



ISBN: 978-605-83344-9-6

4. Uluslararası Avrasya Spor Eğitim ve Toplum Kongresi KONGRE BİLDİRİ KİTABI Proceedings Book



4. ULUSLARARASI AVRASYA SPOR, EĞİTİM VE TOPLUM KONGRESİ

4. ULUSLARARASI JÜRİLİ
MİLLİ KÜLTÜR KARMA SANAT SERGİSİ

Tam Bildiri Metinleri
Özetler

Eserler Kitabı

INTERNATIONAL CONFERENCE ON SPORT, EDUCATION, AND SOCIETY

4th INTERNATIONAL JURIED ARTS MIXED
EXHIBITION ON NATIONAL CULTURES

Full Text & Abstract
ARTWORKS BOOK

→ 6-8 ARALIK 2019 DENİZLİ / TÜRKİYE
6-8 DECEMBER 2019 DENİZLİ / TURKEY



www.iscsjournal.com



info@iceses.org



www.iceses.org

f ISCSA_UBIKS

t ISCSA_UBIKS



ISCSA_UBIKS



4th International Eurasian Conference Sport Education and Society, International Juried Arts
Mixed Exhibition on National Cultures 6-8 December 2019, Denizli, TURKEY



4.Uluslararası Avrasya Spor Eğitim ve Toplum Kongresi

KONGRE BİLDİRİ KİTABI

Proceedings Book

6-8 December 2019, Denizli, TURKEY



**4th International Eurasian Conference on Sport, Education, and Society
FULL TEXT & ABSTRACT**

**4th International Juried Arts Mixed Exhibition on National Cultures
ARTWORKS BOOK**

**4. Uluslararası Avrasya Spor, Eğitim ve Toplum Kongresi
TAM METİN - ÖZET KİTABI**

**4. Uluslararası Jürili Milli Kültür Karma Sanat Sergisi
ESERLER KİTABI**

All the accepted abstracts and artworks are listed in this book.

Bu kitapta Kongrede sunulmuş/sergilenmiş tüm bildiri ve eserlere yer verilmiştir.

Publisher: © International Science Culture and Sport Association

Yayıncı: © Uluslararası Bilim Kültür ve Spor Derneği

Editor / Editör: Dr. Taner BOZKUŞ

Assistant Editor / Yayına Hazırlık:

Dr. Mine TURGUT, Sezai ÇAKIR, Zekai ÇAKIR,

Engin Sarıkaya , Sercan KURAL

Design / Grafik Tasarım: Güngör DOĞANAY

ISBN: 978-605-83344-9-6

December / Aralık, 2019, Ankara

Web: www.iscs-a.org, www.iecses.org



**Scientific Committee/
Bilim Kurulu**

Dr. Adela BADAU - ROMANYA
Dr. Adel M. ALNASHAR - BAHREYN
Dr. Adeel Nazir AHMAD - SUUDİ ARABİSTAN
Dr. Adriana NEOFIT - ROMANYA
Dr. Ahmed BOUSSAKRA - CEZAYİR
Dr. Alin LARION - ROMANYA
Dr. Andriy VOVKANYCH - UKRAYNA
Dr. Angela MAGNANINI - ITALYA
Dr. Arzu ÇEVİK- TÜRKİYE
Dr. Bachir KHELIFI - CEZAYİR
Dr. Baojun ZHANG - TAYVAN
Dr. Balkozar S. ADAM - ABD
Dr. Bechir HOUSSAM - CEZAYİR
Dr. Birsen ÇİLEROĞLU - TÜRKİYE
Dr. Bselat KZAZOVIC - MAKEDONYA
Dr. Dana BADAU - ROMANYA
Dr. Demenescu VERONICA - ROMANYA
Dr. Dragulin STELA - ROMANYA
Dr. Dusan MITIC - SİRBİSTAN
Dr. Duško BJELICA - KARADAĞ
Dr. Fadli MAMUTİ - MAKEDONYA
Dr. Ferhat GÜDER - TÜRKİYE
Dr. Fermin ALGÜL - TÜRKİYE
Dr. Fikret SOYER - TÜRKİYE
Dr. Gabriel TALAGHIR - ROMANYA
Dr. Gennadiy YEDYNAK - UKRAYNA
Dr. Gürhan KAYIHAN - İNGİLTERE
Dr. Hanem MEKNI - TUNUS
Dr. Harun ER - TÜRKİYE
Dr. Hatice ÇAMLIYER - TÜRKİYE
Dr. Hatice PAŞAOĞLU - TÜRKİYE
Dr. Hasan Fehmi MAVİ- ABD
Dr. Hayati BEŞİRLİ - TÜRKİYE
Dr. Hikmat ALMADHKHORI - İRAK
Dr. Hülya AŞÇI - TÜRKİYE
Dr. Hürmüz KOÇ - TÜRKİYE
Dr. Hüseyin GÜMÜŞ - TÜRKİYE
Dr. İbrahim SABATIN - FİLİSTİN
Dr. Igor ZANESKIY - UKRAYNA
Dr. İhsan KALENDEROĞLU - TÜRKİYE
Dr. İlhan TOKSÖZ - TÜRKİYE
Dr. İlimdar YALÇIN - TÜRKİYE
Dr. İlker ÖZMUTLU - TÜRKİYE
Dr. İsmail ÇAKIR - TÜRKİYE
Dr. İvanna BODNAR - UKRAYNA
Dr. John A. JOHNSON - GÜNEY KORE
Dr. Jwo HANK - TAYVAN
Dr. Kadir YILDIZ - TÜRKİYE
Dr. Kallioppe PAVLI - YUNANİSTAN
Dr. Kaukab AZEEM - SUUDİ ARABİSTAN
Dr. Kevser GÜRCAN YARDIMCI - TÜRKİYE
Dr. Khadraoui Mohamed HABIB - CEZAYİR
Dr. Khaled ABEDA - MISIR
Dr. M. Akif ZİYAGİL - TÜRKİYE
Dr. M. Yavuz TAŞKIRAN - TÜRKİYE

