

Motivasyon ve Verimlilik Arasındaki İlişki: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği

Derya KOÇYİĞİT¹

Özet

Üniversiteler; çeşitli alanlarda eğitim ve araştırma yapan fakültelerden oluşan yükseköğrenim ve bilim kurumlarıdır. Üniversitelerin istenilen şekilde işlevlerini yerine getirebilmeleri için çalışan personelin motivasyonu sağlanmalıdır. Bu kapsam çerçevesinde ele alınan çalışmanın amacı; üniversite personelinin motivasyon düzeylerini ölçerek verimli çalışmalarını saptamaktır.

Bu çalışmada motivasyonu, motivasyonu etkileyen faktörler, verimlilik, verimliliği etkileyen faktörler, motivasyonun verimlilik - iş tatmini – iş tatminsizliği gibi kavramlar ile ilişkisi, motivasyon teorileri teorik olarak incelenmiştir. Bununla birlikte üniversitenin görev, yetki ve sorumluluklarına, personeline, üniversiteler için motivasyonun ve verimliliğin önemine, üniversite personelin motivasyonunu etkileyen faktörler ile demografik faktörlere yer verilmiştir. Son bölümde ise, vakıf üniversitesinde çalışan personele motivasyon ve verimlilik anketi uygulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Üniversite, motivasyon, verimlilik, iş tatmini

¹ İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Programı

The Relationship Between Motivation and Productivity: an Example of a Foundation University

Abstract

Universities are institutions of science and higher education consisting of faculties doing research and providing education. Staff should be motivated in terms of fulfilling desired functions of universities. At that point, the aim of this study is to detect how to get the university staff work efficiently by measuring the motivation level of university staff.

In this study; motivation, factors that effect motivation, efficiency, factors that effect efficiency, the relationship that effect job satisfaction and job dissatisfaction are analysed theoretically. In addition to this, the mission of university, authorisation and responsibilities, the staff, the importance of motivation and efficiency for universities and the factors effecting the motivation of university staff and demographic factors are included. In the last part, motivation and efficiency questionnaire has been carried out to the staff of the university.

Keywords: *University, Motivation, Efficiency, Job Satisfaction*

Giriş

Eski dönemlerden günümüze bakıldığında birey esaslı bir toplum haline gelinmiştir. İnsan faktör daha büyük ivme kazanmıştır. Kurumda, kuruluşlarda çalışana önem verme, onun maddi ve manevi unsurlarını dikkate alma kısacası değer verme kavramı unsuru etkili olmaktadır. Bununla birlikte kurumlarda yöneticiler, işverenler çalışanları önemseyip motive olup daha iyi sonuç alma adına verimlilik kavramı üzerinde durmaktadır. Çalışan işinde memnun mu? Yaptığı işe adapte mi? isteyerek ve kendinden bir şeyler katarak işine odaklanıyor mu? Bu soruların etrafında şekillenen bir düşünce sistemi doğmuştur. Çalışan bireyi, isteklendirme hususunda nelerden etkilendiği ve hangi faktörler olur ise

hem çalışan hem de işveren karşılıklı olumlu sonuçlar alır bu durum ele alınmaya başlamıştır. Motive olmuş bir bireyin, işini daha çok severek yapacağına, işine daha çok odaklanacağına ve her şeyin en güzelini yapmak isteyeceğine paralel olarak verimlilik kavramının da sonucu etkileyeceği hususu da dikkate alınmıştır. Motive olan birey, hem kendine hem kuruma bağlanarak işinde daha mutlu olarak çalışacak ve daha başarılı olacaktır. Bu sayede hem çalışan hem kurum karşılıklı kazanım içinde olacaktır. Sonuç olarak bireye değer verme ile başlayan sistemde isteklendirme unsuru olumlu şekilde tablo çizecek hem bireye hem kuruma, verimlilik konusunda karşılıklı olumlu fayda sağlayacaktır.

