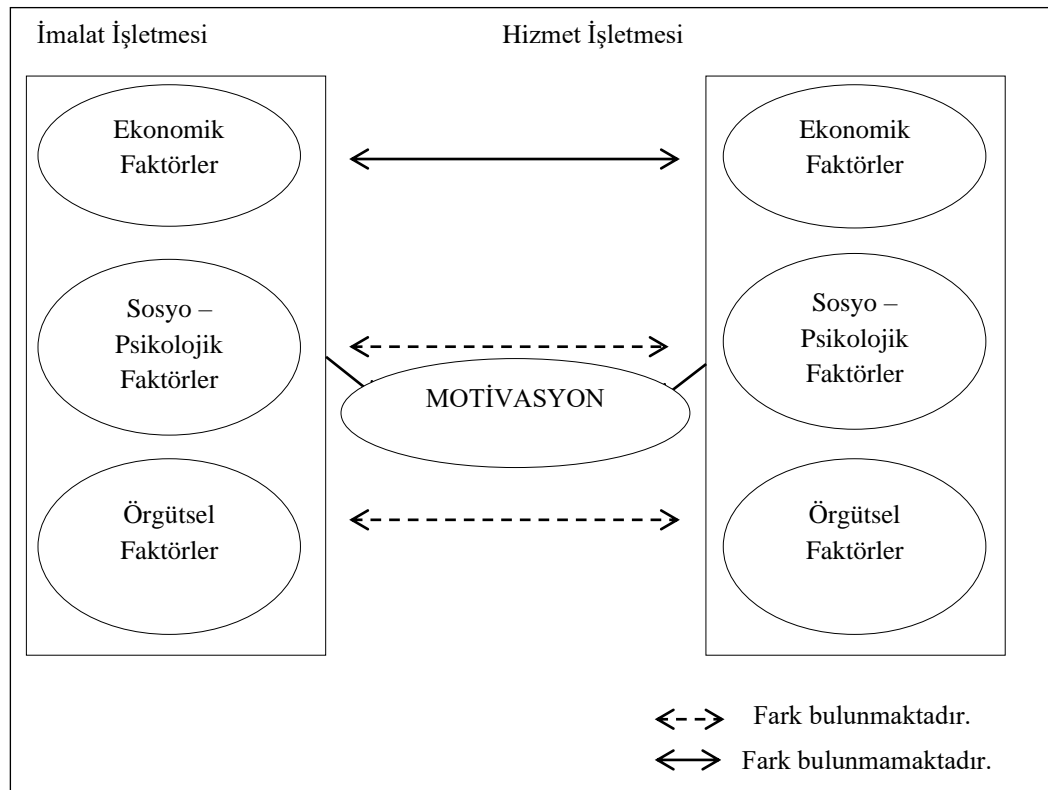
Yukarıda yer alan bilgiler doğrultusunda bu çalışmanın amacı, farklı sektörlerde çalışan işgörenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörlerin karşılaştırmasını yaparak, çalışma alanındaki farklılıkların işgören motivasyonunu etkileyen faktörlerde de farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmektir.

Diğer bir amaç ise; imalat işletmesi ve hizmet işletmesinde çalışan işgörenlerin demografik ve sektör bazlı motivasyonlarını etkileyen faktörleri tespit etmektir. Ayrıca çalışmaya dâhil olan işgörenlerden elde edilen veriler doğrultusunda motivasyonu etkileyen faktörler arasında yer alan ilişkiyi belirlemektir.

2.2.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli, imalat ve hizmet işletmelerinde gerçekleşen görüşmeler sırasında gözlem yaparak ve literatürde konu ile ilgili geçmişte yapılan çalışmalar incelenerek ortaya çıkmıştır. Araştırma modeli, araştırmacının belirlediği hipotezleri yansıtmaktadır.

