

MOTİVASYON ALGISI ÜZERİNE BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

A SCALE DEVELOPMENT STUDY ON MOTIVATION PERCEPTION

Yonca Bir* Murat Koç**

Öz

Bu araştırmanın amacı çalışanların motivasyon algısına yönelik bir ölçek geliştirmektir. Araştırma TR62 Mersin-Adana Bölgesi ve çevre illerde faaliyet gösteren özel sektör çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler SPSS 25.0 ve AMOS 23.0 istatistik paket programlarıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizinde güvenirlik, geçerlik analizleri ve tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. AFA için 279 katılımcıdan veri toplanmıştır. DFA ise 160 katılımcı verisi üzerinden yapılmıştır. Geçerlik ve güvenirlik analizleri sonucunda, 5 madde ile tek boyutlu bir ölçek yapısı elde edilmiştir. Cronbach α güvenirlik katsayısı ise 0,770 olarak bulunmuştur. Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) değeri 0,43, bileşik güvenirlik (CR) katsayısı 0,78 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak motivasyon algısının ölçülmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir "Motivasyon Algısı" ölçeği ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelime: Motivasyon, Algı, TR62, Çalışan.

Abstract

The research aimed to develop a scale for perception motivation of employees. Personnel participated for research, working in private sector TR 62 Mersin-Adana Region and surrounding provinces. Data were analyzed by SPSS 25.0 and AMOS 23.0 statistical package programs. Reliability, validity tests and descriptive statistics were used for data analyses. Data from 279 participants were collected for EFA. Also, DFA was performed on 160 participant data. Validity and reliability results showed one-dimensional structure with 5 items. Cronbach's α reliability coefficient was obtained as 0.770. The average variance explained (AVE) value was calculated as 0.43, and the composite reliability (CR) 0.78. As a result a valid and reliable scale, "Motivation Perception Scale" was presented to used in measuring motivation perception.

Keywords: motivation, perception, TR62, employee.

* Dr. Öğr. Üyesi, Çag Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, İşletme Yönetimi Bölümü, E-posta: yoncabir@cag.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4977-4010

** Prof. Dr., Çag Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İşletme Yönetimi Bölümü, E-posta: muratkoc@cag.edu.tr, ORCID: 0000000238483111

GİRİŞ

İşletmelerin amaçlarını gerçekleştirmesi ve yaşamını sürdürebilmesi için çalışanların etkin bir şekilde ve istenilen düzeyde çalıştırıldığı; iş yerinde fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçların karşılanabileceği iyi bir yönetime ihtiyaç vardır. Bunu sağlayacak unsurlardan birisinin motivasyon olduğu söylenebilir. Olağan bir çabayı işletmenin amaçlarını gerçekleştirmek için çalışana harcatmak, diğer bir ifadeyle çalışmaya sevk etme (motive etme) yoğun çalışılan konulardan olmuştur (Ergül, 2005, s. 67). Motivasyon iş ortamında bireylerin çalışma arzularını yükselten en önemli etkenlerden birisidir. Tüm işletmelerin ortak amacı çalışanların çabasını kurumun amacını gerçekleştirmeye yönlendirmektir. İşin yapılması çalışanın istekli olmasını ve çaba göstermesini gerektirmektedir. Bu isteği sağlayan ise motivasyon düzeyidir (Ayaydın & Tok, 2015; Kulpcu, 2008).

Motive teriminin Türkçe karşılığı güdü olarak ifade edilebilir. Güdüleme, bireyi belirli amaç için harekete geçiren, hareketi devam ettirici ve olumlu yöne yönlendirici bir güç olarak bir veya birden çok kişiyi belirli bir yöne doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Eren, 2015). Bireyin hayatına yön veren ve özellik katan çeşitli motiv (güdü) mevcuttur. Bu güdüler kişi üzerinde olumlu veya olumsuz etkilerin yarattığı uyarılma sonucu oluşarak bir iç itilme ya da dürtü olarak belirir. Çeşitli nitelikteki motivler insan davranışlarını belirleyen göstergelerdir. İnsan davranışlarını önemli ölçüde etkileyen ya da yönlendiren güdülerin etkisiyle eyleme geçme ve gerçekleşme süreci motivasyondur. (Sabuncuoğlu & Vergiliel Tüz, 2016).

Bireyin belli bir hedefe yönelik davranışı başlatması, yönlendirmesi ve sürdürmesi sürecinde motivasyon rol oynamaktadır (Ryan & Deci, 2000). Örgütsel düzeyde, çalışanların işletme amaçlarına uyumlu şekilde çaba göstermelerini sağlayan unsurlardan birisi olan motivasyon dışsal ödüllerle birlikte, içsel etkenlerle de şekillenmektedir (Gagné & Deci, 2005). Motivasyon algısı, bireylerin içsel ve dışsal etkenleri nasıl algıladığı ve bu etkenlerin performansları üzerindeki etkilerini nasıl yorumladıkları ile ilgilidir.

