
İŞGÖRENLERİN ÖZ YETERLİLİK VE MOTİVASYONLARININ ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN ÜZERİNE ETKİSİ

Ahmet Melih EYİTMİŞ

Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
ORCID: 0000-0003-1236-7689

Cemre YILDIZ

Yüksek Lisans Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, SBE, İşletme
Anabilim Dalı
ORCID: 0000-0003-1826-1105

Abdurrahman DURMUŞ

İşletme Bilim Uzmanı
ORCID: 0000-0001-9477-4506

Öz

Rekabet ortamının geliştiği küreselleşen dünyada, hizmet kalitesi iyileştirme çalışmalarının önemi artmakta nitelikli insana ihtiyaç duyulmaktadır. İşletmelerin uzun süre varlıklarını koruyabilme ve var olan piyasada rekabetçi konumlarını sürdürebilmeleri insan gücüne bağlıdır. İşletmelerin başarısının anahtarı insan kaynakları stratejileri geliştirmek, çalışanları motive edebilmek, öz yeterliliğini arttırmak ve çalışma yaşam kalitelerini iyileştirmekten geçmektedir. Yapılan nicel çalışmada veriler anket yoluyla toplanmıştır. Araştırma da öz yeterlilik ve motivasyonun çalışma yaşam kalitesi üzerinde etkisi Regresyon analizi yardımıyla incelenmiştir. Her iki değişkeninde Çalışma yaşam kalitesi üzerinde doğru yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Öz yeterlilik, Çalışma yaşam kalitesi.

EFFECT OF EMPLOYEE'S SELF-EFFICIENCY AND MOTIVATION ON THE QUALITY OF WORKING LIFE

Abstract

In the globalizing world where the competitive environment develops, the importance of service quality improvement studies increases and qualified people are needed. The ability of businesses to maintain their existence for a long time and to maintain their competitive positions in the existing market depends on manpower. The key to the success of businesses is to develop human resources strategies, to motivate employees, to increase their self-efficacy and to improve their working life quality. In the quantitative study, data were collected through a questionnaire. In the research, the effect of self-efficacy and motivation on the quality of working life was examined with the help of regression analysis. Both variables were found to have a direct effect on Working Quality of Life.

Keywords: Motivation, self-efficacy, work quality of life.

Araştırma Makalesi

DOI: 10.47147/ksuiibf.796584

Makale Geliş - Kabul Tarihi: 17.09.2020- 30.12.2020

1. GİRİŞ

İşletmelerde algılanan hizmet kalitesini etkileyen örgüt psikolojisi (motivasyon, öz yeterlilik, çalışma yaşam kalitesi) boyutları arasındaki ilişkileri açıklayan çalışmalar yapılmaktadır. Son zamanlarda motivasyon öz yeterlilik ve çalışma yaşam kalitesi kavramlarına olan ilginin artması bu alanda yapılan birçok çalışmayı da beraberinde getirmiştir.

Çalışanların örgüt psikolojisini etkileyen birçok etken bulunmaktadır. Bu etkenler, bireysel etkenler ya da örgütsel etkenler (yöneticiler, çalışma ortamı, çalışma şartları, fiziki ve çevresel koşullar, iş ortakları vb.) biçiminde ortaya çıkmaktadır. Örgüt psikolojisi unsurları birbirlerinden bağımsız olarak düşünülmektedir. Nitekim olumsuz olayların son bulması aynı ortamı paylaşan kişilerin motivasyonu artıracak ve bireyler verilen iş ya da sorumlukları yerine getirirken güdü ve heyecan ile çalışacaktır. Yani çalışanların motivasyonunu var olan seviyenin üstüne çıkartmak için, onların çalışma yaşam kalitelerini arttırarak mutluluk hallerini artıracak çalışma ortamlarının oluşması bireye, sosyal çevreye ve çalıştığı işletmeye olumlu geri bildirim sağlanacaktır. Kurumlar bu olumlu geri bildirimleri elde etme yöntemlerini arttırmaya öncelik vermelidir. Bireylerin, stres seviyesi yüksek, ağır iş yüküne ve zor çalışma koşullarına sahip iş seçimleri, kötü fiziki ve sosyal çevre koşulları çalışma yaşam kalitelerini düşürmektedir. Çalışma yaşam kalitelerinin iyileştirilmesi de çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığını arttırabilecektir. Çalışma hayatındaki bireylerin, iş ve hizmetleri en iyi şekilde icra etmeleri için gerekli motivasyonu sağlamak için, kurumlarındaki zor ve stresli durumlarda çalışma yaşam kalitelerini artıracak alternatiflerin belirlenmesinin bir ihtiyaç olduğu düşünülmektedir (Balkanlıoğlu, 2009:3).

