



## EYOF ÇALIŞANLARININ MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

Kurudirek M. I<sup>1</sup>, Kurudirek M.A<sup>1</sup>, Gezer E<sup>1</sup>, Aydın A.D<sup>1</sup>, Gezer H<sup>1</sup>

### ÖZ

Bu çalışmanın amacı 13. Avrupa Gençlik Olimpik Kış Festivali Organizasyonu çalışanlarının Motivasyon Düzeylerinin belirlenmesidir. Çalışmanın evrenini 11-18 Şubat 2017 tarihleri arasında Erzurum ilinde düzenlenen EYOF 2017 organizasyonunun 42 çalışanı oluşturmuştur. Araştırmada örgütsel motivasyonun belirlenebilmesi adına İncir tarafından geliştirilen (1990) *Çalışanların İş Doyumu Değerlendirme ölçeği* ve araştırmacının oluşturduğu "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirleyebilmek için eğitim durumu, frekans analizi, cinsiyet, statü ve medeni durumlarına göre motivasyon düzeylerinin belirlenmesinde bağımsız gruplar için t-testi, eğitim seviyelerine göre motivasyonlarının belirlenmesinde ise tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. Yapılan çalışmada, çalışanların cinsiyetlerine göre motivasyon düzeylerinin karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ( $p \leq 0,05$ ). Çalışanlardan yönetici statüsünde olanlarda manevi ödüllerin parasal ödüllere göre daha fazla motivasyon kaynağı olduğu, iş görenlerde ise parasal ödüllerin manevi ödüllere göre daha çok motivasyon kaynağı olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Motivasyon, EYOF, Spor Organizasyonları.

## DETERMINING THE MOTIVATION LEVELS OF EYOF EMPLOYEES

### ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the Motivation Levels of the employees of the 13th European Youth Olympic Winter Festival Organization. The participants of the study were 42 employees of EYOF 2017 organization held in Erzurum between 11-18 February 2017. In order to measure organizational motivation in the research, "Job Satisfaction Rating Scale" developed by İncir (1990) and "Personal Information Form" formed by the researcher were used. In the demographic characteristics of the participants, t-test was used in frequency analysis, motivation according to gender, status and marital status were determined in independent groups and one way variance analysis (Anova) was used in determining motivation according to education levels. In this study, according to the gender of the employees was found a significant difference in the comparison of the level of motivation ( $p \leq 0,05$ ) In the case of employees who are in managerial positions, the moral awards provide more motivation than the monetary awards, while in workers it was observed that monetary awards provide more motivation than spiritual awards.

**Keywords:** Motivation, EYOF, Sports Organizations.

## GİRİŞ

Motivasyon kelime kökeni olarak İngilizce ve Fransızca motive kelimesinden türetilmiştir. Motive kelimesi ise dilimizde saik, güdü ya da harekete geçiren olgu biçiminde tanımlanabilir. (Eren, 2000) Başka bir açıdan bakıldığında ise motivasyon, davranışları hedefe yönelten ve faal hale getiren güç olarak nitelendirilebilir. Motivasyon; kişileri belli bir amaç doğrultusunda sürekli biçimde harekete geçirmek amacıyla ortaya konan çabaların toplamı şeklinde de açıklanabilir. (Ertürk, 1995)

Davranışların ortaya konulmasındaki canlılık, harcanan enerji, değişime, yılgınlığa karşı sergilenen direnme, devam süreci vs. tüm bu davranışların motive sağladığını gösterir. Literatürde yer alan genel kabul görmüş motivasyon tanımları ele alındığında ise insan ihtiyaçlarının dikkate sunulduğu ve söz konusu ihtiyaçlarını karşılamaya yönelen bireyin davranışlarının, örgütsel bir amaca hizmet ettiği görülmektedir (Pekel, 2001: 4).

Motivasyon teorileri temel iki başlık olan içerik ve süreç teorileri şeklinde ele alınabilir. İçerik teorileri bireysel ihtiyaçlar üzerinde dururken temelinde dört önemli teori sıralanmaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, Alderfer'in varlık, ilgililik ve ihtiyaçlar teorisi, Herzberg'in iki faktör teorisi ve McClelland'ın başarı güdüsü teorisidir. Süreç teorilerini ise kişilerin sergileyecekleri davranışa ve öz benliklerini nasıl yönlendireceklerine odaklanır. Bu başlık altında dört önemli teori; pekiştirme teorisi, beklenti teorisi, eşitlik ve amaç teorisidir (Koçel, 1995; Erdem, 1997).

Örgüt içinde çalışanların motivasyonuna etki eden unsurları amacıyla yürütülen çalışmalar birtakım motivasyon tekniklerinin doğuşuna imkan tanımıştır. Önemleri kişi ve kurum açısından değişmekle birlikte motivasyon araçları; gelir, güvenlik, terfi imkanları, cazip iş, statü, kişisel yetkinlik ve güç kazandırabilme, özel hayata karşı saygı, kararlara katılım fırsatı sağlama, adil ve sürekliliğe sahip bir disiplin düzeni, işi değiştirme, zenginleştirme, genişletme ve esnek zaman ayarlayabilme olarak ifade edilmektedir (Eren, 2001; Can, 1992).