Dr. Magdy ABOUZEID - MISIR
Dr. Malik SERBOUT - CEZAYİR
Dr. Mewlud DUDIC - SİRBİSTAN
Dr. Mikail TEL - TÜRKİYE
Dr. Mithat KOZ - TÜRKİYE
Dr. Mitra Rouhi DEHKORDI - İRAN
Dr. Mona Saleh Al ANSARI - BAHREYN
Dr. Murat ÇELEBİ - TÜRKİYE
Dr. Murat SARIKABAK - TÜRKİYE
Dr. Musa SELİMİ - KOSOVA
Dr. Mümine SOYTÜRK- TÜRKİYE
Dr. Myroslaw DUTCHAK - UKRAYNA
Dr. Nadim ALWATTAR - İRAK
Dr. Nataliya SOROKOLIT - UKRAYNA
Dr. Nurullah Emir EKİNCİ - TÜRKİYE
Dr. Olga BORYSOVA - UKRAYNA
Dr. Olha PAVLOS - UKRAYNA
Dr. Peter KAPUSTIN - AVUSTURYA
Dr. Rafet METİN - TÜRKİYE
Dr. Recep SOSLU - TÜRKİYE
Dr. Rina POONIA - HİNDİSTAN
Dr. Robert SCHNEIDER - ABD
Dr. Rüstem ORHAN - TÜRKİYE
Dr. S. Rana VAROL - TÜRKİYE
Dr. Saadullah Abas RASHID - İRAK
Dr. Sevil BAGIROVA - AZERBAYCAN
Dr. Stevo POPOVIC - KARADAĞ
Dr. Süleyman GÖNÜLATES - TÜRKİYE
Dr. Şebnem ŞARVAN CENGİZ - TÜRKİYE
Dr. Şehmus ASLAN - TÜRKİYE
Dr. Taner BOZKUŞ - TÜRKİYE
Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU - TÜRKİYE
Dr. Teodora Mihaela ICONOMESCU - ROMANYA
Dr. Teodora VALOVA - BULGARİSTAN
Dr. Vedat ÇINAR - TÜRKİYE
Dr. Vladimir PUZOVIC - SİRBİSTAN
Dr. Yağmur AKKOYUNLU - TÜRKİYE
Dr. Yasuo YAMAGUCI - JAPONYA
Dr. Yuriy BORETSKIY - UKRAYNA
Dr. Yuriy BRISKIN - UKRAYNA
Dr. Yuriy PLEVACHUK - UKRAYNA
Dr. Yücel OCAK - TÜRKİYE
Dr. Zaid Kazi GASIM - İRAK
Dr. Zeynep EROL - TÜRKİYE
Dr. Zubaidullo UBAIDULLOEV - JAPONYA