Şekil 5. Araştırmanın Modeli



Çalışma kapsamında belirlenen hipotezler aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 1. Hipotezler

H1-0	Ekonomik faktörün işgörenmotivasyonuna etkisi konusunda imalat ve hizmet işletmeleri ortalamaları arasında fark yoktur.
H1-A (H1-1)	Ekonomik faktörün işgörenmotivasyonuna etkisi konusunda imalat ve hizmet işletmeleri ortalamaları arasında fark vardır.
H2-0	Sosyo – psikolojik faktörlerin işgörenmotivasyonuna etkisi konusunda imalat ve hizmet işletmeleri ortalamaları arasında fark yoktur.
H2-A (H2-1)	Sosyo – psikolojik faktörlerin işgörenmotivasyonuna etkisi konusunda imalat ve hizmet işletmeleri ortalamaları arasında fark vardır.
H3-0	Örgütsel faktörlerin işgörenmotivasyonuna etkisi konusunda imalat ve hizmet işletmeleri ortalamaları arasında fark yoktur.
H3-A (H3-1)	Örgütsel faktörlerin işgörenmotivasyonuna etkisi konusunda imalat ve hizmet işletmeleri ortalamaları arasında fark vardır.
H4	Ekonomik değişkenler ile sosyo – psikolojik değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki vardır.
H5	Sosyo – psikolojik değişkenlerle örgütsel değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki vardır.
H6	Ekonomik değişkenlerle örgütsel değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

2.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, imalat ve hizmet işletmelerinde çalışmakta olan işgörenlerin içerisinde 50 (30 silah sanayi + 20 alüminyum sanayi) imalat sektörü çalışanı ve 50 hizmet çalışanını kapsayan toplamda 100 kişiye ulaşılmıştır. Anket çalışmasına katılan işgörenler basit tesadüfi örneklem yöntemi çerçevesinde belirlenmiştir. Arıkan (2004)'a göre basit tesadüfi örneklem yönteminde, araştırmada belirlenen evreni oluşturan her bir işgörenin örneğe katılma olasılığı eşit düzeydedir. Bu nedenle hesaplamalarda her bir işgörene verilecek ağırlık aynı seviyededir (Arıkan,2004:141).

Değerlendirme öncesinde geçersiz anket formu tespit edilmemiştir. Araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği test edilmek üzere pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın sonucunda Cronbach's Alpha değeri %85 ile yüksek güvenilirlik oranı ile sonuçlanmıştır.

Araştırmanın büyük bir bölümü likert ölçeğine göre gerçekleşmektedir. Bu ölçeğin esas alınmasındaki amaç, iki sektörde de bulunan işgörenlerin,ekonomik, sosyo-psikolojik ve örgütsel etkenlerden en çok hangilerinin motivasyonlarını etkilediğini belirlemektir.

Verilerin güvenilirlik düzeyinin yeterliliği belirlendikten sonra, korelasyon analizi, tek yönlü anova analizi, bağımsız iki örnek t-testi (Independent Sample T-Test) çalışmaya uygulanan temel analizlerdir.

2.4. Araştırmanın Bulguları

2.4.1. Güvenilirlik ve Faktör Analizi

Araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliğini belirlemek amacıyla hafif silah sanayi imalat işletmesi ile görüşmeler sırasında anket çalışması ilk etapta 30 kişiye uygulanarak pilot bir çalışma elde edilmiştir.

Tablo 2. Pilot Çalışmanın Güvenilirlik Değeri

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,852	36

Tablo 2’de görüldüğü üzere yapılan pilot çalışmanın güvenilirlik oranı %85 olarak elde edilmiştir. Literatüre bakıldığında birçok makale ve çalışma, pilot çalışmalara yönelik elde edilen güvenilirlik oranının %60’ın üzerinde çıkması durumunda yapılan araştırmanın tutarlılık gösterdiğini belirtmektedir.

Tablo 3. Çalışmanın Güvenilirlik Değeri

Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,860	36

Tablo 3’e bakıldığında tüm katılımcılara uygulanan anket çalışmasının Cronbach’s Alpha değeri %86 olduğu gözlemlenmektedir. Bu değer ile gerçekleşen çalışmanın yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Değişkenlerin Güvenilirlik ve Faktör Analizi

Değişkenler	Faktör Yükleri	Alpha	KMO	Barlett Test (sig.)	% Açıklanan Varyans
		,628	,721	,000	
Ekonomik Faktörler					
D3. Bulduğum pozisyon itibarıyla aldığım maaş yeterlidir.	,892				8,482
D8. Bilgi, beceri ve yeteneklerime göre aldığım ücreti yeterli buluyorum.	,849				
D2. Her yıl maaşıma yapılan artıştan memnunum.	,836				
D1. İş yerinde adil bir ücret sistemi bulunmaktadır.	,725				
Sosyo – Psikolojik Faktörler		,790	,770	,000	