Motivasyon kavramı ve tanımı

“Motivasyon” sözcüğünün Türkçe karşılığını tam olarak ifade etmek mümkün değildir. Fakat günümüzde güdüleme, isteklendirme olarak kullanılmaktadır. Fransızca ve İngilizce “Motive” kelimesinden türemiştir. Dilimizde, faaliyete geçme ya da saik (güdü, istemek) kelimeleri ile ifade edilebilir (Eren, 2001:412).

Psikolojide, kişinin kendisini ya da başkalarını, istenilen fiziksel ya da ruhsal duruma getirmek için uyguladığı psikolojik stratejidir. Harekete geçme, hareketi devam ettirme, hareketi pozitif yöne yöneltme üç önemli unsur kuvvetidir. Kişiyi harekete geçirme, isteklendirme, yöneticilerin iş görenleri işletme amacı, etrafında birleştirerek eylem ve harekete geçirme çabalarının tamamını kapsamaktadır.

Motivasyonla ilgili tanımlar aşağıda yer almaktadır:

- Motivasyon, fiil, eylemin oluşmasını, yönlendirilmesini ve sürekliliğini sağlayan iç kuvvete verilen addır (Özkalp, 2004:199).
- Motivasyon kişisel arzu ve isteklerin, hedeflerin, amaçların etrafında birleşerek karar verme harekete geçme eylemidir (Buchanan ve Huczynski, 1991:64).

- Birey açısından Motivasyon, bireyin ihtiyaçlarının giderilmesi ve bireyin kendini gerçekleştirilmesini içeren süreçtir (Acuner ,2010:1).

Yukarıda verilmiş olan tanımların ortak noktası da şudur ki; motivasyon; saptanan amacın kişiyi harekete geçirebilmesi ve sonuca ulaşması için var olan enerjinin kişiye geçmesi ve istenilen sonuca güdülenmiş bir şekilde ulaşmasındaki geçirdiği sürecin tümüdür. Motivasyon göz ardı edilemeyecek kadar güçlü bir ögedir. Nitekim kişisel hedefler ve ya işletmenin hedefleri motivasyonun sağladığı enerji sonucunda beklentiler gerçekleşir ya da gerçekleşmez. Motivasyonu yüksek olan bireylere bakacak olursak, hedeflerine odaklandığını ve bu yolda önlerine çıkan her türlü engeli aşarak mutlak sonuca ulaştıklarını görürüz.

Motivasyon bireyin içsel ve dışsal olarak isteklendirilmesidir. İş görenin daha çok çalışması, mikro düzeyde çalışan performansını makro düzeyde ise işletme verimliliğini arttırmak amaçlanır.

Verimlilik Kavramı ve Tanımı

Verimlilik, son dönemlerde hem kamu sektörü olsun hem özer sektör olsun üzerinde durulan ve en çok konuşulan konularının başında gelmektedir. Verimliliğin ölçülmesinde kamu kuruluşlarında “kamu yararı “ dikkate alınırken özel sektörde ise kar kriteri dikkate alınmaktadır. Değişen sürekli yenilik halinde olan ekonomik ve sosyal şartlara uyum durumu, başlıca ana etkeni oluşturur.

Bu durumda da şunu anlamak gerekir ki yenilikleri ve gelişimleri takip etme adına uyumu yakalamak önemli stratejilerin başında gelir (Talas, 1952:45).Yıllardır yapılan araştırmalar öngörüler sonucu, mutlu çalışanın verimli çalışan olduğu fikri benimsenmiştir. Çalışanın güdülenmesi, moralinin çalışma isteğinin yüksek olması verimliliği olumlu yönde etkileyerek başarıya arzusunu da daha yükseklerle çıkarmaktadır. Yöneticilerinde personeline destek olması onları anlayarak yardımcı

olması bu çıtanın daha da yükselmesine katkıda bulunmaktadır. Verimle birlikte mili gelir oranı artarken bireyler, toplumsal refah seviyesinin yükselmesini sağlar (Tor, 1992:7).