Çalışan motivasyonunun artırılması ve sürdürülmesi, bireylerin motivasyon kaynaklarının anlaşılmasını gerektirir. Bu noktada, motivasyon algısının doğru şekilde ölçülmesi önem arz etmektedir. Motivasyonun çalışan üzerindeki algısal etkisi, kişisel başarı duygusunu ve işlerine duydukları bağlılık seviyelerini doğrudan etkileyebilir; performans ve verimlilikte yükselişler görülebilir (Deci & Ryan, 2000). İşe olan ilgi ve kararlılıkta motivasyonun önemli bir etken olduğu belirtilmiştir (Deci & Ryan, 2008).

Motivasyonun algısı, çalışanların işle ilgili beklentileri ve ödül sistemlerine olan tepkilerini de şekillendirebilmektedir. Vroom'un (1964) beklenen değer teorisi, çabaların ödüllerle ne kadar örtüştüğüne dair olan beklentilerin motivasyonu doğrudan etkilediğini savunmaktadır. Başarıların ödüllerle doğru orantılı olduğu düşüncesindeyken daha yüksek motivasyonla çalışılabilir. Buna karşılık ödüllerin adaletsiz ya da belirsiz olduğu durumlarda, işe yönelik motivasyon kaybedilebilir, iş tatmini ve performans olumsuz yönde etkilenebilir.

Motivasyonun algısal etkilerinin anlaşılması, işyeri dinamiklerinin iyileştirilmesi, çalışanların tatmin edici ve üretken iş deneyimleri yaşamalarının geliştirilmesi için önemlidir. Alan yazında, farklı motivasyon teorileri ve yaklaşımlarına dayalı olarak çalışan davranışlarının incelendiği çalışmalar mevcuttur (Herzberg, 1968; Vroom, 1964).

Bu çalışmada motivasyon konusu algısal açıdan ele alınarak incelenmiş, motivasyonun çalışan üzerindeki algısal etkilerini ölçebilecek bir ölçeğin geliştirilmesinin literatüre farklı bir bakış açısı sağlayarak boşluğu doldurabileceği değerlendirilmektedir. "Motivasyon algısı" kavramının ortaya konularak ölçülebilir bir yapı olarak tanımlanması, bu yapının geçerli ve güvenilir ölçeğini geliştirmek amaçlanmıştır.

Motivasyon algısının ölçülmesi yöneticilere, çalışanların ödül, takdir ve çalışma koşullarına dair algılarını (algılarının) anlaşılmasında rehberlik sağlayabilecektir. Motivasyon algısına dair ölçme aracı geliştirilmesinin teorik ve uygulamalı çalışmalar için katma değer sunabileceği değerlendirilmektedir.

1. Literatür ve Teorik Arka Plan

Motivasyon kuruluş ve birey ihtiyaçlarını tatminle sonuçlandıracak bir çalışma ortamı yaratabilecek, insanları harekete geçirmeyi sağlayabilecek etkileme ve isteklendirme faaliyetleridir. Bireyi harekete geçirir, belirlenen amaç doğrultusunda faaliyetlerin devamını sağlar, insanı yönlendirir ve yönetim düzeni sağlar (Güney, 2020, s. 328). Başka bir ifadeyle, belli bir amaca ulaşmaya yönelik enerji, istikamet ve kararlılık içeren çabaların ortaya konduğu süreç olarak tanımlanmıştır. Çaba ile kastedilen kurumsal amaçlara uyumlu ve yönelmiş olanıdır. İşletmeye fayda sağlayan istikamete kanalize edilmesi gereken bu çabalarda çalışanların kararlı olması beklenmektedir. Enerji ise yoğunluk veya istekliliğin ölçüsüdür (Steers vd., 2004; Ellemers vd., 2004; Robbins vd., çev. 2016).

Motivasyon algısı, çalışma ortamında bireyin motivasyon kaynaklarını nasıl deneyimlediği ve bu kaynakların kendi davranışlarını ne ölçüde etkilediğini anlamlandırması ile ilgilidir (Gagné

& Deci, 2005). Motivasyon algısının oluşmasındaki başlıca etkenler; bireysel faktörler, örgütsel uygulamalar ve sosyal etkileşimlerdir.