D18. İş yerinde elde ettiğim bir başarının sonucunda yönetim ya da yöneticiler tarafından takdir edilmem motivasyonumu olumlu etkiler.	,771				33,177
D19. Çalıştığım ortamda bulunan fiziki koşulların (oda ısısı, gürültü, aydınlatma vb.) iyileştirilmesi motivasyonumu olumlu etkiler.	,741				
D12. Çalıştığım kurumun giyecek, yiyecek, konut vb. yardımlarda bulunması motivasyonumu olumlu etkiler.	,719				
D17. İş yerinde belli dönemlerde eğitim verilmesi, bilgi ve becerilerimin gelişmesine yardımcı olması motivasyonumu olumlu etkiler.	,718				
D24. Yöneticilerin, amirlerin ve çalışma arkadaşlarının özel yaşamıma saygılı olması motivasyonumu olumlu etkiler.	,709				
Örgütsel ve Yönetmel Faktörler		,884	,862	,000	
D27. İş yerinde şahsıma verilen yetki ve sorumlulukların niteliklerime göre verilmesi motivasyonumu olumlu etkiler.	,849				45,940
D36. Çalışma alanımdaki fiziksel koşulların (ısı, gürültü, kirlilik vb.) iyileştirilmesi motivasyonumu olumlu etkiler.	,793				
D26. Örgüt içerisinde yönetim, yöneticiler ve çalışanlar olarak ortak bir amaç ile çalışmamız motivasyonumu olumlu etkiler.	,782				
D28. İş yerinde düzenli olarak eğitim yapılması motivasyonumu olumlu etkiler.	,759				
D32. Yöneticiler ve iş arkadaşları arasında iyi ve sağlıklı bir iletişim sisteminin bulunması motivasyonumu olumlu etkiler.	,748				
D29. Belli bir başarı sonucunda ya da dönemlik olarak yapılan	,731				

değerlendirmeler sonucunda terfii imkanının bulunması motivasyonumu olumlu etkiler.					
D30. Terfii sisteminin adil şekilde gerçekleşmesi motivasyonumu olumlu etkiler.	,732				

Tablo 4’de çalışmaya dâhil olan değişkenlerin gruplar halinde faktör yükleri, alpha değerleri, KMO değeri, Barlett (sig.) değeri ve varyans değerleri görülmektedir. Motivasyonu etkileyen faktörler gruplar (Ekonomik, Sosyo – psikolojik, örgütsel) halinde incelendiğinde alpha değerlerinin 0,600 eşiği üzerinde ile birlikte çalışmanın iç tutarlılık gösterdiği belirlenmiştir.

KMO değerlerinin 0,500 üzerinde olması faktör yüklerini ölçmek için yeterli seviyede olduğu belirlenmiştir. Barlett Testi incelendiğinde her 3 grup içinde anlamlı değerlere sahiptir. Çalışmaya dahil olan tüm grupların değişkenleri faktör analizine dahil edilmiştir. Grupları oluşturan değişkenlerin faktör yüklerine istinaden 0,700 değerinin altında bulunan değişkenler çalışmadan çıkartılmıştır.

İş gören motivasyonunu etkileyen faktörlere yönelik yapılan anket çalışması 3 ana bölümden oluşmaktadır. Bunlar: Ekonomik faktörler, sosyo – psikolojik faktörler ve örgütsel faktörler şeklindedir. Bu bölümlenmenin amacı, işgörenlerin motivasyonunu etkileyen ana unsuru belirlemektir.

Faktör analizi aşamasında katsayısı yeterli bulunan değişkenler ekonomik, sosyo – psikolojik ve örgütsel olmak üzere üç ana grup halinde değerlendirilmiş ve bu grupları oluşturan değişkenlerin ortalamaları alınarak yeni birer ölçeğe atanmıştır. Bu işlemin ardından elde edilen yeni değişkenlerin normallik seviyesi istenilen düzeyde bulunmaması üzerine değişkenler karekök dönüşümü uygulanmıştır. Karekök dönüşümü ile elde edilen değişkenler istenilen normallik düzeyine ulaşmıştır.

Karekök işlemi ile oluşturulan yeni değişkenler;

- Ekonomik: Ekonomik Faktörler
- Sosyo-psikolojik: Sosyo – Psikolojik Faktörler
- Örgütsel: Örgütsel Faktörler şeklindedir.