Öz yeterlilik kavramı, kişilerin yeterlilik, verim ve motivasyonları üzerinde etkili bir kavramdır. Bu bağlamda ilgili kavramın öncülerinden olan Albert Bandura, öz yeterlilik kavramını, “bireyin, geleceğe yönelik yaşanması muhtemel olay ve durumları yönlendirebilmek, kurgulamak ve hayata geçirebilmek için kendisine ve sahip olduğu vasıflara olan inancıdır” şeklinde yorumlamaktadır. Öz yeterlilik motivasyonu ve performansları farklı şekilde etkileyebilmektedir. Çünkü düşük motivasyonlu bireyler kendinden şüphe duyanlar yeteneklerini ustaca yürütülmesini engeller. Bununla birlikte motivasyonu ve öz yeterliliği yüksek bireyler çaba sarf eder, en iyi performansını göstermeye çalışır kendileri yaptıkları girişimde son derece etkili olarak görmektedirler (Bandura, 1982:122-123).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Öz Yeterlilik

Sosyal bilişsel kuramın temel yapı taşı olan öz yeterlilik Albert Bandura öncülüğünde yaygın olarak çalışılan bir konu haline gelmiştir. Bireylerin öz yeterlilik hakkındaki inançları farklı etki kaynaklarıyla geliştirebilir. Öz yeterlilik kavramı, motive olma, kişisel yeteneklerinin farkına varılması, zorluklarla karşı gösterilen direnç ve inanç düzeyi gibi öğeleri içerir (Yıldırım ve İlhan, 2010:302). Güçlü bir öz yeterlilik yaratmanın temel prensibi tecrübelerdir. Öz yeterlilik kişilerin başarılı olma, zorluklara karşı direnç gösterme, başarısızlıklarını tecrübe edinme, zor süreçlerde bireylerin kendine olan inancını ve ifade etmektedir (Bandura, 1998:1). Öz yeterlilik kavramsal olarak, oluşabilecek eylemin planlanması, gerekli becerilerin farkına varılması ve örgütlenmesi, zorluklara

karşı birlikte elde edilecek kazançların süreçlerinin gözden geçirilmesiyle oluşan güdülenme düzeyi gibi öğeleri içerir. Öz yeterlilik kabiliyetli olmak anlamında değil, bireylerin kendi kaynaklarına güvenmesi anlamına gelir. Oluşabilecek bir durumla baş edebilecek yeterli becerileri olan öz yeterliliği yüksek, ancak öz yeterliliği düşük bireyler söz konusu yeteneklerini harekete geçiremeyecektir. Güçlü bir öz yeterlilik başarı ve motivasyon halinin oluşmasını ve en önemlisi kişisel gelişim, yetenek ve becerilerin çeşitlenmesini sağlar. Önceki başarılı kazanımlar, kişisel olarak benzer nitelikleri taşıyan diğer insanların başarı örnekleri, çevremizden gelen olumlu geri-bildirimler ve olumlu duygu öz yeterlilik inancını güçlendiren kaynaklardır. Bir olay başarısızlıkla sonuçlandığında, öz yeterliliği yüksek olan bireyler, bu başarısızlığın kendi eksikliğine değil, kullanılan yöntem, yönetim tarzı ve strateji hatasından oluştuğuna bağlar (Yıldırım ve İlhan, 2010:302). Öz yeterlilik inançların dört ana etkende incelenmektedir. Bilişsel, duygusal, motivasyon ve seçim süreçleridir (Bandura, 1999:2).

2.1.1. Bilişsel Süreçler

Bandura'ya (1998:4) göre; bilişsel süreçler insanların davranışı, hedefleri somutlaştıran öngörü ile düzenlenir. Bireysel hedefler, öngörülen başarı, belirlenen sınırlar ne kadar güçlüyse algılanan öz yeterlilikte o kadar yüksektir. İnsanların etkinlik hisleri başarıları ve başarısızlıkları hayatlarında ileriye dönük senaryo türlerini şekillendirirler. Yüksek oranda etkinlik inancı, olumlu rehberlik ederken düşük oranda etkinlik insanların kendinden şüphe duymaları ve olumsuzluklara odaklanması sebep olmakta başarısızlığı beraberinde getirmektedir.

2.1.2. Motivasyon Süreçleri

İnsanların kendine yeterlik inançları, motivasyon kavramında anahtar rol oynar. Çoğu insan motivasyonunu bilişsel olarak elde etmektedir. İnsanlar kendilerini motive ederek ve neler yapabileceklerinin farkına vararak inançlar oluştururlar. Kişiler kendileri için planlar yapar hedefler tasarlayarak motivasyon sürecini başlatmaktadır (Bandura, 1998:4). Bandura (1994)'ya göre, farklı teorilerinin bulunduğu üç motivasyon süreci inşa edilmiştir: Nedenselleştirme, sonuç beklentileri ve bilişsel hedefler şeklindedir. Beklenti-değer kuramında, motivasyon belirli bir beklenti ve kapasiteyle düzenlenir. Kişilerin oluşacak davranış biçimi, belirli sonuçları ve bu sonuçların değerini ortaya çıkartacaktır. Nedensellik kuramında; kişiler kendini oldukça etkili görmektedir. Başarısızlıklarının nedenleri yetersiz çabalarına, kendilerini yetersiz gören insanlara bağlarlar. Hedef kuramı; kişilerin kendilerini motive etmeyi benimsemiş hedeflerle eşleşmesine bağlı kalmaktadır. İnsanlar, kişisel davranışlarına yön verir hedef noktalarına varana kadar çabalarında ısrar etmeleri için kendilerine motive ortamı yaratırlar. Kendini başarılarıyla tatmin etmek istemektedirler.