Bireysel faktörler, değerler, inanç ve öz-yeterlik algısıdır (Bandura, 1997). Kendi çalışma çabalarının önemli ve anlamlı olduğuna dair inanç motivasyonu artırabilir (Locke & Latham, 2002). Örgütsel uygulamalar, ödül sistemleri, kariyer gelişim fırsatları ve şeffaf yönetim politikalarıdır (Eisenberger vd., 1990). Çalışan katkılarının fark edilmesi ve takdir edilmesi, motivasyon algısını destekleyen önemli bir unsurdur (Herzberg, 1968). Sosyal etkileşimler, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle olan iletişim ve iş birliğidir, motivasyon algısının şekillenmesinde önem taşımaktadır (Kahn, 1990). Destekleyici ve anlayışlı bir çalışma ortamı, bireyin çabasını anlamlı bulmasını sağlayabilir (Maslach & Leiter, 1997). Birey, örgütün motivasyon sağlayıcı uygulamalarını anlamlı ve etkili olarak algıladığında, daha fazla çaba gösterme eğiliminde olabilir. Buna karşın motivasyon eksikliği ise, işten ayrılma oranını artırabilir (Adams, 1963).

Motivasyon algısının iyileştirilmesinde, geri bildirim ve takdir önemlidir (Heathfield, 2009). Şeffaf ve adil bir yönetim, ödül sistemi ve iletişim, çalışanların motivasyon algısını olumlu yönde etkiler (Greenberg, 1987). Kariyer gelişimi ve ilerleme olanaklarına sahip olmaları, motivasyonu destekleyen diğer unsurlardır (London, 1983). Motivasyon algısı bireyin çalışma hayatında hissettiği tatmin ve başarıyla yakından ilişkilidir. Bu algının hassasiyetle yönetilmesi bireysel ve örgütsel başarıya katkı sağlayacak olan temel unsurlardan birisidir.

Literatür incelendiğinde motivasyon ile ilgili mevcut ölçme araçlarına rastlanmaktadır. Zeynel & Çarıkçı (2017) akademisyenlerin mesleki motivasyon algısını ölçmeye yönelik olarak “Mesleki Motivasyon Ölçeği” geliştirmiştir. Schreglmann (2018) üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada “Akademik Motivasyon Ölçeği” geliştirmiştir. Tulunay Ateş & İhtiyaroğlu (2019) yetişkinlerin motivasyon düzey ve yönelimlerini belirlemek üzere “Yetişkin Motivasyon Ölçeği” geliştirmiştir. Akan & Kılıç (2020) öğretmenlerin motivasyon düzeylerini belirlemek üzere “Öğretmen Motivasyonu Ölçeği” geliştirmişlerdir. Demir & Hamarat’ın (2022) çalışmada tıp fakültesi öğrencilerinin İngilizce öğrenme motivasyonlarının belirlenmesine yönelik bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Tekkurşun Demir & Cicioğlu’nun (2023) 12-18 yaş grubundan katılımcılar ile gerçekleştirdiği çalışmada “Beden Eğitimi Dersine Katılım Motivasyonu Ölçeği” geliştirilmiştir. Bu çalışmada ise özel sektör çalışanlarının motivasyon algısını belirlemeye yönelik bir ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Çalışmada çalışanların motivasyon algısını tespit etmeye yönelik bir ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Konu ile ilgili alan yazın incelenmiş, ilgili çalışmalar ve ölçeklere bakılmış, madde havuzu oluşturulmuş, uzman görüşlerine başvurularak 10 maddeden oluşan dört derecelendirmeli bir ölçek tasarlanmıştır; (1) Hiçbir zaman- (4) Her zaman). Ölçek dijital ortamda hazırlanan anket formu kullanılarak TR62 Mersin-Adana bölgesi ve çevre illerde faaliyet gösteren özel sektör çalışanlarına uygulanmıştır. Çalışma için 30.09.2024 tarihli ve “2024/06” sayılı kararı ile “Çağ Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu” etik izin onayı alınmıştır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme kullanılmış ve katılımcı rızası alınmıştır. Ölçeğe geçerlik ve güvenirlik analizleri uygulanması için veriler iki farklı örneklemden toplanmıştır. AFA için 279 katılımcı verisine ulaşılmıştır. DFA ise 160 katılımcı verisi üzerinden yapılmıştır. Araştırma toplam 439 çalışanın katılımıyla sağlanmıştır. Veriler SPSS 25.0 ve AMOS 23.0 istatistik paket programları aracılığıyla analiz edilmiştir.

AFA 279 katılımcıdan toplanan veri seti üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veri setinde uç değerlerin olup olmadığı Box plots (kutu grafiği) kontrol edilerek incelenmiştir. Grafikte kutu içerisinde yer almayan 9 katılımcı verisi gözlenmiş olup, bu veriler standart Z puanlarının ± 3 sınırları içerisinde yer alması sebebiyle analize dahil edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri Kim (2013) formülü dikkate alınarak incelenmiştir. Çarpıklık değerinin standart hatasına bölünmesiyle elde edilen değer 1,87 basıklık değerinin standart hatasına bölünmesiyle elde edilen değer ise 0,36 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler $<|1,96|$ olması sebebiyle normal dağılımın sağlandığı görülmektedir.