Tablo 5. Korelasyon Analizi

Değişkenler		Ekonomik	Sosyo-psikolojik	Örgütsel
Ekonomik	PearsonKorelasyon	1	-,239*	-,238*
	Sig. (2-tailed)		,016	,017
Sosyo-psikolojik	PearsonKorelasyon	-,239*	1	,876**
	Sig. (2-tailed)	,016		,000
Örgütsel	PearsonKorelasyon	-,238*	,876**	1
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	

*. Korelasyon0.05 düzeyinde anlamlıdır. (2-tailed).

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. (2-tailed).

N=100

Tablo 5'te ekonomik faktörlerin sosyo- psikolojik faktörler ile arasındaki korelasyon katsayısı ($r = -0,239$) olarak görülmüştür. Bu değer doğrultusunda ekonomik faktörler ile sosyo – psikolojik faktörler arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğu söylenebilir. Ekonomik faktörlerin örgütsel faktörlerle arasındaki bulunan ilişkiye bakıldığında korelasyon kat sayısı ($r = -0,238$) şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda ekonomik faktörlerin örgütsel faktörlerle negatif yönlü bir ilişkisi vardır.

Tablo 5'de sosyal faktörlerin örgütsel faktörlerle olan ilişkisine bakıldığında korelasyon kat sayısı ($r = 0,876$) olarak gözlemlenmektedir. Bu değer yapılan araştırmada bulunan ve işgörenlerin motivasyonunu etkileyen sosyal faktörler ile örgütsel faktörlerin arasında pozitif yönlü bir ilişkisi bulunduğunu göstermektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda aşağıda bulunan değerlendirme ortaya çıkmıştır.

H4: Bulgular bu hipotezi desteklememektedir. Tablo 20'de görülebileceği gibi bu iki değişken arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde negatif bir ilişki vardır ($-0,239; ,017$).

H5: Bulgular bu hipotezi desteklemektedir. Tablo 20'de görülebileceği gibi bu iki değişken arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde yüksek bir korelasyon vardır ($,876; ,000$).

H6: Bulgular bu hipotezi desteklememektedir. Tablo 20'de görülebileceği gibi bu iki değişken arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde negatif bir korelasyon vardır ($-0,238; ,017$).

Tablo 6. Sektörlerine Göre İş Gören Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin Analizi

Grup İstatistikleri					
Değişken	Sektör	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Ortalama Hata
Ekonomik	İmalat	50	1,4731	,37802	,05346
	Hizmet	50	1,2645	,22818	,03227
Sosyo psikolojik	İmalat	50	2,1086	,11921	,01686
	Hizmet	50	2,1223	,14293	,02021
Örgütsel	İmalat	50	2,0815	,12693	,01795
	Hizmet	50	2,1087	,16825	,02379

Tablo 7. Sektörlere göre Bağımsız İki Örnek T Testi

Bağımsız İki Örnek T Testi			
		Varyansların eşitliği için Levene's Testi	Ortalamaların eşitliği için T-Testi
		Sig.	Sig. (2-tailed)
Ekonomik	Eşit varyans varsayımı	,000	,001
	Eşit olmayan varyans varsayımı		,001

Sosyo	Eşit varyans varsayımı	,959	,604
Psikolojik	Eşit olmayan varyans varsayımı		,604
Örgütsel	Eşit varyans varsayımı	,818	,365
	Eşit olmayan varyans varsayımı		,365

Tablo 6 incelendiğinde imalat ve hizmet işletmelerinde uygulanan anket çalışmasına yönelik işgörenlerin vermiş olduğu yanıtların ortalamaları yer almaktadır. İmalat işletmelerinde bulunan işgörenlerin motivasyona yönelik ekonomik bölümde yer alan sorulara verdiği yanıtların ortalaması 1,4731'dir. Hizmet işletmesinde bulunan işgörenlerin motivasyonlarına yönelik ekonomik bölümde yer alan sorulara verdiği yanıtların ortalaması 1,265'dir. Bu ortalamalara bakıldığında iki sektöründe işgörenleri ekonomik bağlamda sorulan sorulara yanıtları benzer niteliktedir. Ancak tablo 7'de Sig (2-tailed) değeri yüzde 95 güven aralığı içerisinde 0,05 oranından küçük ($p=0,001 < 0,05$) olarak görülmektedir. Bu durumda imalat işletmesinde bulunan işgören ile hizmet işletmesinde bulunan işgörenin motivasyona yönelik ekonomik faktörlere bakış açısında bir farkı vardır denilebilir.