Verimliliğin çeşitli tanımları mevcuttur. Bunlardan bazılarını şöyle sıralayabiliriz:

- Verimlilik, hizmet veya üretim sistemi içinde elde edilen toplam gelirin kullanılan gidere oranı şeklindedir (Efil, 2005:5).
- Verimliliğin bir diğer tanımı ise, var olan çıktıların kullanılan kaynaklara oranıdır (Özdemir, 1995:18).
- Verimlilik kavramı verilen tanımlar doğrultusunda, kurumların girdi miktarının ne kadarını ürüne çevirdiğini ne kadar kurumun kaynağının rasyonel şekilde kullanıldığını göstermektedir (Erdumlu, 1993:12).

Verimlilik, bireyin bağımsız, yaratıcı, bilgi, birikim ve deneyimlerini çalıştığı ortamda göstermesi ve bunu isteyerek refahlı bir ortamda sergilemesidir.

Organizasyonlarda motivasyon - verimlilik ilişkisi ve önemi

Verimlilik kaynaklarından belki de en önemlisi motivasyondur. Personelin düşüncelerine önem verilmesi, kurum içinde karar almada katılımının sağlanması işgücünün verimliliğini oldukça etkilemektedir.

Personelin kurum için verimli olması kişisel çıkarı ve motive olup olamamasına bağlıdır. Kişisel çıkarını sağlayan ve motive olan personel yeteneklerini en üst seviyede yansıtacaktır. Görüldüğü gibi verimlilik personelin yeteneğiyle ilişkilidir. Personelin motive olamaması ya da yeteneğin olmaması verimli olmamasına neden olacaktır. Motivasyon, verimliliğin en önemli literatürüdür.

Kurum içinde alınan kararlarda katılımın çokluğu; işverenin, personel düşüncelerini önemsemesi ve verimliliğin personel üstündeki etkisi ile doğru orantıdadır.

Personelin kurum içindeki motivesi, kendi kişisel çıkarlarına ve verimlilik sürecinin uzun ömürlü olması ile doğru orantıdadır. Kişisel çıkarını sağlayan ve motive olan personel yeteneklerini üst seviyede yansıtacaktır. Verilen örneklerde de görüldüğü üzere verimlilik personelin yeteneğiyle ilişkilidir. Personelin motive olamaması ya da yeteneğin olmaması verimli olmamasına neden olacaktır (Ayhan, 2009:51). Sonuç olarak motive olan birey işi artık bir zorunluluk ve mecburiyet durumu olarak görmeyecek ve içinden gelerek yaparak hem kendine olumlu katkılar sağlayarak hem de kurumun ilerlemesi için çalışmalarda bulunacaktır.

Araştırma bölümü

Üniversitede motivasyon ve verimlilik kavramları teorik kısımda anlatılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde ise, bir vakıf üniversitesinde uygulanan anketin sonuçlarına yer verilmiştir. Ayrıca üniversiteler için önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmanın amacı ve önemi

bu araştırmadaki amaç; bir vakfı üniversitesi personelinin motivasyon ve verimlilik düzeylerini belirlemektir. Üniversitede personelin çalışmak istediği çalışma ortamını belirlemek, personel arasındaki kişisel farklılıkları bulabilmek, personelin kurumuna bağlılığını artırmak isteyen yöneticilere, üzerinde durması gereken etkenler ile ilgili bilgi sunabilmektir.

Bu araştırma, ileride daha derinlemesine yapılabilecek araştırmalara kaynak oluşturması açısından önem taşımaktadır.

Evren – örneklem

Araştırmanın evrenini bir vakıf üniversitesinde çalışan personel oluşturmaktadır. Araştırma anketinin uygulandığı örneklem, çalışan evren içinden seçilen 100 personelden oluşmaktadır. Ankette T.C. Çanakkale on sekiz mart üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü kamu yönetimi anabilim dalı öğrencisi Seygün Aysu tarafından yazılan “belediyelerde motivasyon ve verimlilik: Çanakkale belediyesi örneği” yüksek lisans tezinde yer alan anketten yararlanılmıştır.