2.1.3. Duygusal Süreç

İnsanların başarısızlıklarla başa çıkma yeteneklerine olan inançları, ne kadar stres ve depresyon yaşadıklarını etkileyen duygusal süreçlerden geçerler. Tehdit edici veya zor durumlarda deneyim ve motivasyon seviyelerini etkilemektedir Algılanan stresörler üzerinde kontrol uygulamak için öz yeterlik, anksiyete uyarılmasında merkezi bir rol oynar. Tehlikelerle baş edebileceğine inanan insanlar oluşacak risklere karşı duygularını(stres, kaygı) kontrol altına alabilmektedir (Bandura, 1989:1177).

Araştırma Makalesi

DOI: 10.47147/ksuiibf.796584

Makale Geliş - Kabul Tarihi: 17.09.2020- 30.12.2020

2.1.4. Seçim Süreçleri

Çevresel faktörler insan yaşamı üzerinde etki yaratabilirler. Kişisel inançlar ve yeterlilik ortam seçimi etkilemektedir. İnsanların seçim süreçleri, aktiviteler, sosyal çevreleri ve aile yaşamları gibi durumlar sahip oldukları öz-yeterlilik inancından etkilenmektedir (Kaleli, 2016:16). Yapılan seçimler farklı inançların ve yeteneklerin gelişmesine ortam sağlamak ve kişisel gelişimlerini etkilemektedir. Yüksek öz-yeterlilik inancına sahip kişilerin yaptıkları seçimlerde daha başarılı olmaktadır (Yüzen, 2016:37-38).

2.2. Çalışma Yaşam Kalitesi

Son zamanlarda şirketler çalışma hayatında nitelikli işçi ya da işyerini geleceğe taşıyacak kalifiye bireylere ihtiyaç duymaktadır. Bir şirketin, daha başarılı, verimli, kaliteli, inovatif olabilmesinin temel prensibi, çalışanlarını anlaması, çalışanlarına kaliteli iş ortamı sunması ve işyerinde onların beklentilerine göre düzenlemeler yapmasıyla mümkün olabilir (Taşlıyan vd., 2014:21). Çalışma yaşamının kalitesi iş görenler, işverenler ve yöneticilerin önem verdiği bir kavram haline gelmiştir. Çalışma hayatında ortaya çıkan sorunlar sonucu, beklenen çözüm arayışı iş yaşamının niteliğinin yükseltmesi işletmeler ve iş görenlerin ihtiyaçlarını eş zamanlı karşılanması gereksinimi duyulur. Bu gereksinime yönelik oluşan çabalar, literatürde “çalışma yaşamı kalitesi” (quality of working life) olarak karşımıza çıkmaktadır (Özaslan, 2010:7).

Çalışma hayatında ki memnuniyetler, diğer yaşam alanındaki memnuniyetleri de arttırdığı görülmektedir. Başlıca yaşam alanı memnuniyetleri (aile, sosyal çevre, ev hayatı, boş zaman hayatı) doğrudan etkilemektedir. Örneğin Danna ve Griffin (1999) çalışma yaşam kalitesini çalışma yaşam doyumu hiyerarşinin tepesi, iş doyumunu hiyerarşinin ortası ve çalışma yaşamındaki arkadaşları, ücret memnuniyeti ve işe özgü memnuniyetini içeren bir kavram hiyerarşisi şeklinde bahsetmiştir (Sirgy vd., 2001:242).

İş yaşam kalitesi 30 yılı aşkın bir süredir kullanılmaktadır. İş yaşam kalitesi; çalışma koşullarının değerlendirilmesi, verimlilik, çalışanın memnuniyet seviyesi kişisel tecrübe, işletmedeki sosyal çevre, yönetim anlayışı, iş hayatının ve aile hayatının bir bütün olarak ilişkisini tanımlayan bir kavramdır (Martel ve Dupuis, 2006:333-334),

İnsanların günlük programlarının büyük bir kesitini iş yerinde geçirmektedir. Bu sebeple, işgörenin hissettiği çalışma ortamının kalitesi, büyük bir etkiye sahiptir. İş yerindeki refah çalışma ortamı, insanların hayatı üzerindeki olumlu bir etkiye sahiptir. Çalışanlarının ruhsal sağlığıyla birlikte, bedensel sağlığı üzerinde de olumlu etkisini göstermekte, aile hayatında mutluluk kavramını ve örgütte de verimliliği sağlamaktadır (Örücü vd., 2006:39)

Çalışma yaşam kalitesinin hedefleri şöyledir (Solmuş, 2000: 38):