Bu analiz doğrultusunda;

H1-0: Ekonomik faktörün işgören motivasyonuna etkisi konusunda imalat ve hizmet işletmeleri ortalamaları arasında fark yoktur.

H1-A(H1-1):Ekonomik faktörün işgören motivasyonuna etkisi konusunda imalat ve hizmet işletmeleri ortalamaları arasında fark vardır.

İstatistiksel bulgular H1-0 hipotezini desteklememektedir. H1-A(H1-1) hipotezini desteklemektedir.

Tablo 6'da bulunan diğer bir değişken ortalaması da sosyo – psikolojik faktörlere yönelik ortalamadır. İmalat işletmelerinde bulunan işgörenlerin motivasyonlarına yönelik sosyo - psikolojik bölümde yer alan sorulara verdiği yanıtların ortalaması 2,1086'dır.Hizmet işletmesinde bulunan işgörenlerin motivasyonlarına yönelik sosyo - psikolojik bölümde yer alan sorulara verdiği yanıtların ortalaması 2,1223'dür. Bu ortalamalara bakıldığında iki sektöründe işgörenleri sosyo - psikolojik bağlamda sorulan sorulara yanıtları benzer niteliktedir. Tablo 7'ye bakıldığında Sig (2-tailed) değeri yüzde 95 güven aralığı içerisinde 0,05 oranından büyük ($p=0,604 > 0,05$) olarak görülmektedir. Bu durumda imalat işletmesinde bulunan işgören ile hizmet işletmesinde bulunan işgörenin motivasyona yönelik sosyo -psikolojik faktörlere bakış açısında bir fark yoktur denilebilir.

Bu analiz doğrultusunda;

H2-0: Sosyo – psikolojik faktörlerin işgören motivasyonuna etkisi konusunda imalat ve hizmet işletmeleri ortalamaları arasında fark yoktur.

H2-A (H2-1):Sosyo – psikolojik faktörlerin işgören motivasyonuna etkisi konusunda imalat ve hizmet işletmeleri ortalamaları arasında fark vardır.

İstatistiksel bulgular H2-0 hipotezini desteklemektedir. H2-A(H2-1) hipotezini desteklememektedir.

Tablo 6’da bulunan son değişken ise örgütsel faktörlere yönelik değişkendir. İmalat işletmelerinde bulunan işgörenlerin motivasyonlarına yönelik örgütsel bölümde yer alan sorulara verdiği yanıtların ortalaması 2,08’dir. Hizmet işletmesinde bulunan işgörenlerin motivasyonlarına yönelik örgütsel bölümde yer alan sorulara verdiği yanıtların ortalaması 2,10’dur. Bu ortalamalara bakıldığında iki sektöründe işgörenleri örgütsel bağlamda sorulara yanıtları benzer niteliktedir. Tablo 7’ye bakıldığında Sig (2-tailed) değeri yüzde 95 güven aralığı içerisinde 0,05 oranından büyük ($p=0,365 > 0,05$) olarak görülmektedir. Bu durumda imalat işletmesinde bulunan işgören ile hizmet işletmesinde bulunan işgörenin motivasyona yönelik örgütsel faktörlere bakış açısında bir fark yoktur denilebilir.