20.yüzyılda kurum ve kuruluşlar personellerinden yüksek verim alabilmek için gerekli motivasyon düzeyinin belirlenmesi ihtiyacı üzerinde araştırmalar yapmışlardır. Bu çalışmalar sonucundaysa genel hatlarıyla aşağıda sıralanan maddelerin personeli motive ettiği saptanmıştır.

1. Ücrette artış,
2. Geleceğe dair güvence,
3. Terfi imkânları,
4. Çalışma şartlarının iyi ve sağlıklı oluşu,
5. Çalışanların kendilerini gösterebilme imkânı,
6. Üstler ile kurulan olumlu ilişkiler,
7. Üstler tarafından sergilenen adil davranışlar,
8. Üstler tarafından beğenilmek,
9. Özel sorunlara karşı ilgi gösterilmesi ve yardım,
10. Kuruma karşı aidiyet duygusunun geliştirilmesi (Hopper, 1996, Morgan ve King, 1980).

## YÖNTEM

### Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini 11-18 Şubat 2017 tarihleri arasında Erzurum ilinde düzenlenen EYOF 2017 organizasyonunun 42 çalışanı oluşturmuştur.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada örgütsel motivasyonun ölçülmesi için İncir tarafından geliştirilen (1990) *Çalışanların İş Doyumu Değerlendirme ölçeği* ve araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

### Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırmada toplanan verilerin analiz edilmesinde SPSS yazılımı ile Eyof çalışanların organizasyondaki pozisyonları temel değişken olarak alınmış, tutum ölçen sorulara verilen yanıtlar frekans ve yüzdelere bakılarak yorumlanmaya çalışılmıştır.

## BULGULAR

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Bilgileri

Cinsiyet	N	%
Erkek	36	85.71
Kadın	6	14.28
Statü	N	%
Yönetici	14	33.33
Çalışan	28	66.66
Medeni Durum	N	%
Evli	12	28,57
Bekar	30	71,43
Eğitim Durumu	N	%
Lisans	16	38.09
Lisansüstü	14	33.33
Üniversite Öğrencisi	10	23.80
Lise Mezunu	2	4.76
TOPLAM	42	100

Araştırmaya katılanların %14.28'ini kadınlar %85.71'ini ise erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların statülerine bakıldığında %33.33 ile 14'ü yönetici %66.66 ile 28 çalışan, medeni durumlarına göre değerlendirildiğinde %28.57'si evli, %71.22'si bekar, eğitim durumlarına bakıldığında ise %38.09 ile 16 Lisans Mezunu, %33.33 ile 14 lisansüstü, %23.80 ile 10 üniversite öğrencisi ve %4.76 ile lise mezunu oluşturmaktadır.

**Tablo 2.** Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Motivasyonlarının Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	Ortalama	Std.Sap.	t	p
Kadın	6	3.43	.237	-687	.18*
Erkek	36	4.74	.379		

(p<0,05)

Elde edilen veriler analiz edildiğinde, katılımcıların cinsiyete göre motivasyon karşılaştırması sonucunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. (P <0.05)

**Tablo 3.** Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Motivasyonlarının Karşılaştırılması

Medeni Durum	N	Ortalama	Std.Sap.	t	p
Evli	12	4.46	.478	-493	.29*
Bekâr	30	3.18	.349		

(p<0,05)

Elde edilen veriler analiz edildiğinde, katılımcıların medeni duruma göre motivasyon karşılaştırması sonucunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. (p <0,05)

**Tablo 4.** Katılımcıların Statülerine Göre Motivasyonlarının Karşılaştırılması

Statü	N	Ortalama	Std.Sap.	t	p
Yönetici	14	3.97	.228	-381	.43*
Çalışan	28	3.56	.198		

(p<0,05)

Elde edilen veriler analiz edildiğinde, katılımcıların statülerine göre motivasyon karşılaştırması sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur. (p <0,05)

Eğitim Durumu	N	Ortalama	Std.Sap.	t	p
---------------	---	----------	----------	---	---

Lisans	16	3.86	.285		
Lisansüstü	14	3.82	.179		
Lisans	10	3.72	.270	2.382	.56
Öğrencisi	2	3.91	.225		
Lise Mezunu					

**Tablo 5.** Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Motivasyonlarının Karşılaştırılması (p<0,05)

Elde edilen veriler analiz edildiğinde, katılımcıların eğitim düzeyine göre motivasyon karşılaştırması sonucunda anlamlı bir fark bulunamamıştır. (p <0,05)