- Çalışma yaşamı ve insanların sosyal yaşantısı arasında köprü oluşturması
- Çalışma yaşamının işverenler tarafından ödüllendirici etkiye sahip olması, işgörenlerin işle ilgili streslerini azaltılmaya çalışılması, işverenlerin işletmeyle ilgili kararlara daha fazla seviyede katılmaya cesaretlendirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği çalışma ortamının oluşturulması.
- Bireysel yeteneklerin farkındalığının artması

2.3. Motivasyon

Motivasyon (güdüleme) çalışanın, olması gereken nitelikte ve nicelikte görevini yapması için, çalışanları ödüllendirmek anlamındadır Genel bir ifade bireye enerji verip, belirli bir yöne (gaye ve amaca) doğru sürekli şekilde harekete geçirmek, davranışların sürekliliğini ve verimliliğini sağlayan çabaların toplamıdır (Ergül, 2005:69). Motivasyon insanları belirli bir olaya karşı güdüleme, harekette bulunmaya, çabalamaya ya da bir davranışı diğerine tercih etmeye yönlendirecek şekilde etkileyen güç ve unsurlardır. Motivasyon direk gözlenebilen bir oluşum değildir. İnançlar, çabalar, değerler, verimlilik ve amaçlarla ilişkili bir kavramdır (Bakan vd., 2017:73).

Literatür incelendiğinde; kabul edilen çalışmalarda ele alınan maddi/manevi motivasyon araçlarının; ekonomik araçlar, psikolojik araçlar, sosyal araçlar ve örgütsel/yönetimsel araçlar olarak sınıflandırıldığı görülmektedir (Batmaz, 2002:46-48; Çeltek, 2003; Ölçer,2005:2-3). Motivasyon araçları şu şekildedir:

-Ekonomik Araçlar: Ücret yükselişi, işletme ortaklığı, kar ortaklığı, maddi kazanımlar, prim, sosyal haklar (daha iyi çalışma ve yaşam olanağı sağlayan ekonomik yararlar; ulaşım, öğle yemeği, çay-kahve hizmeti, özel sağlık sigortası, kıyafet desteği),

-Psiko-Sosyal Araçlar: Çalışmada özgürlük, sosyal sınıf, değer, takdir görme, sürekli gelişim ve başarı, çevreye uyum, işin çekiciliği, rekabet , şikayet/öneri sistemleri, üstlerle yatay yönlü iletişim, psiko/sosyal güvence, sosyal faaliyetler, terfi, kutlamalar, danışmanlık hizmeti.

-Örgütsel Ve Yönetimsel Araçlar: Amaç ortaklığı, iş tasarımı, statü ve sorumluluk birliği, mesleki gelişim imkânları, ortak karar alma, iş güvencesi, iletişim sistemi, işi çekici kılma, fiziksel çalışma şartları, iş genişletme, iş zenginleştirme, iş rotasyonu, açık yönetim sistemi, adaletli ve sürekli disiplin uygulamaları vs.

3. ÖZYETERLİLİK, MOTİVASYON VE ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Öz-yeterlik inançları motivasyona çeşitli şekillerde katkıda bulunur (Bandura,1994:5):

-İnsanların kendileri için belirlediği hedefler doğrultusunda; ne kadar emek verdikleri ne kadar süre sabrettiklerini,

-İnsanlar engellerle ve başarısızlıklarla karşılaştıklarında zorluklarla yüzleşerek ve başarısızlıklara karşı verilen savaşlarını,

-Kişilerin yeteneklerinden şüphe duymaları motivasyonu yavaşlatır ve kısa sürede pes etmesini sağladıklarını,

-Motivasyonu yüksek olan, yeteneklerine güçlü bir inancı olan, uzmanlaşmada başarısız olduklarında daha fazla çaba sarf eden meydan okuyabilen kişiler öz yeterlilik kavramını kavramışlardır.

Yüksek öz-yeterliğin motivasyonu artışı, olası eylemlerde, zorluklara karşı başa çıkabilmeyi sağladığı ve emek harcamaya istekli kıldığı, verimliliği artırdığı; düşük seviyede öz-yeterliğin ise kişinin başarısızlıklarını başkalarına bağlar, kendi inisiyatifi ile davranamamasına, yetersiz çabaya, yapılan işi sonuca bağlamadan pes etmesine neden olduğu bildirilmiştir (Yılmaz vd., 2014:25).

Rekabet ortamının artış gösterdiği çağımızda, çalışma yaşam kalitesini arttırmak şirketlerin en önemli sorunlarından birisidir. Bu sorunun çözümünde, insan ilişkilerini düzenleyici, motivasyon seviyesi, bireysel kaliteyi arttırıcı çalışmalar etkilidir. İşletmelerin en değerli kaynağı olan insan kaynaklarına gereken önemin verilmesi, bu alanda çalışmaların yapılması kaçınılmazdır. İşgörenlerin güvende hissettikleri, yeteneklerini arttırıcı ortamların sunulduğu örgütlerde çalışmak, çalışanların mutlu, motive edici, verimli ve etkin kılacaktır (Aba, 2009:78).