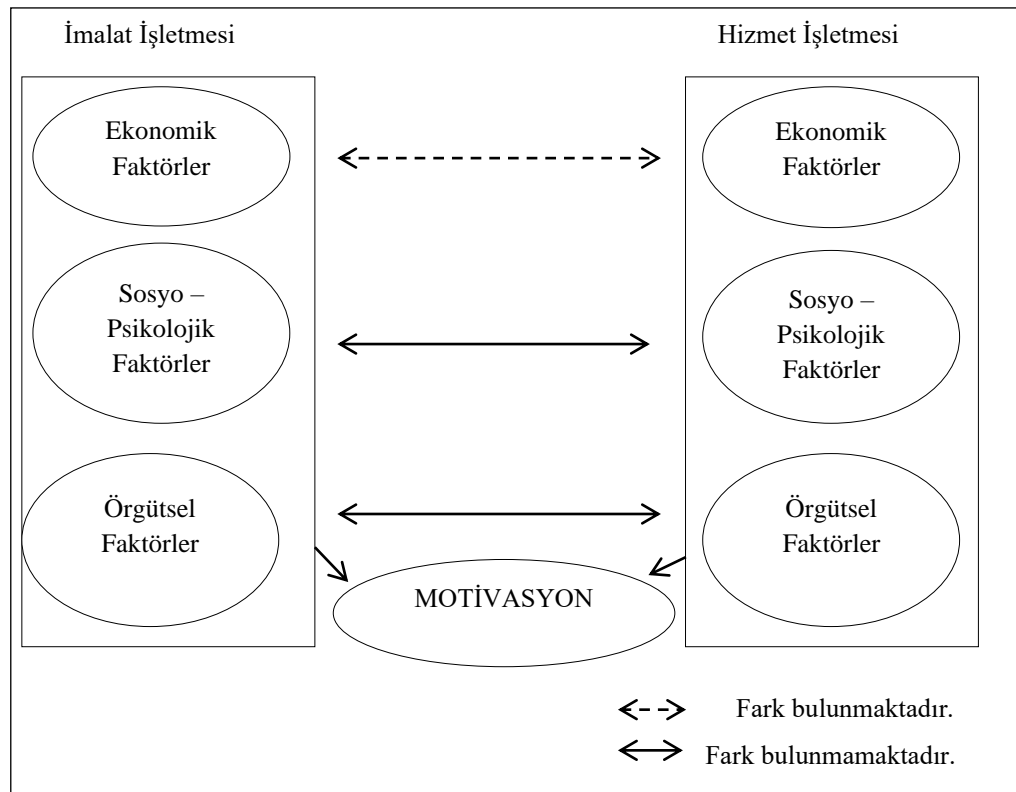
Bu analiz doğrultusunda;

H3-0: Örgütsel faktörlerin işgören motivasyonuna etkisi konusunda imalat ve hizmet işletmeleri ortalamaları arasında fark yoktur.

H3-A (H3-1): Örgütsel faktörlerin işgören motivasyonuna etkisi konusunda imalat ve hizmet işletmeleri ortalamaları arasında fark vardır.

İstatistiksel bulgular H3-0 hipotezini desteklemektedir. H3-A(H3-1) hipotezini desteklememektedir.

Şekil 6. İmalat Ve Hizmet İşletmesi İşgörenlerinin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörlerin Modeli



Şekil 6’da görüldüğü yapılan incelemeler sonucunda imalat ve hizmet işletmelerinde bulunan işgörenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörlerin modeli ortaya çıkmıştır. Yapılan incelemelerde imalat ve hizmet işletmesinde bulunan işgörenler karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma sonucunda imalat ve hizmet işletmesinde bulunan işgörenlerin motivasyonlarına ekonomik faktörlerin etkisinde fark bulunmaktadır. Diğer

bir karşılaştırma sosyo – psikolojik faktörlere yönelik gerçekleştirilmiştir. Bu karşılaştırma sonucunda imalat ve hizmet işletmesinde bulunan işgörenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörlerin oranında bir farklılık bulunmamaktadır. Son olarak gerçekleştirilen karşılaştırma örgüt faktörlerine yönelik gerçekleştirilmiştir. İmalat ve hizmet işletmesinde bulunan işgörenlerin motivasyonlarını etkileyen örgütsel faktörlerin oranında bir fark bulunmamaktadır. İmalat ve hizmet işletmelerinde bulunan işgörenlerin motivasyonu farklı oranlarda üç ana faktörlerden etkilenmektedir.

Tartışma

Motivasyon, toplumu oluşturan bireylerin gerek sosyal hayatında gerekse iş hayatında sıklıkla bulunan bir olgudur. Motivasyon, sosyal hayatta daha aktif ve diğer insanlarla iç içe, yaşam sevinciyle birlikte yaşamamızı sağlayan; iş hayatında da daha başarılı ve verimli çalışmayı, yapılan işi sevmeyi ve sahiplenmeyi sağlayan bir güçtür. Ancak çoğu zaman bireyler sosyal yaşamda ve iş yaşamında motivasyonun belirleyici gücünü dikkate almamaktadırlar. Bu durumda bireylerin daha sağlıklı, mutlu, verimli, başarılı yaşaması ve çalışması zor hale gelmektedir.