DFA için 160 katılımcıdan toplanan veri setinde uç değerlerin olup olmadığına Mahalonobis uzaklığı hesaplanarak bakılmıştır. Mahalonobis uzaklık değeri üzerinde katılımcı verisi gözlenmemiştir. Ölçek verilerinin normal dağılımı Q-Q Plot grafiği yardımıyla incelenmiş ve normal dağılımın sağlandığı gözlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık incelendiğinde değerlerin $\pm 1,96$ sınırları içerisinde yer aldığı görülmüştür.

2.1. Güvenirlik analizleri

Ölçeğe madde analizleri uygulanmış olup madde-toplam korelasyon katsayılarının 0,228 (en düşük)-0,567 (en yüksek) arasında değiştiği ve negatif değerli madde korelasyon katsayısının olmadığı görülmektedir. “Ölçeğin toplanabilirlik özelliğinin bozulmaması için madde-toplam korelasyon değerlerinin negatif olmaması ve 0,20’nin üzerinde istenir” (Karagöz & Bardakçı, 2020, s. 69).

Maddelerin ayırt edicilik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla ölçek toplam puanları en yüksekten en düşüğe sıralanmış, her maddenin üst-alt %27 lik grup ortalamaları arasındaki farklılık bağımsız grup t-testi ile kontrol edilmiş ve istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulgu maddelerin ayırt ediciliğinin olduğunu göstermektedir. Cronbach $\alpha=0,706$ olarak elde edilmiştir. Bu değer kabul edilebilir değer olan 0,7'nin üzerindedir (Nunnally, 1978). Tablo 1'de madde analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 1. Madde analizi bulguları (n: 279)

	Ort.	Madde Toplam Korelasyon	t (Alt-Üst %27**)	p (Alt-Üst %27**)
M1-Yöneticilerimden aldığım övgü beni motive eder.	3,35	0,514	14,366	0,000***
M2-İş arkadaşlarımdan aldığım övgü beni motive eder.	3,29	0,567	16,537	0,000 ***
M3-İşim hakkında ailemden aldığım övgü beni motive eder.	3,53	0,408	9,474	0,000***
M4-İş yerinde kişilerin söyledikleriyle motive olmam.	2,06	0,267	6,123	0,000***
M5-Maddi ödüller beni motive eder.	3,13	0,228	6,492	0,000***
M6-Manevi ödüller beni motive eder.	3,58	0,371	8,529	0,000***
M7-İş yerinde ödüllerle motive olmam.	1,94	0,258	6,101	0,000***
M8-Motive olmam işteki verimimi kısa süreli olarak etkiler.	2,35	0,383	9,137	0,000 ***
M9-Motive olmam işteki verimim uzun süreli olarak etkiler.	3,06	0,380	10,133	0,000 ***
M10-İşteki verimim motivasyonuma bağlı değildir.	2,23	0,351	8,005	0,000***
** n1 = n2 =75, *** p < 0,001				

2.2. Geçerlik analizleri

Ölçeğe uygulanan AFA sonuçlarına göre, Kaiser Meyer Olkin değeri 0, 758, Barlett testi $\chi^2(45)=744, 592$, $p<0,001$ anlamlı çıkmıştır. Faktörleştirme metodu “Maximum Likelihood” olarak seçilmiştir. Ölçek, üç boyutlu yapı göstermiştir. Model uyumunu gösteren $\chi^2=18,861$, $df=18$, $p=0,400$ düzeyinde anlamsız ve $\chi^2/df=1,04$ tespit edilmiştir. Modelin veri ile iyi uyuma sahip olduğu görülmektedir.

Döndürme metodu Varimax seçilmiş, “Motive olmam işteki verimimi kısa süreli olarak etkiler” (M8) ifadesi birden fazla faktör altında toplanması nedeniyle çıkarılmıştır. Yeniden yapılan analiz sonucunda ölçek iki boyutlu bir yapı göstermiştir. “Maddi ödüller beni motive eder” (M5) ifadesinin 0,30'un altında faktör yüküne sahip olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, bu madde ölçekten çıkartılmıştır. Tekrarlanan analiz sonucunda, maddelerin faktör yükleri 0,424-0,885 arasında değişmektedir. Açıklanan toplam varyans 46,416% dir. $\chi^2=22,373$, $df=13$, $p=0,050$ düzeyinde anlamsız ve $\chi^2/df=1,72$ bulunmuştur. AFA sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Ölçeğe ilişkin AFA sonuçları