Motivasyonun düşük olan personelin ve iş yaşam kalitesi çağdaş çalışma standartlarının altında olan bir örgütte görev yapan personelin etkin verimli ve rekabet becerisi olması oldukça zordur. İşletme yöneticileri, personelin iş yaşam kalitesi ve motivasyonlarına yönelik öncelikleri belirlemek, çalışanlarının iş yaşam kalitesi ve motivasyonlarını çalışma ortamını güvenli bir duruma getirmelidir. İnsan kaynakları departmanı yöneticileri, belirlenen sorunları çözmek, personelin iş yaşam kalitesi ve motivasyonlarını arttırmak personelin performansında büyük bir etkiye sahiptir. Örgütler temelde, öncelikle çalışanları ve daha sonra ise müşterileri olan diğer insanları memnun edecek, onların moral ve motivasyon seviyelerini yüksek tutacak yönetim süreçlerini bulmak, kullanmak, iletişim süreci oluşturmaktadır. Aksi halde dünyadaki çetin rekabet koşulları sonucu bu örgütlerin ekonomik hedefleri olan örgütlerin ayakta kalması, insan kaynaklarında güçlü olması, yaşam kalitesi güçlü işletmelerin gelişmesi zordur (Çiçek, 2005:2).

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları

Anket çalışmasında çalışanların duygu ve düşüncelerini ölçmek amacıyla üç farklı ölçekten yararlanılmıştır. Bunlardan ilki Genel Öz yeterlilik ölçeğidir. Sherer ve Maddux (1982:665), öz yeterlikle ilgili yaptıkları çalışmada 23 önermeye yer vermişler ve faktör analizinde iki faktöre ulaşmışlardır. Bunlardan birinci faktöre (17 madde) genel özyeterlilik, ikincisine ise sosyal öz yeterlilik (6 madde) ismini vermişlerdir. Genel öz yeterlilik ölçeğinin güvenilirliği ise 0,86 olarak kayıtlara geçmiştir. Yıldırım ve İlhan (2010) bu çalışmanın Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirliğini inceleyen bir araştırmayı gerçekleştirmişlerdir.

Araştırmada kullanılan ikinci ölçek ise Sirgy ve diğerleri (2001, 241-245) tarafından geliştirilen ve çalışanların çalışma yaşam kalitelerini ölçmek üzere geliştirilen 16 maddelik İş Yaşam Kalitesi Ölçeğidir (Quality Of Work Life Scale - QWLS). Ölçek, altı farklı ihtiyacın karşılanmasına yönelik soruları içermektedir. Ancak bu çalışmada alt maddeler kullanılmayacaktır.

Son olarak kullanılan ölçek ise motivasyona ilişkindir. Çalışanların Motivasyonunu ölçmek amacıyla kullanılan önermeler Mottz (1985) tarafından yapılan çalışmada kullanılan ölçekten alınmıştır.

4.2. Araştırmanın Amacı Ve Hipotezleri

Araştırma çalışanların öz yeterlilik, motivasyon'un çalışma yaşam kalitesi algılarının üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. İşyerinde bireyin verimliliği üzerinde bu üç kavramın önemli etkilerinin olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda;

H1. Çalışanların öz yeterlilik algıları çalışma yaşam kalitesini etkiler.

H2. Çalışanların motivasyon algıları çalışma yaşam kalitesini etkiler.

4.3. Veri Toplam Yöntemi

Araştırma iki safhada gerçekleştirilmiştir. Konu ile ilgili yerli ve yabancı literatür taranarak kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Ayrıca literatürden yararlanarak ölçme araçları belirlenmiştir. İkinci olarak sahada araştırmanın birincil verileri anket yapılarak toplanmasına karar verilmiştir. Anket uygulanmasına karar verilirken çalışanların temposu göz önünde bulundurulmuş, uygun olduklarında doldurmaları için yöneticiler tarafından dağıtılmış ve toplanmıştır. Bu yolla verilerin daha sağlıklı olması hedeflenmiştir. Firmada yarı zamanlı çalışma sistemine geçildiği için araştırmanın başında belirlenen tam zamanlı gerçekleştirilememiş, araştırmanın yapıldığı dönemde çalışan 86 işçiden bilgiler elde edilmiştir. Verilerin bilgisayar ortamına aktarılması için Eren (2018: 76)'in önerdiği yöntem uygulanmıştır.