Gerçekleşen bu tez çalışmasında Giresun’da bulunan iki imalat ve bir hizmet işletmesinde bulunan işgörenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörlerin karşılıklı olarak analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı iki sektör arasında işgören motivasyonu arasında fark olup olmadığını belirlemektir.

Çalışmaya başlamadan önce imalat ve hizmet işletmelerinde bulunan işgörenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörlere yönelik aklımızda oluşan düşüncelerle örgüt içerisindeki şartların birbirine uyum sağlayıp sağlamadığını belirlemek için araştırma modeli oluşturulmuştur.

Yapılan bu tez çalışmasındaki bir diğer amaç günümüzde aktif olarak varlığını sürdüren ya da gelecekte kurulacak olan işletmelere işgören motivasyonunu etkileyen faktörlere yönelik bir yol gösterici kaynak olabilmesidir. Bu nedenle yapılan analizlerin sonuçları çalışmaya doğrudan aktarılmıştır.

Yapılan analizler doğrultusunda;

Araştırmada bulunan ekonomik, sosyo – psikolojik ve örgütsel değişkenlerin arasında bir korelasyon olup olmadığı incelenmiştir. İnceleme sonucunda ise ekonomik değişkenlerin sosyo – psikolojik değişkenlerle (-,239) ve örgütsel değişkenlerle (-,238) değerinde negatif bir ilişkisi bulunduğu belirlenmiştir. Sosyo – psikolojik ve örgütsel faktörlerin arasında ise (r=876) pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın asıl amaçlarından biri olan sektöre göre işgörenlerin motivasyonunu etkileyen faktörlere yönelik yapılan analiz sonucunda imalat işletmesinde bulunan işgören ile hizmet işletmesinde bulunan işgörenin motivasyona yönelik ekonomik faktörlere bakış açısında bir fark olduğu ortaya çıkmıştır (p=0,001 < 0,05). Bu analiz sosyo – psikolojik faktörlere göre de gerçekleştirilmiştir. Sosyo – psikolojik faktöre göre yapılan analizde, imalat işletmesinde bulunan işgören ile hizmet işletmesinde bulunan işgörenin motivasyona yönelik sosyo -psikolojik faktörlere bakış açısında bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır(p=0,604 > 0,05). Son olarak örgütsel faktörlere yönelik gerçekleştirilen analizde ise, imalat işletmesinde bulunan işgören ile hizmet işletmesinde bulunan işgörenin motivasyona yönelik örgütsel faktörlere bakış açısında bir fark olmadığı görülmüştür.

Alan araştırması sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilirken, verilerin sadece Giresun’da toplandığı göz önünde bulundurulmalıdır. Bu çerçevede, sonuçların genelleştirilmesi doğru olmayacaktır. Kuşkusuz, bu bulgularda, Giresun’un ekonomik ve sosyal yapısına özgü özelliklerin de etkili olduğu iddia edilebilir. Ancak, ekonomik ve sosyal yapıya ilişkin özellikler sabit kabul edilmiş, araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

SONUÇ

Bu araştırmanın sonucunda, ekonomik değişkenlerin sosyo – psikolojik değişkenlerle ve örgütsel değişkenlerle değerinde negatif bir ilişkisi bulunduğu belirlenmiştir. Sosyo – psikolojik ve örgütsel faktörlerin arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen diğer sonuçlara göre ise; sektöre göre işgörenlerin motivasyonunu etkileyen faktörlere yönelik yapılan analiz sonucunda imalat işletmesinde bulunan işgören ile hizmet işletmesinde bulunan işgörenin motivasyona yönelik ekonomik faktörlere bakış açısında bir fark olduğu saptanmıştır. Yine, imalat işletmesinde bulunan işgören ile hizmet işletmesinde bulunan işgörenin motivasyona yönelik sosyo - psikolojik faktörlere bakış açısında bir fark olmadığı belirlenmiştir. Son olarak, imalat işletmesinde bulunan işgören ile hizmet işletmesinde bulunan işgörenin motivasyona yönelik örgütsel faktörlere bakış açısında bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