Anketi oluşturan 25 sorunun faktörlere göre dağılımı şöyledir: anketimizde motivasyon ve verimliliği ölçen 4 boyut bulunmaktadır bunlar;

- Ödüllendirme
- Motivasyon
- Kurumun fiziki yapı
- Yönetici – personel ilişkisi
- Araştırma ölçeğinin güvenilirliği

Motivasyon ve verimlilik ölçeğinin bu araştırma için yapılan güvenilirlik analizi sonucu cronbach alfa katsayısı 0,837 olarak tespit edilmiştir. Bu rakam anketin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Hipotezler

Araştırmada dört tane hipotezimiz vardır. Bu hipotezler şunlardır:

H1: motivasyon ve verimlilik üzerinde etkilidir.

H2: ödüllendirme verimlilik üzerinde etkilidir.

H3: kurumun fiziki yapısı verimlilik üzerinde etkilidir.

H4: yönetici ve personel ilişkisi verimlilik üzerinde etkilidir.

Çalışmamızda, sorularımıza faktör analizi uygulanmıştır.

Faktör analizi bir grup değişken arasında ilişkilere dayanarak verilerin daha anlamlı ve özet bir biçimde sunulmasını sağlayan çok değişkenli bir analiz türüdür. Aslında bir tür sınıflandırma yöntemi olan faktör analizi değişkenler arası ilişkileri inceler, daha az sayıda dönüştürülmesine yardımcı olur. Burada amaç:

- Değişken sayısını azaltmak.
- Değişkenler arası ilişkilerdeki yapıyı ortaya çıkarmak, başka bir ifade ile değişkenleri sınıflandırmaktır.

Değişkenler								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Yöneticilerimiz bize adil bir şekilde davranır.		,174	-,353	-,128	-,118	-,305	,151	-,102
2.Yöneticim söylediklerime özenli bir şekilde dinlemektedir.	,711	,237	-,378	,020	-,301	-,037	,022	-,076
3.Yöneticim şikâyet ve isteklerimi dikkate almaktadır.	,603	,068	-,491	-,247	-,110	-,278	,157	-,013
4.Kurumumda yöneticilerimle ve iş arkadaşlarımızla uyumlu bir şekilde çalışırız.	,581	-,037	-,146	-,333	,250	-,017	-,044	-,125
5.İşim çaba sarf etmeme degecek bir iştir.	,576	,399	-,259	-,031	-,148	-,188	,098	-,011
6.İşim çaba sarf etmeme degecek bir iştir.	,571	-,423	,133	,412	,001	,006	-,147	,011
7.Kurumumun değerlendirme ve terfi sisteminden memnunum.	,541	,422	,326	,294	,078	-,066	-,003	,068

8.Yükselme mesleğimde çok önemlidir.	olanakları motivasyonum için	,523	-,376	,234	-,247	-,241	,153	-,007	-,169
--	---------------------------------	------	-------	------	-------	-------	------	-------	-------

Çalışmamızda rotasyon matrisine bakıldığında 8 faktör (sütunlar) ve her bir değişkenin faktörler altındaki ağırlıkları verilmiştir.

Hipotezlerin değerlendirilmesi

H1: Motivasyon verimlilik üzerinde etkilidir

Yaptığımız faktör analizinde, işim çaba sarf etmeme degecek bir iştir. Kurumumda, belirli dönemlerde çeşitli mesleki eğitim programları düzenlenir ve yükselme olanakları mesleğimde motivasyonum için çok önemlidir.

Değişkenlerinin faktör skor oranı oldukça yüksek çıkmıştır yani motivasyon verimlilik üzerinde etkilidir. Hipotezimiz olumlu çıkmıştır.

H2: Ödüllendirme verimlilik üzerinde etkilidir.

Yaptığımız faktör analizinde bu değişkenlerden, Yöneticilerimiz bize adil bir şekilde davranır.