**Tablo 6.** Çalışanlar İçin Motivasyon Ödülleri

«Çalışanlara göre, Parasal Ödüller Manevi Ödüllerden daha önemli»

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		TOPLAM	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Yönetici	6	42.8	4	28.5	2	14.2	1	7.14	1	7.14	14	100
Çalışan	2	7.14	2	7.14	3	10.7	9	31.1	12	42.8	28	100
TOPLAM	8	19.04	6	14.28	5	11.9	10	23.8	13	30.9	42	100

Bu soruya karşı, yönetici pozisyonunda bulunan katılımcılardan yalnızca %7.14'ü parasal ödüllerin manevi ödüllerden daha önemli olduğu görüşüne katılırken %42.8'i manevi ödülleri parasal ödüllerden daha önemli bulduğunu belirtmiştir. Çalışanların ise %31.1'i parasal ödüllerin manevi ödüllerden daha önemli olduğu düşüncesine katılırken %10.7'si kararsız olduğunu belirtmiştir.

## TARTIŞMA

Motivasyon, işletmeler açısından ve insan kaynakları açısından büyük önem taşır. Motive edilmiş çalışan daha verimli çalışacaktır ve bu şekilde işe daha fazla katkı sağlayacaktır. Bu durum söz konusu olduğunda hem kamu hem de özel sektörde faaliyet gösteren tüm işletmeler için varsayılabilir. Bu nedenle Türk sporunun düzenlediği en önemli organizasyonlardan biri olan 13. Kış EYOF için çalışan personelin motivasyon düzeyi son derece önem arz etmektedir.

Çalışanların eğitim durumlarına göre motivasyon düzeylerinin karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılığa rastlanmaması Kurudirek M. A (2012) ve arkadaşlarının 2011'de

Erzurum’da organize edilen 25.dünya üniversiteler kış oyunları için Oyunlar Koordinatörlüğünde çalışan personelin motivasyonlarının belirlenmesi ve bazı demografik etmenlere karşı değişiklik gösterip göstermediğini araştırdıkları çalışmayla örtüşmektedir. Bu durumu Frederickson ve Hart (1985) ‘ın kamu hizmetlerinde ahlaki boyutun olduğunu savundukları çalışma ile açıklayabiliriz. Türkiye’nin düzenlediği çok katılımcılı spor organizasyonları çalışanlarının iyi niyetleri ve vatanseverlikleri, organizasyonun kişilerin ve çalışanların ötesinde kusursuz işleyişi adına sarf edilen çabanın bir karşılığı olarak değerlendirebiliriz.

Yöneticilerin ise parasal ödüllere nazaran manevi ödüllere önem veriyor oluşunu Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi ve Mc Clelland’ın başarı güdüsü kuramıyla açıklanabilir. Zira bazı kişiler sadece başarı için çalışırlar (Kesici, 2003).

Bu çalışmada elde edilen verilerin sportif organizasyonlarda hizmet sağlayan tüm kurumlardaki motivasyonu tamamlayıcı faktörlerin saptanmasına yardımcı olacağı; yönetici ve çalışanların organizasyonlara sağladıkları katkıyı artıracacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKLAR

1. **Alparşlan, M., Belli, E., Katkat, D., & Tüzemen, A. (2012).** Determining The Motivation Level Of The 25 Th Winter Universiade Human Resources. Journal Of Physical Education & Sports Science/Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi, 6(3).
2. **Can, H. (1992).** Organizasyon Ve Yönetim. Ankara:Adım Yayıncılık. Eğitim Kitabevi Yayınları: 19.
3. **Erdem, A.R. (1997).** İçerik Kuramları Ve Eğitim Yönetimine Katkısı. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 3, 68-76
4. **Eren, E. (2000).** Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayım.
5. **Eren, E. (2001).** Yönetim Ve Organizasyon. İstanbul: Beta Yayınları.
6. **Ertürk, M. (1995).** İşletmelerde Yönetim Ve Organizasyon, İstanbul: Beta Basım Yayım.
7. **Frederickson H.G., Hart D.K.,** “The Public Service And The Patriotism Of Benevolence” Public Administration Review, 45(5), P547-553 1985.
8. **Hopper, J.R. (1966).** Yönetimde Beşeri İlişkiler, Çev. Ö. Özkaya, Ankara:Türkiye Hizmetçi Eğitim Der.
9. **Kesici, Ş. (2003).** İş Mtvasyonu Endüstri Ve Örgüt Psikolojisi. (Editör: Izgar, H.), Konya
10. **Koçel, T. (1995).** İşletme Yöneticiliği. İstanbul:Beta , Yayın No: 470.
11. **Mcgraw-Hmorgan, C. T., Richard, A. K (1980).** Introduction To Psycpology, New York
12. **Pekel, H. N. (2001).** İşletmelerde Motivasyon Verimlilik İlişkisi, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanlara Arasında Bir Örnek Olay Araştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.