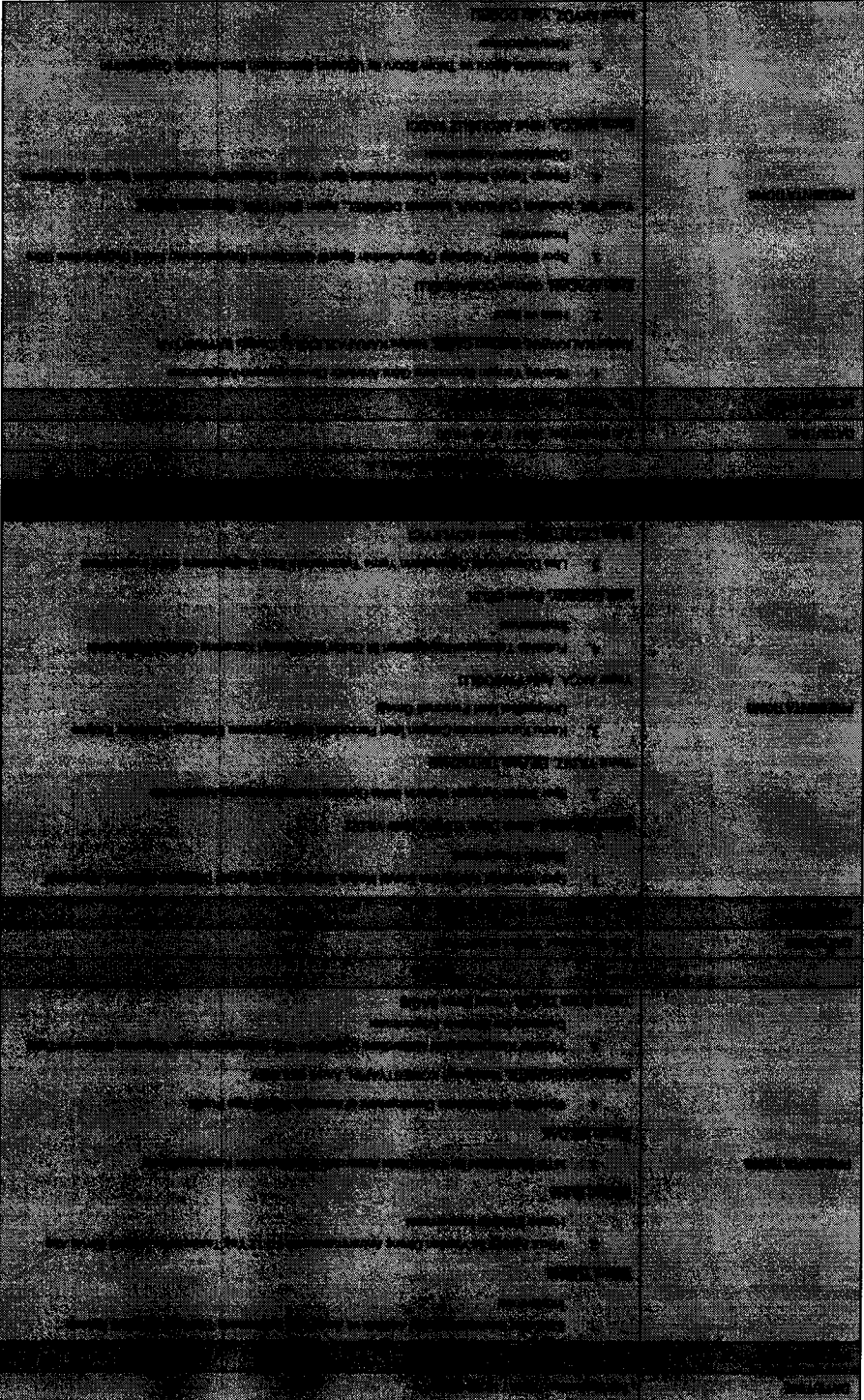
Scientific advisory committee/

Bilimsel Danışma Kurulu

Dr. Ahmet ALPTEKİN - TÜRKİYE
Dr. Ahmet Haktan SİVRİKAYA - TÜRKİYE
Dr. Ahmet ÖZCAN - TÜRKİYE
Dr. Akan BAYRAKTAR- TÜRKİYE
Dr. Ali Ahmet DOĞAN - TÜRKİYE