Faktörler ve maddeler	Öz değer(Λ)	Açıklanan Varyans (%)	Faktör Yüğü
Faktör 1: ($\alpha=0,792$)			
M1	2,378	29,723	0,885
M2			0,850
M3			0,685
M6			0,447
M9			0,424
Faktör 2: ($\alpha=0,680$)			
M4	1,335	16,692	0,785
M7			0,628
M10			0,544
Toplam($\alpha=0,706$)			
Toplam varyans (46,416%)			
KMO =0,737; $\chi^2(28) = 649,965$; Bartlett Küresellik Testi (p) = 0,000			

İki faktörlü ölçek yapısının doğrulanması maksadıyla yapılan DFA sonucuna göre, 6 madde ölçek yapısıyla ilişkili bulunmuştur ($p<,001$). “İş yerinde ödüllerle motive olmam” (M7) ve “İşteki verimim motivasyonuma bağlı değildir” (M10) maddeleri ölçek yapısıyla ilişkili bulunmamıştır ($p>,05$). Bu sebeple ölçekten çıkartılmıştır. “İş yerinde kişilerin söyledikleriyle motive olmam” (M4) ifadesinin boyutu oluşturan tek madde kaldığı görülmüş ve bu sebeple çıkartılmıştır. Tekrarlanan analiz sonrasında tek boyutlu ölçeğin maddelerinin faktör yükleri 0,418-0,768 arasında değişiklik göstermiştir. DFA sonuçları Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3. Motivasyon algısı ölçeği DFA sonuçları (n:160)

			Faktör yükü	S.H.	t istatistik	p
M1	<---	MA	,755	-	-	-
M2	<---	MA	,768	,114	8,362	***
M3	<---	MA	,731	,114	8,108	***
M6	<---	MA	,531	,106	6,038	***
M9	<---	MA	,418	,122	4,764	***

*** p < 0,001 için anlamlı değerler

Modelin uyum iyiliği değerlerine bakıldığında, karşılaştırmalı uyum iyiliği indeksi RMSEA’nın eşik değerler içerisinde olmadığı tespit edilmiştir. Modelde iyileştirme yapılmıştır. Modifikasyon değerleri yüksek hatalar arasında kovaryans oluşturulmuştur (e3-e4). Analiz sonucunda mükemmel uyum değerleri sağlanmıştır. Tek faktörlü model veri ile mükemmel uyum göstermiştir (Tablo 4).

Tablo 4. Tek faktörlü model uyum değerleri

Uyum İyiliği Ölçümleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modifikasyon Öncesi	Modifikasyon Sonrası
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$	2,985	1,950

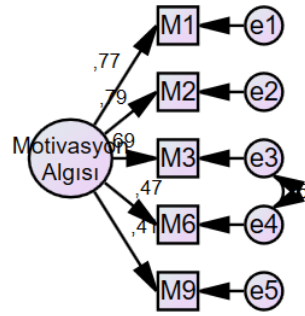
AGFI	$0,90 \leq AGFI$	$0,80 \leq AGFI$	0,899	0,933
CFI	$0,95 \leq CFI$	$0,85 \leq CFI$	0,954	0,982
RMSEA	$0,0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,06 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,112	0,077
TLI	$0,90 \leq TLI$	$0,80 \leq TLI$	0,907	0,956
IFI	$0,95 \leq IFI$	$0,85 \leq IFI$	0,955	0,983
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,041	0,029
$\chi^2: 7,798 ; df:4; p:0,099$				

(Kaynak: Simon vd., 2010, s. 234-243; Hooper vd., 2008, s. 58-60; Schermelleh-Engel vd., 2003, s.23-74)

Commented [A1]: Tablodan sonra bir açıklama yapılmalı. Üst paragrafta açıklama yapmışsın birkaç cümleyi silip tablo sonrasına ekleyebilirsiniz

Motivasyon algısı ölçeği yapısal modeli Şekil 1’de sunulmuştur. Maddelerin faktör yükleri 0,415 -0,790 arasında değişiklik göstermiştir.

Şekil 1. Motivasyon algısı ölçeği tek faktörlü model



Ölçeğin Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) değeri 0,43, Bileşik güvenirlik (CR) katsayısı 0,78 olarak hesaplanmıştır. 0,70 üzerinde CR değeri yapı güvenirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2005). AVE değeri 0,50’nin altındadır. CR 0,60 üzerinde ise, AVE değeri 0,50 altında olabilir (Fornell & Larcker, 1981).