Veriler bilgisayar tabanlı çalışan veri toplama araçlarına aktarılmış, giriş hatası, cevaplayıcı hatası, doğrusallık ve uç değer analizleri yapılarak parametrik analizlere uygun olduğuna karar verilmiştir. Araştırma verileri için öncelikle frekans tabloları oluşturulmuş ve demografik veriler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

4.4. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Verileri

Araştırma verileri için öncelikle frekans tabloları oluşturulmuş ve demografik veriler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Yapısı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	65	79,3
Bekar	17	20,7
Toplam	82	100
Yaş	Frekans	Yüzde
18-25	10	11,5
26-30	27	31,0
31-35	14	16,1
36-40	16	18,4
41+	20	23,0
Toplam	87	100
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
İlköğretim	17	19,8
Lise	43	50,0
Önlisans	12	14,0
Üniversite	14	16,2
Toplam	86	100
İşyerindeki Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde

1-3 yıl	17	22,7
3-6 yıl	20	26,7
7-9 yıl	10	13,3
10 yıl ve üstü	28	37,3
Toplam	75	100

Araştırmaya katılan bireylerin %50 den fazlasının 35 yaş altındaki bireylerden oluştuğu görülmektedir. Bekar olanların oranı ise sadece 20,7 olarak belirlenmiştir. Eğitim durumu çoğunlukla lise ve dengi okullardan oluşurken, deneyimleri açısından 10 yıl ve üstü çalışanların oranı %37,3 olarak kayıtlara geçirilmiştir.

4.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlikleri

Ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach's Alfa kullanılmıştır. Literatüre göre alfa değeri 0,60 veya üzerinde (Nunnally:1978'den aktaran Sherer ve Maddux, 1982:665) bir değere sahip ($0,60 \leq \alpha \leq 1$) ise ölçek güvenilir kabul edilmektedir. 0,80 ile 1 aralığında çıkan alfa katsayıları yüksek derecede güvenilir kabul edilmektedir (Kayış, 2018:405). Araştırma değişkenleri ile ilgili soru sayıları ve ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin Cronbach's alfa değerleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlikleri

Madde isimi	Madde sayısı	Güvenilirlik
Öz yeterlilik	17	0,92
Çalışma Yaşam Kalitesi	16	0,94
Motivasyon	24	0,94

4.6. Korelasyon Analizi

Çalışma Yaşam Kalitesi, Motivasyon ve Öz yeterlilik arasındaki ilişkiler korelasyon analizi yapılarak Tablo 3'te gösterilmiştir. Analiz sonucunda değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları belirlenmiştir.

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Boyutlar Arasındaki Korelasyon ve Tanımsal İstatistikler

	AO	SS	Çalışma Yaşam Kalitesi	Motivasyon	Özyeterlilik
Çalışma Yaşam Kalitesi	5,24	1,05	1		
Motivasyon	5,25	,92	,726** ,000	1	
Öz yeterlilik	5,28	1,11	,614** ,000	,359** ,001	1

Araştırma değişkenlerine ilişkin korelasyon analizi sonucuna bakıldığında, çalışma yaşam kalitesi ile motivasyon ($p < 0,05$) ve öz yeterlilik ($p < 0,05$) arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır.

Çalışmada alt boyutlara yer verilmemesine rağmen faktör yükleri incelenmiş KMO (>0,80), Barlett testi ve madde yükleri açısından analizler yapılarak kontrol edilmiştir. Regresyon modelinin yapılmasını engelleyecek bir veriye rastlanılmamıştır.

Tablo 4. Öz yeterlilik ve Motivasyonun Çalışma Yaşam Kalitesine Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

	Standardize Edilmemiş		Standardize edilmiş	T	P	F	R2	ΔR2
	B	S. hata	Beta (β)					
Sabit	-,274	,426		-,643	,522	85,83***	0,82	0,67
Özyeterlilik	,390	,064	,411	6,118	,000			
Motivasyon	,660	,077	,579	8,618	,000			

Bağımlı değişken: Çalışma yaşam kalitesi
(*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001)

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre geliştirilen “H1: Çalışanların öz yeterlilik algıları çalışma yaşam kalitesini etkiler” hipotezi (p<0,001) yapılan analiz sucunda istatistiki olarak anlamlı bulunduğu için kabul edilmiştir. Benzer bir şekilde H2: Çalışanların motivasyon algıları çalışma yaşam kalitesini etkiler hipotezi de (p<0,001) kabul edilmiştir. Motivasyonun yaşam kalitesi üzerindeki etki oranı 0,57 iken özyeterlilik'in çalışma yaşam kalitesi algısı üzerindeki etkisi 0,41 olarak belirlenmiştir. Her iki bağımsız ölçekte çalışma yaşam kalitesine pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı düzeyde katkı sağlamaktadır. Motivasyonun katkı düzeyi öz yeterliliğe göre daha yüksek olduğu araştırmadan çıkarılacak başka bir sonuçtur.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yönetim tarzı, teknoloji ve değişen dünya düzeninde pazarlar yeni arayışlar içindedir. Yüksek öz yeterlilik ve yüksek motivasyona sahip bireyler arayışında olan işletmelere karşılık; bireylerde çalışma yaşam kalitesi yüksek olan işletmeler arayışındadır. İlk olarak öz yeterliliği ele aldığımızda bireylerin etkinliklerine olan inançları, performansları, çevreyi yönetmek için etkili stratejiler geliştiren deneyimlerin oluşturduğu sosyal bilişsel bir kuramdır. Bireylerin öz yeterliliğe olan inançları dört temel etki tarafından geliştirilmektedir. Başarılı bir şekilde süreç yönetimi, ustalık ve deneyimler, bireysel güç ve zayıf yönleri, aynı görev tanımındaki bireylerin işlerini başarılı bir şekilde ele aldığını görmek, öz yeterlilikte temel etkiyi geliştirmektedir. Bireyler olumsuzluklar, engeller ve zorluklarla karşılaştığında başarılı olmak için sürekli çaba gerektirdiğini anlayarak motivasyonu arttıracığına inanmalıdır. Motivasyon belirli bir amaca ve davranışa yönelerek hedeflere ulaşma güdüsüdür. Standartların altında performansların çabalayarak hedeflere ulaşmasına fayda sağlayan itici güçtür. Genel olarak çalışan ve örgüt bir bütün halinde hareket etmektedir. Örgütlerdeki yönetim tarzı, politikalar, durumsallık yaklaşımı çalışma yaşam kalitesini etkilemektedir. Çalışma yaşam kalitesi ekonomik faydalar, ücret, güvenlik, yeterli çalışma koşulları, örgütsel ve kişisel farkındalığın oluşturulduğu bir yaklaşımdır.