- Dr. Arda ÖZTÜRK- TÜRKİYE
Dr. Arslan KALKAVAN - TÜRKİYE
Dr. Atahan ALTINTAŞ - TÜRKİYE
Dr. Aydın İLHAN- TÜRKİYE
Dr. Aydın ŞENTÜRK - TÜRKİYE
Dr. Ayşe KAZAN EDİZ - TÜRKİYE
Dr. AyŞegül YAPICI - TÜRKİYE
Dr. Bülent AĞBUĞA - TÜRKİYE
Dr. Bülent GÜRBÜZ - TÜRKİYE
Dr. Canan Gülbin ESKİYECEK - TÜRKİYE
Dr. Cengiz ARSLAN - TÜRKİYE
Dr. Çetin YAMAN - TÜRKİYE
Dr. Çiğdem ÖNER - TÜRKİYE
Dr. Duygu DEMİREL - TÜRKİYE
Dr. Ender EYÜBOĞLU - TÜRKİYE
Dr. Engin GEZER - TÜRKİYE
Dr. Ergün ÇAKIR - TÜRKİYE
Dr. Erdil DÜRÜKAN - TÜRKİYE
Dr. Eren ULUÖZ - TÜRKİYE
Dr. Ersan TOLUKAN - TÜRKİYE
Dr. Ersin ESKİLER - TÜRKİYE
Dr. Fahrettin GÖKTAŞ - TÜRKİYE
Dr. Faruk YAMANER - TÜRKİYE
Dr. Fatih ÇATIKKAŞ - TÜRKİYE
Dr. Fatih YAŞARTÜRK - TÜRKİYE
Dr. Fatma AÇIK - TÜRKİYE
Dr. Fatma GÖZLÜKAYA GİRGİNER-
TÜRKİYE
Dr. Fatma TEZEL ŞAHİN - TÜRKİYE
Dr. Ferman KONUKMAN - KATAR
Dr. Fırat ÇETİNÖZ- TÜRKİYE
Dr. Figen ÖZEREN - TÜRKİYE
Dr. Hakan SUNAY - TÜRKİYE
Dr. Halit EGESÖY- TÜRKİYE
Dr. Hamdi Alper GÜNGÖRMÜŞ- TÜRKİYE
Dr. Hulusi ALP- TÜRKİYE
Dr. Hüseyin ÇAMLIYER- TÜRKİYE
Dr. İzzet KARAKULAK- TÜRKİYE
Dr. Kadir YILDIZ- TÜRKİYE
Dr. Kürşat KARACABEY - TÜRKİYE
Dr. Mehmet BAYANSALDUZ - TÜRKİYE
Dr. Mehmet DEMİREL - TÜRKİYE
Dr. Mehmet GÖKTEPE - TÜRKİYE
Dr. Mehmet GÜÇLÜ - TÜRKİYE
Dr. Mehmet GÜNAY - TÜRKİYE
Dr. Mehmet KUMARTAŞLI - TÜRKİYE
Dr. Mehmet SEZEN - TÜRKİYE
Dr. Mehmet YANIK- TÜRKİYE
Dr. Melda ÖZDEMİR - TÜRKİYE
Dr. Melike ESENTAŞ- TÜRKİYE
Dr. Metin YAMAN - TÜRKİYE
Dr. Muhsin HAZAR - TÜRKİYE
Dr. Murat AĞARI - TÜRKİYE
Dr. Murat AKYÜZ - TÜRKİYE
Dr. Murat ERDOĞDU - TÜRKİYE
Dr. Murat ŞAHİN - TÜRKİYE
Dr. Murat TAŞ - TÜRKİYE
Dr. Murat UYGURTAŞ- TÜRKİYE
Dr. Mustafa HİZMETLİ - TÜRKİYE
Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN - TÜRKİYE
Dr. Muzaffer SELÇUK - TÜRKİYE
Dr. Muzaffer SÜMBÜL - TÜRKİYE
Dr. Mümine SOYTÜRK- TÜRKİYE
Dr. Mürsel AHISKALI - TÜRKİYE
Dr. Necati CERRAHOĞLU - TÜRKİYE
Dr. Nejla GÜNAY - TÜRKİYE
Dr. Nezahat GÜÇLÜ - TÜRKİYE
Dr. Nurgul KILIÇ - TÜRKİYE
Dr. Nuriye İŞGÖREN - TÜRKİYE
Dr. Nurten DİNÇ- TÜRKİYE
Dr. Oğuzhan YONCALIK - TÜRKİYE
Dr. Osman GÖDE- TÜRKİYE
Dr. Osman İMAMOĞLU - TÜRKİYE
Dr. Ozan SEVER- TÜRKİYE
Dr. Ökkeş Alpaslan GENÇAY - TÜRKİYE
Dr. Ömür DUGAN- TÜRKİYE
Dr. Özgür MÜLAZIMOĞLU BALLI
Dr. Özgür BOSTANCI - TÜRKİYE
Dr. Özkan IŞIK - TÜRKİYE
Dr. Özlem YENİGÜN - TÜRKİYE
Dr. Pınar GÜZEL- TÜRKİYE
Dr. Recep CENGİZ - TÜRKİYE
Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU - TÜRKİYE
Dr. Selçuk GENÇAY - TÜRKİYE
Dr. Selma CİVAR YAVUZ - TÜRKİYE
Dr. Serdar USLU - TÜRKİYE
Dr. Serhat ÖZDENK - TÜRKİYE
Dr. Serkan HACICAFEROĞLU - TÜRKİYE
Dr. Serkan HAZAR - TÜRKİYE
Dr. Sinem TARHAN - TÜRKİYE
Dr. Tefrik Cem AKALIN - TÜRKİYE
Dr. Vahit CELAL - TÜRKİYE
Dr. Veli TOPTAŞ - TÜRKİYE
Dr. Yakup KILIÇ - TÜRKİYE
Dr. Yavuz YILDIZ- TÜRKİYE
Dr. Yeliz İLGAR- TÜRKİYE
Dr. Yunus Emre ÜSTGÖRÜL- TÜRKİYE
Dr. Zeynep ONAĞ- TÜRKİYE