Tablo 5. Güvenirlik analiz sonuçları

	Ort.	Ss.	α	AVE	CR
Motivasyon Algısı Ölçeği	14,56	3,51	(,770)	0,43	0,78

3. Bulgular

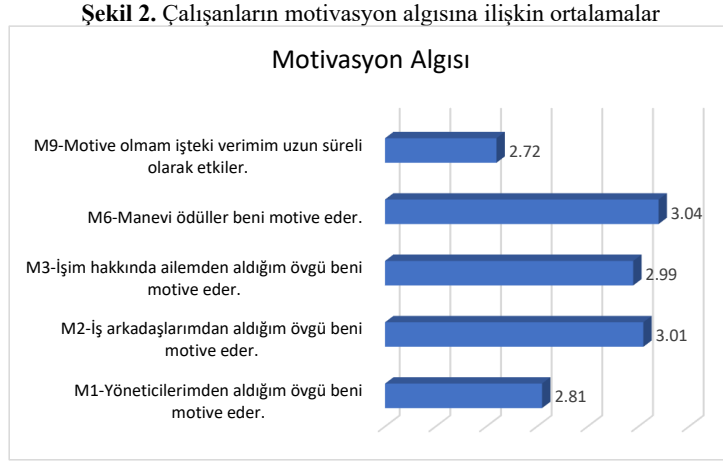
Araştırmanın AFA örneklemini oluşturan 279 katılımcının 62,7% si kadın (175 katılımcı), 37,3% si erkektir (104 katılımcı). 42,7 % si 1980-1999 yılları arası doğan Y kuşağı üyesi (119 katılımcı), 42,3 % si 2000 ve sonrasında doğan Z kuşağı üyesi (118 katılımcı), 11,8 % si 1965-1979 yılları arası doğan X kuşağı üyesi (33 katılımcı), 3,2 % si 1946-1964 yılları arası doğan BB kuşağı üyesidir (9 katılımcı). 40,9% si lise mezunu (114 katılımcı), 25,4% si ön lisans mezunu (71 katılımcı), 24,7% si lisans mezunu (69 katılımcı), 5,4% si ilköğretim mezunu (15 katılımcı) olup, 3,6% si ise lisans üstü eğitimini tamamlamıştır (10 katılımcı). 39,1% si iş yerinde 1 yıldan az kıdemi olan (109 katılımcı), 36,2% si 1-5 yıl arası kıdemi olan (101 katılımcı), 13,6% si 6-10 yıl arası kıdemi olan (38 katılımcı), 5,7% si 15 yıl üzerinde kıdemi olan (16 katılımcı), 5,4% si 11-15 yıl arası kıdemi olan çalışandır (15 katılımcı).

67,7% si bekar (189 katılımcı), 32,3% si (90 katılımcı) evlidir. 31,9% si sağlık sektöründe (89 katılımcı), 11,1% si eğitim sektöründe (31 katılımcı), 7,5% si turizm sektöründe (21 katılımcı), 7,2% si ticaret (20 katılımcı) ve 6,5% si tekstil (18 katılımcı), 35,8% si bilişim, bankacılık, inşaat, enerji, inşaat, gıda, tarım vd. sektörlerde (100 katılımcı); 36,2% si (101 katılımcı) Adana ilinde, 24,7% si Mersin ilinde (69 katılımcı), 39,1% si ise diğer çevre illerde çalışmaktadır (109 katılımcı).

160 katılımcıdan oluşan DFA örneklemine bakıldığında; 51,2% si erkek (82 katılımcı), 48,8% si kadındır (78 katılımcı). 56,3 % si 1980-1999 yılları arası doğan Y kuşağı üyesi (90 katılımcı), 25 % si 2000 ve sonrasında doğan Z kuşağı üyesi (40 katılımcı), 17,5 % si 1965-1979 yılları arası doğan X kuşağı üyesi (28 katılımcı), 1,3 % si 1946-1964 yılları arası doğan BB kuşağı üyesidir (2 katılımcı). 40% si lise mezunu (64 katılımcı), 30,6% si lisans mezunu (49 katılımcı), 20% si ön lisans mezunu (32 katılımcı), 5% si ilköğretim mezunu (8 katılımcı) olup, 4,4% si ise lisans üstü eğitimini tamamlamıştır (7 katılımcı). 34,4% si iş yerinde 1-5 yıl arası kıdemi olan (55 katılımcı), 21,9% si 1 yıldan az kıdemi olan (35 katılımcı), 16,9% si 6-10 yıl arası (27 katılımcı), 16,9% si 15 yıl üzerinde kıdemi olan (27 katılımcı), 10% si 11-15 yıl arası kıdemi olan çalışandır (16 katılımcı).

56,9% si evli (91 katılımcı), 43,1% si (69 katılımcı) bekardır. 14,4% si ticaret sektöründe (23 katılımcı), 13,1% si eğitim sektöründe (21 katılımcı), 9,4% si gıda (15 katılımcı), 8,8% si sağlık (14 katılımcı), 6,9% si sanayi (11 katılımcı), 6,3% si turizm sektöründe (10 katılımcı), ve 41,1% si bilişim, bankacılık, inşaat, enerji, inşaat, tarım vd. sektörlerde (66 katılımcı); 57,5% si Mersin ilinde (92 katılımcı), 20% si (32 katılımcı) Adana ilinde, 22,5% si ise diğer çevre illerde çalışmaktadır (36 katılımcı).