İmalat ve hizmet işletmesinde bulunan insan kaynaklarıyla ilgili yöneticilerin motivasyon teorilerini insan kaynakları politikalarına dahil etmeleri işgörenlerin ekonomik, sosyo – psikolojik ve örgütsel alanda beklentilerini karşılamakta katkı sağlayacaktır. Bu nedenle, konu ile ilgili bilimsel bilgilerin uygulamaya aktarılması faydalı olacaktır. Ayrıca motivasyon kavramı sadece insan kaynaklarına yönelik bir kavram olarak değerlendirilmemelidir. Her yönetici kendi yetki ve sorumluluğunda bulunan işgörenlerin motivasyon seviyelerini değerlendirmeli ve bu seviyeyi yüksek düzeyde tutmak için üzerine düşen görevi yerine getirmelidir. Yönetici kendisini bir orkestra şefi olarak değerlendirmeli ve başarıyı getirecek olan en büyük gücün kendisine bağlı çalışan işgörenler olduğunu göz ardı etmemesi gerekmektedir.

İşgöreni makine gibi diğer kaynaklardan ayıran en önemli özellik insan olmasıdır. İnsan düşünen, duygu ve hisleri olan bir canlıdır. Bu nedenle işgörenlerden beklenen özveriye, başarıya, verimliliği elde etmek için onların beklentileri, istek ve talepleri yönetici ve işletme yönetimleri tarafından göz ardı edilmemelidir.

KAYNAKÇA

- Akat, İ. ve Üner, N. (1993), *İşletme Yönetimi*, İzmir: Doğruluk Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.
- Arıkan, R. (2004), *Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama*, Ankara: Asil Yayın.
- Başaran, İ. E. (2008), *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Bingöl, D. (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.

- Bassett-Jones, N. Ve Lloyd, G. C. (2005),“Does Herzberg's motivation theory have staying power? Journal of management development”,*Journal of Management Development*, 24(12) 929 – 943.
- Dündar, S., Özutku, H., ve Taşpınar, F. (2007). İçsel Ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İş Görenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme,*Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*(2).
- Eren, E. (2004),*Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eroğlu, F. (2010),*Davranış Bilimleri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Gawel, J. E. (1996),“Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. Practical Assessment, Research, and Evaluation”, 5(1), 11.
- Günbayı, İ. (2000),*Örgütlerde İş Doyumu Ve Güdüleme*, Ankara: Özem Yayıncılık.
- Kaplan, M. (2007). *Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi Ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyonlarda Davranış Klasik Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Lunenburg, F. C. (2011),“Goal-setting Theory of Motivation”, *International Journal of Management*, 15(1), 1-6.
- Mullins, L. J. (2010),*Management & Organisational Behaviour*.
- Onaran, O. (1981), *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgileri Fakültesi Yayınları.
- Önen, L., Tüzün, B. (2005),*Motivasyon*, İstanbul: Epison Yayıncılık.
- Öztürk, M. (2003),*Fonksiyonları Açısından İşletme ve Yönetimi*, İstanbul: Papatya Yayın.
- Parijat, P., Bagga, S. (2014),“Victor Vroom’s Expectancy Theory of Motivation – An Evaluation”,*International Research Journal of Business and Management*, 7(9), 1-8.
- Royle, M. T., Hall, A. T. (2012),“The relationship between McClelland’s theory of needs, feeling individually accountable, and informal accountability for others”, *International Journal of Management and Marketing Research*, 5(1), 21-42.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2013), *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Kitabevi
- Segal, G., Borgia, D.ve Schoenfeld, J. (2005),“The motivation to become an entrepreneur”,*International journal of Entrepreneurial Behaviour & research*, 42-57.
- Sekhar, C., Patwardhan, M. ve Signh, R. K. (2013),“A Literature Review on Motivation”, *International Network of Business and Management*, 472-487.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., ve Çelik, A. (2014), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tınaz, P. (2005),*Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, İstanbul: Beta Basım Yayım.

- Tunçer, P. (2013),“Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon”,*Sayıřtay Dergisi*,(88), 88-108.
- Uçkun, C. G., Pelit, E. (2003), “Hizmet İşletmelerinde İşgören Motivasyonunun Önemi ve Verimliliğe Etkisi”, *Standart Ekonomik ve Teknik Dergisi*, 49-54.
- Yalçın, S. (1991),*Personel Yönetimi*, İstanbul: Küre Ajans.