46	FARKLI SPOR DALLARININ ÖĞRENCİ SPORCULARININ SOSYALLEŞME DURUMLARINA KATKISININ SPOR YAPMA YILLARINA GÖRE İNCELENMESİ <i>Serkan HACICAFEROĞLU, Büsra KARABACAK</i>
47	AÇLIK VE TOKLUK DURUMUNDA GERÇEKLEŞTİRİLEN FARKLI YOĞUNLUKTAKİ DİRENÇ EGZERSİZLERİNİN KİLOLU KADINLARDA EGZERSİZ SONRASI YAĞ OKSİDASYONU ÜZERİNE ETKİSİ <i>Didem AKINCI, Gürbün RUDARLI NALÇAKAN, Yasın YÜZBASIOĞLU, M. Zeki ÖZKOL</i>
48	KARBONHİDRAT VE KAFEİN KOMBİNASYONUNU AĞIZDA ÇALKALAMANIN TEKRARLI SIÇRAMA PERFORMANSINA ETKİSİ <i>Hatice Nilay KARUK, Gürbün RUDARLI NALÇAKAN, Ekim PEKÜNLÜ</i>
49	ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN REKREASYON AKTİVİTELERİNE KATILIM İLE SAĞLADIKLARI PSİKOLOJİK FİZİKSEL VE SOSYAL FAYDALARIN İNCELENMESİ <i>Ceren GÜMÜŞGÜL, Osman GÜMÜŞGÜL, Recep CENGİZ</i>
50	KADIN SAĞLIĞI SORUNLARINDA YOGA <i>Hatice Gencer, Sevgi Özkan, Pınar Serçekuş Ak</i>
51	SPOR YAPAN VE YAPMAYAN ORTAÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNİN SOSYAL BECERİ DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI <i>Serpil DEMİRTAŞ, Ahmet Haktan SIVRIKAYA</i>
52	KAMU KURUMLARINDA ÇALIŞAN İDARİ PERSONELİN MOTİVASYONUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER: ERCİYES ÜNİVERSİTESİ İDARİ PERSONELİ ÖRNEĞİ <i>Yaşar AKÇA, Ayşe FAKIOĞLU</i>
53	MOBİL UYGULAMALAR ÜRİNER İNKONTİNANSIN ÖNLENMESİNDE VE AZALMASINDA ETKİLİ MİDİR? <i>Özge BUDAYCI, Pınar SERÇEKÜŞ AK, Sevgi ÖZKAN</i>
54	2018 FIFA ERKEKLER DÜNYA KUPASI İLE 2019 FIFA KADINLAR DÜNYA KUPASI'NDA ATILAN GOLLERİN ANALİZİ <i>Özgür DÖNER, Halit EGESÖY, Eylem ÇELİK</i>
55	ORTAOKUL ÖĞRENCİLERİNİN HENTBOL DERSİNE YÖNELİK TUTUMLARININ İNCELENMESİ <i>Ahmet Haktan SIVRIKAYA</i>
56	AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİNİN MERKEZ YERLEŞKE SPOR OLANAKLARINI DEĞERLENDİRMESİ <i>Sibel MANSUROĞLU, Veysel DAĞ</i>
57	UZAKTAN İNGİLİZCE EĞİTİMİ BAĞLAMINDA ÖĞRENMEDE ÖZERKLİK ALGISI VE HAYAT BOYU ÖĞRENME EĞİLİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ <i>Hürşit Cem SALAR, Gülşah TERCAN</i>
58	ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN SPORA YÖNELİK TUTUMLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ <i>Ahmet Haktan SIVRIKAYA</i>
59	YOGA MEME KANSERLİ HASTALARI NASIL ETKİLER? <i>Damla Feriştah BAYSAN, Pınar SERÇEKÜŞ AK, Sevgi ÖZKAN</i>



188-53-ieccses-4th-48-FC-Oral

KAMU KURUMLARINDA ÇALIŞAN İDARİ PERSONELİN MOTİVASYONUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER: ERCİYES ÜNİVERSİTESİ İDARİ PERSONELİ ÖRNEĞİ

Yaşar AKÇA¹, Ayşe FAKİOĞLU²

¹Bartın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bartın / Türkiye

²Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Bartın / Türkiye

Öz:

İlk olarak endüstri çağı ile başlayan ve sonrasında küreselleşmeyle devam eden örgüt içi ve örgütler arası rekabet, tüm bu oluşumların kaynak rolünü üstlenen insana verilen önemi arttırmıştır. Verimlilik, kaynaklar, üretim gibi işletme kavramlarının en üst noktasında insan ve insana dayalı motivasyon yer almaktadır. Çalışanın bir robot olmadığını, insanın sosyal bir varlık olduğunu fark eden kurumlar, örgütsel başarıyı artırmada motivasyona önem vermişlerdir. İşgören motivasyonunda; çalışma saatleri, çalışma şartları, yeterli fiziki ortam, tatmin edici gelir düzeyi, yeterli sosyal ve özlük hakları, sağlık imkanları vb. başlıca dışsal motivasyon faktörleridir. İş görenin iş ortamındaki şartlardan beklentisinin karşılanmış olması öncelikle iş motivasyonunu daha sonrasında örgütün verimini yükseltmektedir. Bu çalışma kapsamında çalışanların motivasyonunu etkileyen demografik, ekonomik, psikolojik, sosyal, örgütsel ve yönetsel faktörler incelenmiştir. Çalışmanın amacı çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörlerin tespit edilmesidir. Yapılan anket çalışmasında beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. Çalışma Erciyes Üniversitesi'nde görev yapan 2456 idari personelden 349'unu kapsamaktadır. Cinsiyet, çalışma yılı, medeni durum gibi demografik değişkenlerin motivasyonu etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların iş ortamı ve iş şartları başta olmak üzere iş hakkındaki olumlu duyguları aynı zamanda motivasyonu beraberinde getirmektedir. Çalışanların kurumda çalışma yılı arttıkça işyerini sahiplenme duyguları yükselmektedir. Düşük gelir düzeyine sahip personelde ücret artışı motivasyona olumlu yönde etki yapmaktadır. Çalışma iklimi, çalışılan departmandaki insani ilişkiler, üstler tarafından övülme ve takdir edilmenin motivasyonu pozitif yönde artıran başlıca ana sebepler olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Psiko-Sosyal Motivasyon Faktörleri, Ekonomik Motivasyon Faktörleri, Örgütsel Motivasyon Faktörleri, Yönetsel Motivasyon Faktörleri.