Ölçek yapısının doğrulandığı 160 katılımcı verisinden elde edilen bulgulara göre, ölçek ifadelerinin ortalamaları 2,72-3,04 arasında değişmektedir. Ölçek ifadelerine ilişkin ortalamalar Şekil 2’de sunulan görsel ile özetlenmiştir.



“Manevi ödüller beni motive eder” (M6) ifadesini 3,01 ortalama ile “İş arkadaşlarımdan aldığım övgü beni motive eder” (M2); 2,99 ortalama ile “İşim hakkında ailemden aldığım övgü beni motive eder” (M3); 2,81 ortalama ile “Yöneticilerimden aldığım övgü beni motive eder” (M1) ve 2,72 ortalama ile “Motive olmam işteki verimim uzun süreli olarak etkiler” (M9) ifadeleri takip etmektedir.

SONUÇ

Bu araştırmada çalışanların motivasyon algısını belirlemek amacıyla tek boyutlu 5 ifadeden oluşan ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğin puan skalası “hiçbir zaman (1)” ile “her zaman (4)” arasındadır. Ölçekten alınabilecek puan 4 (en düşük)- 20 (en yüksek) arasındadır. Ölçek yapısının doğrulandığı 160 çalışandan elde edilen sonuçlara göre, ölçek toplam puan ortalaması 14,56 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgu yüksek düzeyli motivasyon algısını işaret etmektedir.

Ölçekteki tüm ifadelerin ortalamalarının ≈ 3 olduğu görülmektedir. Bu bulgu sıklıkla yöneticiler, iş arkadaşları ve aile övgülerinden alınan motivasyona dair bir algı olduğunu ve bu algının işteki verimi uzun süreli etkilediğine işaret etmektedir. “Manevi ödüller beni motive eder” (M6) ifadesi 3,04 ile en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, manevi ödüllerden gelen motivasyona dair algının görece yüksek olduğunu ifade etmek mümkündür. Alan yazında manevi ödüllerin motivasyon sağladığını gösteren diğer çalışmalar

da mevcuttur (Öztürk & Dündar, 2003; İnfal & Bodur, 2010; Yaman & Güven, 2014; Aslan & Doğan, 2020; Kılıç Aksoy, 2020).

Araştırmada ortaya konulan bu sonuçlar ışığında, çalışanların motivasyonunu arttırabilecek manevi ödüllerin geliştirilmesinin faydalı olabileceği değerlendirilmektedir. Düzenli olarak teşekkür ve tebrik notları, başarı sertifikaları ve plaketter, sembolik küçük hediyeler, takdir kartları, kutlamalar, olumlu geri bildirimler vermek, güzel sözler, eğitim ve gelişim programları sunarak çalışanların kendilerini geliştirmelerine olanak tanımak, iş yerinde sosyal etkinlikler (doğum günü kutlamaları, ekip buluşmaları vb.), çalışanlar arasında güven duygusunu arttıracak mentor-mentee programları şeklinde uygulamalarla çalışanlar desteklenmelidir. Çalışma alanları rahat, estetik ve motive edici hale getirilmeli; pozitif, şeffaf ve destekleyici bir işyeri kültürü oluşturulmalıdır. Bu uygulamalar, çalışanların manevi açıdan takdir gördüğünü hissetmesini ve işe anlamlı olarak bağlanmasını destekleyebilir. Çalışan ihtiyaçlarını düzenli olarak anlamak ve bu tür stratejileri çalışan beklentilerine göre uyarlamak önemlidir.