Yöneticilerimiz kurumda karar alırken bizim görüşlerimizi dikkate alır. Değişkenlerinin faktör skor oranı oldukça yüksek çıkmıştır. Yani ödüllendirme verimlilik üzerinde etkilidir hipotezimiz olumlu çıkmıştır.

H3: Kurumun fiziki yapısı verimlilik üzerinde etkilidir.

Yaptığımız faktör analizinde bu değişkenlerin faktör skor oranı düşük çıkmıştır. Bu durumda kurumun fiziki yapısı verimlilik üzerinde etkili değildir diyebiliriz. Hipotezimiz olumsuz çıkmıştır

H4: Yönetici ve personel ilişkisi verimlilik üzerinde etkilidir.

Yaptığımız faktör analizinde bu değişkenlerden, Kurumumda yöneticilerimle ve iş arkadaşarımla uyumlu bir şekilde çalışırız.

Yöneticim şikâyet ve isteklerimi dikkate almaktadır.

Yöneticim söylediklerime özenli bir şekilde dinlemektedir.

Değişkenlerinin faktör skor oranı oldukça yüksek çıkmıştır. Bu durumda yönetici ve personel ilişkisi verimlilik üzerinde etkilidir. Hipotezimiz olumlu çıkmıştır.

Sonuç ve Öneriler

Personelin işinden tatmin olması hizmetin kalitesini arttıracak ve hizmet verimini sağlayacaktır. Özellikle de personelin işinden tatmin olması, hizmetin kalitesini belirlemede temel faktörlerdendir.

Üniversite personelinin mutlu olması ve işinden memnun olarak görevini yapmaya devam etmesi, yaşayan vatandaşların daha kaliteli hizmet almasını sağlayacaktır.

Kaliteli hizmet de hizmet verimini etkileyecektir. Motivasyon, personelin ihtiyaçlarının tatminle sonuçlanacağı bir çalışma ortamı yaratarak, personelin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi sürecidir. Önceden ücret artışı sayesinde ekonomik ihtiyaçları giderilerek motive edilebilen personel, hayat standartlarının yükselmesiyle birlikte motive olabilmesi için psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının da karşılanması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu da, üniversitelerin motivasyon kavramı üzerinde durması gereken önemli bir olguyu ortaya çıkarmıştır.

Bu bağlamda, çalışmanın amacı üniversite personelinin motive eden etkenleri belirlemek ve personelin verimliliğinin artırılması için gerekenleri ortaya koymaktır.

KAYNAKÇA

- [1] Acuner, Ş (2010).**Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Motivasyonel Etkileri**, Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları.
- [2] Andrzej, A. H. ve Buchanan D. (1991).**Organizational Behaviour**, Prentice Hall, Cambridge.

- [3] **Ayhan, U.** (2009). “Çalışanlar Açısından Motivasyonun Verimlilik Üzerine Etkileri”, **Türk İdare Dergisi**.
- [4] **Efil, İ.** (2005).**İşletme Yönetimi**, Alfa Akademi Yayınları, Bursa.
- [5] **Erdumlu, G.**(1991). “Kamu Yönetiminde Performans Ölçülmesi”, **G.Ü. İİBF Dergisi**.
- [6] **Eren, E.** (2001).**Yönetim ve Organizasyon**, İstanbul: Beta Yayınları.
- [7] **Özdemir, M.** (1995). “Verimlilik Üzerine Düşünceler ve Verimlilik Çalışmaları”, **Verimlilik Dergisi, MPM Yayını**.
- [8] **Özkalp, E. vd.** (2004).**Davranış Bilimlerine Giriş**, T.C Anadolu Üniversitesi Yayınları Yayın No:1355, 3. Baskı, Eskişehir.
- [9] **Talas,C.**(1952).“Verimliliğin Artırılmasında Psikolojik Faktörlerin Rolü”, **A.Ü.S.B.F. Dergisi**.
- [10] **Tor, S. S. ve Esengün K.** (2011). “Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik”: **Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama**”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**.