188-53-iecscs-4th-48-FC-Oral

**THE FACTORS AFFECTING THE MOTIVATION OF ADMINISTRATIVE
PERSONNEL WORKING IN PUBLIC INSTITUTIONS: CASE OF
ADMINISTRATIVE PERSONNEL AT ERCIYES UNIVERSITY**

Yaşar AKÇA¹, Ayşe FAKIOĞLU²

¹Bartın University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Bartın / Türkiye

²Bartın University, Institute of Social Sciences Bartın / Türkiye

Abstract: Intra-organizational and inter-organizational competition, which first started with the industrial age and then continued with globalization. Increased the importance given to the human who assumed the role of the source of all these formations. At the top of business concepts such as productivity, resources and production are human and human motivation. Realizing that the employee is not a robot, but a social being, the institutions have attached importance to motivation. In the motivation of employees; working hours, working conditions, adequate physical environment, satisfactory income level, adequate social and personal rights, health opportunities, etc. are the main external motivation factors. Providing the expectations of the workers from the conditions in the business environment increases firstly the motivation of the business and then the efficiency of the organization. In this study, the demographic, economic, psychological, social, organizational and managerial factors affecting the motivation of the employees were examined. The aim of the study was to identify the factors affecting the motivation of the employees. In the survey, a five-point Likert scale was used. The study covers 349 of the 2456 administrative staff at Erciyes University. Demographic variables such as gender, working year and marital status were not affecting the motivation. The positive feelings of the employees about the work, especially about the work environment and the business conditions, also bring motivation. As the working year of the staff increases in the institution, the sense of ownership for the workplace increases. Salary promotion has an positive effect on motivation in low-income personnel. The business environment, the human relations in the department in which they are worked and the praise and appreciation by the superiors are the main reasons that positively increase motivation.

Keywords: Motivation, Psycho-Social Motivation Factors, Economic Motivation Factors, Organizational Motivation Factors, Managerial Motivation Factors.



GİRİŞ

İlk olarak endüstri çağı ile başlayan ve sonrasında küreselleşme ile devam eden süreçte insana verilen önem giderek artmıştır. Her ne kadar bol gibi görünse de insan kaynakları sınırlıdır ve verimli kullanılmalıdır. Bu gerçeğe istinaden organizasyonlar sahip oldukları personelin motivasyonuna özen göstermek durumundadırlar. İş görenin iş ortamından beklentisinin karşılanması öncelikle iş motivasyonunu daha sonrasında ise örgütün verimini artıracaktır. İş görenin örgüt içindeki performansını artırıcı uygulamalar yapılmalıdır. Düşük motivasyon sonucunda iş veriminde belirgin düşüşler görülmektedir.

Çalışanların motivasyonunu konu alan birçok çalışma yapılmıştır. Bunlardan Bayraktar (2016), tarafından yapılan çalışmada Bandırma Belediyesi'nde çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler araştırılmıştır. Anket çalışmasına 221 personel katılmıştır. Çalışanların parasal ödüllerden ziyade manevi ödülleri önemsendiği ortaya çıkmıştır.

Öztürk ve Dündar'ın (2003), Milli Eğitim, Adalet ve Sağlık Bakanlıklarında çalışan 42 yönetici ve 108 memura yaptıkları anket çalışmasında ise yöneticilerde manevi ödüllerin parasal ödüllere oranla daha çok motivasyon sağladığı tespit edilmiştir. Memurlarda parasal ödüllerin manevi ödüllere oranla daha çok motivasyona yol açtığı gözlenmiştir. Kamu çalışanlarının tamamı, yapılan işlerin takdir edilmesinin kendilerinde bir tatmin duygusu oluşturduğunu belirtmişlerdir.

Ünsar ve arkadaşlarının (2010), Edirne'de elektronik, gıda ve giyim sektörlerinde çalışan 63 satış elemanına yönelik anket çalışmasında; toplam aylık gelir düzeyi düşük olan çalışanların, yüksek olanlara göre parasal ödüllere manevi ödüllerden daha çok önem verdiklerini tespit etmişlerdir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde konuyu oluşturan temel kavramlar ve motivasyon teorileri açıklanacaktır.