Araştırma kapsamında geliştirilen “Motivasyon Algısı Ölçeği” ekte sunulmuştur. Ölçeğin daha geniş ve çeşitli örneklerde tekrarlanacak çalışmalarda test edilmesinin geçerlik ve güvenilirliğine katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir. Farklı değişkenler ile etkileşimlerine bakılması mevcut literatüre farklı bakış açısı sunabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Akan, D. & Kılıç, M. E. (2020). Öğretmen motivasyonu ölçeğinin geliştirilmesi. *Turkish Journal of Educational Studies*, 7(2), 16-41. doi:10.33907/turkjes.706146
- Aslan, M. & Doğan, S. (2020). Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 291-301. doi: 10.21076/vizyoner.638479
- Ayaydın M. & Tok, H. (2015). Motivasyonu etkileyen faktörlere ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerinin incelenmesi (Gaziantep örneği). *Turkish Studies (Elektronik)*, 10(11), 187-200.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182-185.
- Demir, B. & Hamarat, B. (2022). Development of a new language learning motivation scale for medical students. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2289-2310. doi: 10.15869/itobiad.1146278
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1990). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59.
- Ellemers, N., De Gilder, D., & Haslam, S. A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *The Academy of Management Review*, 29 (3), 459–478. <https://doi.org/10.2307/20159054>
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (15.Bs). Beta Yayınevi.
- Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Sage Journal*, 18(3) <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9–22.
- Güney, S. (2020). *Yönetim ve organizasyon el kitabı*. Nobel Yayıncılık.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2005). *Multivariate data analysis*. Pearson
- Heathfield, S. M. (2009). Effective employee recognition. <https://www.thebalancemoney.com/career-planning-6265513> Erişim Tarihi: 13.11.2024
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Hooper D., Coughlan J., & Mullen M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-6
- İnfal, S. & Bodur, S. (2011). Hemşirelerin önem verdikleri motivasyon araçları. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 19(2), 77-82.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Karagöz, Y. & Bardakçı, S. (2020). *Bilimsel araştırmalarda kullanılan ölçme araçları ve ölçek geliştirme*. Nobel Akademik Yayıncılık
- Kılıç Aksoy, Ş. (2020). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde bir analiz. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AKSOS)*, (7), 89-111.
- Kim H. Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 38 (1), 52–54. <https://doi.org/10.5395/rde.2013.38.1.52>
- Kulpcu, O. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticileri motive etmede kullanılabilecek motivasyon araçları üzerine bir inceleme (Gaziantep örneği)* (YÖK Tez Merkezi, Yüksek Lisans). Gaziantep Üniversitesi.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620–630.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Öztürk, Z. & Dündar, H. (2003). Örgütsel motivasyon ve kamu çalışanlarını motive eden faktörler. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 57-67.
- Robbins, S. P. Decenzo, D. A. & Coulter, M. (2016). *Yönetimin esasları* (Çev. S. Çorbacıoğlu). Nobel Yayıncılık.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Sabuncuoğlu, Z. & Vergiliel Tüz, M. (2016). *Örgütsel davranış*. Alfa Akademi.

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Muller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schreglmann, S. (2018). Developing academic motivation scale for learning information technology (AMSLIT): A study of validity and reliability. *Journal of Education and Learning*, 7 (4), 145-153.
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C. & Härter, M. (2010). Confirmatory factor analysis and recommendations for improvement of the Autonomy-Preference-Index (API). *Health Expectations*, 13(3), 234-243. <https://doi.org/10.1111/j.1369-7625.2009.00584.x>.
- Steers, R. M., Mowday, R. T. & Shapiro, D. L. (2004). Introduction to special topic forum: The future of work motivation theory. *The Academy of Management Review*, 29(3), 379-387. <https://doi.org/10.2307/20159049>
- Tekkurşun Demir, G. & Cicioğlu, H. İ. (2023). Beden Eğitimi Dersine Katılım Motivasyonu Ölçeği'nin (BEDKMO) geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(1), 134-141 <https://doi.org/10.53424/balikesirsbd.1078077>
- Tulunay Ateş, Ö. & İhtiyaroğlu, N. (2019). Yetişkin motivasyon ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Kastamonu Education Journal*, 27(2), 611-620. doi:10.24106/kefdergi.2612
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Yaman, E. & Güven, N. (2014). An important concept affecting students' motivation levels: Rewards and punishments. *Journal of Human Sciences*, 11(1), 1163–1177. <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/2782>
- Zeynel, E. & Çarıkçı, İ. H. (2017). Akademisyenlerin mesleki motivasyon algı düzeyini ölçmeye yönelik bir mesleki motivasyon ölçeğinin tasarımı. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(3), 125-148.

***Çalışmanın “Giriş”, “Literatür ve Teorik Arka Plan” ve “Sonuç” bölümlerinde yapay zeka desteğinden yararlanılarak yazılan bilgiler bulunmaktadır.

EK: Motivasyon Algısı Ölçeği

Lütfen her ifadeyi iş yaşamınızı düşünerek dikkatli biçimde okuyup, ifadeye ilişkin yanıtlarınızı her ifadenin sağında yer alan ve sizi en doğru biçimde yansıtan seçeneği (1: Hiçbir zaman, 2: Ara sıra, 3: Sık sık, 4: Her zaman) işaretleyerek belirleyiniz.		Her zaman	Sık sık	Ara sıra	Hiçbir zaman
M1-	Yöneticilerimden aldığım övgü beni motive eder.	4	3	2	1
M2-	İş arkadaşlarımdan aldığım övgü beni motive eder.	4	3	2	1
M3-	İşim hakkında ailemden aldığım övgü beni motive eder.	4	3	2	1
M6-	Manevi ödüller beni motive eder.	4	3	2	1
M9-	Motive olmam işteki verimim uzun süreli olarak etkiler.	4	3	2	1