Araştırmamızın örneklemini olan 86 işçi üzerinden analizler yapılmıştır. Ölçek olarak üç farklı ölçekten yararlanılmıştır. İlk olarak genel Öz yeterlilik ölçeği

Araştırma Makalesi

DOI: 10.47147/ksuiibf.796584

Makale Geliş - Kabul Tarihi: 17.09.2020- 30.12.2020

Sherer ve Maddux (1982:665) oluşturduğu genel öz yeterlilik ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ikinci ölçek ise Sirgy ve diğerleri (2001, 241-245) tarafından geliştirilen ve çalışanların çalışma yaşam kalitelerini ölçmek üzere geliştirilen 16 maddelik İş Yaşam Kalitesi Ölçeğidir. Son olarak kullanılan ölçek ise motivasyona ilişkindir. Çalışanların Motivasyonunu ölçmek amacıyla kullanılan önermeler Mottz (1985) tarafından yapılan çalışmada kullanılan ölçekten alınmıştır. Demografik yapısını ele aldığımızda katılan bireylerin yaş standartları %50 den fazlasının 35 yaş altındaki bireylerden oluştuğu görülmektedir. Medeni durumunun bekâr olanların oranı 20,7 evli olanların oranı %78,3 olduğu görülmektedir. Eğitim durumu çoğunlukla lise ve dengi okullardan oluşurken, deneyimleri açısından 10 yıl ve üstü çalışanların oranı %37,3 olarak kayıtlara geçirilmiştir. Korelasyon analizi sonucuna bakıldığında, çalışma yaşam kalitesi ile motivasyon ($p<0,05$) ve öz yeterlilik ($p<0,05$) arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların öz yeterlilik ve motivasyon algıları çalışma yaşam kalitesini etkiler” hipotezimiz kabul edilmiştir. Ayrıca öz yeterlilik ve motivasyonun yaşam kalitesi üzerindeki etkisini açıklayabilme oranı 0,67 olarak belirlenmiştir. Her iki bağımsız ölçekte çalışma yaşam kalitesine pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı düzeyde katkı sağlamaktadır. Nitekim İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi Uşak ili içerisinde yer alan kamuya bağlı hastane, sağlık ocakları ve diğer sağlık birimlerinde araştırılmış ve iş yaşam kalitesi ve motivasyon faktörleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($p< 0.01$) (Aba, 2009: 122). Bu bağlamda sonuçlar benzerlik göstermektedir. Başka bir çalışma Balıkesir ve İstanbul ili faaliyet gösteren hastanede yapılmış iş yaşam kalitesi ile motivasyonu arttıran faktörler arasında yüksek derecede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Kılınç ve Keklik, 2012: 151-152). Bu araştırmalar alan yazındaki bulgularla paralellik göstermektedir.