İhtiyaç: Karşılandığında haz ve mutluluk veren, karşılanmadığında mutsuzluğa ve üzüntüye sebep olan duygulardır. İhtiyaçlar genelde psikolojik ya da fizyolojik temellere dayalı eksikliklerdir. Karşılanan ihtiyaçlar belirli kurallar ve sistematik bir yapı içinde belirli zamanlarda tekrar ortaya çıkma eğilimindedir. Bu döngüsel süreç içinde insan, gerek fizyolojik



olan yeme, içme, barınma gibi ihtiyaçlarını gerekse psikolojik olan para kazanma, kariyer edinme, başarı elde etme gibi tecrübeleri edinir.

Güdü: Kendiliğinden amaca yönelik davranışlardır. Yeme, içme, uyku, nefes alıp verme gibi insanların harekete geçmelerini sağlayan güçtür (Sarıhasan, 2014). İhtiyaçları tatmin etme durumu güdüler sayesinde gerçekleşir. Güdü, sadece fizyolojik ihtiyaçları değil aynı zamanda sosyal, psikolojik, başarı ya da güven odaklı ihtiyaçlara anlam katan bir kavramdır.

Motivasyon: İnsanın aktivitelerini kendi arzusu ve isteğiyle belirli amaçlara doğru harekete geçiren zihinsel çabalara motivasyon denir. Motivasyon sayesinde çalışanların ihtiyaçlarını giderecek bir iş ortamı oluşturulur. Latince’de movere, yani “hareket etmek” anlamında kullanılmıştır (Şimşek, Çelik ve Akgemci: 2019, 174). Motivasyon kelimesinin genel anlamda ihtiyaç, istek, arzu gibi kavramları karşıladığı söylenilebilir. Motivasyonun ortaya çıkması için bir hedefin bulunması gerekmektedir. Harekete geçiren şey “motiv” dir. Motivasyonu yüksek olan çalışanlar, kapasitelerini ve performanslarını daha yüksek bir seviyeye taşır.

Motivasyon teorileri insanı çalışmaya sevk eden faktörleri tespit etmiştir. Personeli motive eden faktörler bilindiğinde ve uygulandığında yüksek performans sağlanır. Her kurum yöneticisi çalışanlarının ihtiyaçlarını anlamalı ve ona göre motive etmelidir.

Herzberg’in Cift Faktör Teorisi

Herzberg, mühendis ve muhasebecilerden oluşan 200 kişilik bir grup üzerinde inceleme yapmıştır (Macit, 2001). Onlardan hangi şartlarda daha iyi yada daha kötü hissettiklerini açıklamalarını istemiştir. İnsan davranışını etkileyen sağlık faktörleri ve işe özendirici faktörlerdir.

İşe özendirici faktörler: Ücret, çalışma şartları, statü, işçi güvenliği, yönetim politikası, gözetim teknikleri ve beşeri ilişkilerden oluşur. Yönetimin sert tavrı, iş koşullarının kötü olması, ücret ve iş güvencesinin yetersizliği durumlarında çalışanlar işten memnun olmaz.

Sağlık faktörleri: Sorumluluk, tanınma, işe ilgi, yetki, yapılan işin önemi, çalışanların başarısı ve ilerlemesidir. Bunlar personeli motive eder, çalışma hızını, iş verimini artırır.



Herzberg'e göre kişi işini sevdiğçe, işinde başarılı olup tanındıkça, sorumluluk üstlenip terfi ettikçe ve işinde kendini geliştirdikçe tatmin olacaktır.

McClland'ın İhtiyaçlar Teorisi

Kişi üç farklı ihtiyacın etkisi altında davranış sergiler. Bunlar;

1) Başarı ihtiyacı: İnsanın iyi olması, mükemmeli aramasıdır. Çalışma gerektiren anlamlı hedefler seçilir. Bunların elde edilmesini sağlayan davranışlar gösterilir.

2) İlişki kurma ihtiyacı: İnsanın gruba girmesi ve sosyal ilişkiler geliştirmesidir. Her birey belirli insanlarla bağlılık geliştirir.

3) Güç kazanma ihtiyacı: İnsan çevresine egemen olma isteği doğrultusunda güç ve otorite kaynaklarını genişletmek, başkalarını etki altında tutmak, gücünü korumak ister.

Alderfer'in VİG Yaklaşımı

Bireyin davranışını anlamak için ihtiyaçlarını bilmek gerekir. Giderilmesi istenen yokluk duygusuna ihtiyaç denir. Alderfer'e göre üç çeşit ihtiyaç vardır (Şimşek, Çelik ve Akgemci: 2019, 185);

1) Varolma ihtiyacı: Hayatta kalma, fiziki tehlikelerden korunma, barınma, giyinme, dinlenme, ısınma gibi ihtiyaçlardır.

2) İlişki kurma ihtiyacı: Diğer insanlarla iyi ilişkiler kurmak ve devam ettirmektir. Sevgi gösterme ve karşılığında sevilme duygularıdır. Aile ve akraba çevresi, üye olunan sivil toplum kuruluşları, çalışma hayatı ortamında görülür.

3) Gelişme ihtiyacı: Kişisel özelliklerin geliştirilmesidir. Prestij, statü, tanınma, önemli olma, liderlik, arkadaş çevresinde etkili olma, başarılı olma, kendine güvenme, işinde uzmanlaşma, olgun ve bağımsız bir kişilik gibi ihtiyaçlardır.