Çalışanların, çalışma yaşamından beklentileri belirlenerek motivasyonlarını ve öz yeterliliklerini daha yüksek seviyelere taşınmak pazardaki etkinliğimizi olumlu yönde etkileyebilir. Kişisel ihtiyaçların belirlenmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, insan kaynakları politikalarının iyileştirilmesi, yeni kariyer imkânlarının sunulması, adil ücret mekanizmasının oluşturulması iş görenlerin öz yeterlilik ve motivasyonuna katkıda bulunacağı öngörülmektedir. Öz yeterlilik ve iş motivasyonu yüksek olan çalışanlar da, örgütsel performansı, inançları ve verimliliğin artmasında etkili olacaktır. Yapılan araştırmalara ek olarak daha geniş örneklem ele alınarak farklı sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- Aba, Gökhan (2009), **“İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”**, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Bakan, İsmail, Doğan, İnci F., ve Oğuz, Makbule (2017), **“Çalışanların Motivasyonları Üzerinde Örgütsel Bağlılık Mı Mesleki Bağlılık Mı Daha Etkili?”**, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt:9, Sayı: 2 ss.73.
- Balkanlıoğlu, Emine Ö., (2009), **“Çalışma Yaşam Kalitesinin Çalışanlar Üzerine Etkisi: Bir Alan Çalışması”**, , Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi Osmaniye.
- Bandura, Albert (1982), **“Self-Efficacy Mechanism Human Agency”**, American Psychologist, Cilt: 37, Sayı:2, ss.122-147.
- Bandura, Albert (1989), **“Human Agency In Social Cognitive Theory”**, American Psychologist, Cilt:44, Sayı:9 ss.1175- 1184.
- Bandura, Albert (1994), **“Self-Efficacy”**, New York: Academic Press. Cilt:4, ss.71-81.
- Batmaz, Şeyma (2002), **“Örgütlerde Motivasyonun Önemi ve Başarıya Etkisi”**, Cilt:41, Sayı:491 ss.45-48.
- Çeltek, Evrim (2003), **“Motivasyon Yönetimi”**, İşgüç Dergisi,Cilt:6, Sayı:1, ss.8-17.
- Çiçek, Dursun (2005), **“Örgütlerde Motivasyon Ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma”**, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.
- Danna , Karen Ve Griffin Ricky W., (1999), **“Health And Well-Being In The Workplace: A Review And Synthesis Of The Literature”**, Journal Of Management, Cilt:25, Sayı:3, Ss.357-384.
- Eren, Arif Selim, (2018), **“Anketlerin Veri Girişlerinin Kolay Bir Şekilde Yapılmasını Sağlayan Bilgisayar Tabanlı Bir Yöntemin Tanıtımı”**, Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, Cilt: 4, Sayı: 8, ss. 76-83.
- Ergül, Fazlı H., (2005), **“Motivasyon Ve Motivasyon Teknikleri”**, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:4, Sayı:14 ss.67-79.
- Kaleli, Fatma (2016), **“Özyeterlilik ile Akademik Başarıya Güdülenme Arasındaki İlişki Ortaokul Öğrencileri Örneği”**, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kayış, Aliye (2018), **“Güvenilirlik Analizi”, Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri”**, Dinamik Akademi, Ankara.
- Kılıç, Recep ve Keklik, Belma (2012), **“Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma”**, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İibf Dergisi, Cilt:14, Sayı:2, ss.151-154.
- Martel, Jean P., ve Dupuis, Gilles (2006), **“Quality Of Work Life: Theoretical And Methodological Problems, And Presentation Of A New Model And Measuring Instrument”**, Social Indicators Research, Cilt:77, Sayı:2 ss.333-368.
- Mottaz, Cilliford J., (1985), **“The Relative İmportance Of İntrinsic And Extrinsic Rewards As Determinants Of Work Satisfaction”**, The Sociological Quarterly, Cilt:26, Sayı:3, ss.365-385.
- Nunnally, Jum C. (1978), **“Psichometrik Theory”**, (2. Ed.) New York: Mcgraw-Hill

Araştırma Makalesi

DOI: 10.47147/ksuiibf.796584

Makale Geliş - Kabul Tarihi: 17.09.2020- 30.12.2020

- Ölçer, Ferit (2005), "**Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma**", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 25, Temmuz-Aralık, ss.1- 26.
- Örücü, Edip Yumuşak, Sedat ve Bozkır, Yasin (2006), "**Kalite Yönetimi Çerçevesince Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini Ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma**", Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, Cilt:13, Sayı:1, ss.39-51.
- Özaslan, Gökhan (2010), "**Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Değerlendirilmesi**", Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Konya.
- Sherer, Mark ve Maddux, James E., (1982), "**The Self Efficacy Scale: Construction And Validation**", Psychological Reports, Cilt:51, Sayı:2, ss.663-671
- Sirgy, Joseph M., David, Efraty Phillip, Siegel And Dong-Jin Lee (2001), "**A New Measure Of Quality Of Work Life (Qwl) Based On Need Satisfaction And Spillover Theories**", Social Indicators Research Cilt:55, Sayı:3,ss.241-302.
- Solmuş, Tarık (2000), "**İş Yaşamında Kalite Ve Kaliteyi Arttırmaya Yönelik Program**" Türk Psikoloji Bülteni, Cilt:11, Sayı:18 ss.38.
- Taşlıyan, Mustafa, Eyitmiş, Melih Ahmet, ve Gündoğdu Enise (2014), "**Y Kuşağı İş Yaşamından Ne Bekliyor**", KSU İİBF Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, ss.21.
- Yıldırım, Fatma ve İlhan, İnci (2010), "**Genel Öz yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması**", Türk Psikiyatri Dergisi, Cilt:21, Sayı:4, ss.301-308.
- Yılmaz Ali K., Öncü, Erman ve Alemdağ, Ceyhun (2014), "**Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Akademik Motivasyon Ve Akademik Öz yeterlikleri**" Spor Bilimleri Dergisi, Cilt:25, Sayı:1, ss.23-35.
- Yüzen, Abdulkadir (2016), "**Meslek Kararı Verme Öz yeterliliğinin Artırılmasına Yönelik Multimedya Tasarımı**", Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.