Skinner'in Davranış Şartlandırması

Davranış karşılaştığı sonuçlara göre şartlandırılır. Davranışın sonucu çevre tarafından ödüllendiriliyorsa tekrar edilir. Çevrenin benimsemediği davranışlar tekrarlanmaz. Ödül ve ceza bireyi motive eder. Arzu edilen davranışın gösterilmesi ödülle mümkündür (Şimşek, Çelik ve Akgemci: 2019, 189). Ücret artışı, prim, ikramiye, övülme, takdir edilme, terfi, sorumluluk



artışı, yeni statü, kararlara ortak etme başlıca ödül çeşitleridir. Davranış tekrarını azaltan her türlü olaya ceza denir. Eleştiri, yetkileri kısıtlama, rütbe indirimi, pasif göreve atama, işine son verme başlıca ceza örnekleridir. Yöneticiler umumiyetle ödül ve cezayı dengede tutarak motive etmektedirler (Adair, 2005:117).

Wroom'un Bekleyiş Teorisi

Davranışa neden olan insanın kişisel özellikleri ve çevrenin etkisidir (Şimşek, Çelik ve Akgemci: 2019, 186). Kişinin dünya görüşü, deneyimleri, beklentileri vardır. Organizasyonun yapısı, ücretlendirme, ödüllendirme, denetim ve değerlendirme ise çevre şartlarını oluşturur. İnsanlar istedikleri ödüllere yönelik davranışlarda bulunur. Kişi, belirli bir gayret ile belirli bir ödül arasında ilişki görmektedir (Aslanadam, 2011:34). Ödül bireyin güdülenmesini sağlar, göstereceği çabaları etkiler.

Lawler ve Porter'in Bekleyiş Teorisi

Bu model Wroom'un teorisine ilaveler getirmiştir (Doğru, 2010:19). Bunlardan ilki; kişinin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmasıdır. İkinci değişken; kişinin algıladığı roldür. Organizasyonun, mensuplarından beklediği belirli davranış türlerine algılanan rol denir. Her üye başarılı olabilmek için örgütün kendisine yüklediği uygun rol anlayışına sahip olmalıdır. Başarı tanımlanır. Personel kendinden beklenen performansa göre eğitime tabi tutulur. Bilgi ve yetenek ile algılanan rol değişkenlerine göre gösterilen performans ödüllendirilecektir.

Adams'ın Eşitlik Teorisi

Personel iş ilişkilerinde eşit muamele görmek arzusundadır. Bu arzu motivasyonu etkiler. İnsan kendi çalışmasıyla aynı düzeyde olduğu başkalarının çalışmalarını, aldığı ödülle başkalarının aldıkları ödülleri karşılaştırır (Ulukuş, 2016). Amaç ödül eşitliği sağlamaktır. Birey kendisiyle çalışma arkadaşları arasında dengenin sağlandığına inandığı zaman huzura kavuşur. Ödül olarak maaş artışı, terfi, sorumluluk, iş güvenliği, işyeri koşullarının iyileştirilmesi olabilir. Çalışan kişi çok yüksek teşvik ödülü aldığını algıladığında huzursuzluk duyacaktır. Eşitliği sağlamak için çabasını, verimini düşürecektir. Diğer taraftan dengenin aleyhine bozulduğunu hisseden birey, öncelikle ödülünü artırma yollarını araştıracaktır. Veya dedikodu ve yıpratma faaliyetlerine girişerek diğer arkadaşlarının morallerinin bozulmasına neden olacaktır.



Locke'un Amaç Teorisi

Davranışın temel nedeni; bireylerin bilinçli amaç ve niyetleridir. Amaçlar düşünceye rehber olur, davranışları yönlendirir. Erişilmesi zor ama ulaşılabilir amaçlar belirleyen bir kişi, elde edilmesi kolay amaçlar belirleyen kişiye oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır. Saptanan örgütsel amaçlar da birey davranışlarını yönlendirir. Örgütsel amaçlara ulaşma derecesine göre ödüllendirmeye gidilmelidir.

Motivasyon araçları üç başlık altında toplanmaktadır (şimşek, çelik ve akgemci, 2019:175-177; akbaş, 2018; geçer, 2018; yılmaz, 2011; yıldırım, 2007).

Ekonomik araçlar: bunlar ücret, kâra katılma, maddi ödüller ve sosyal yardımlardır.

Psiko - sosyal araçlar: çalışanların iş güvenliğinin sağlanması, örgüt içerisinde güç, statü ve yetki sahibi olma, iş tatmini, sosyal gruplara katılım, çalışanlar arasında rekabet duygusu, bağımsız çalışma, kişiye ve özel yaşama saygı, takdir edilme bu başlık altındadır.

Örgütsel ve yönetsel araçlar: bunlar; amaç birliği, işe ve işyerine bağlılık, eğitim ve yükselme fırsatlarının sağlanması, sorumluluk verilmesi, etkin ve etkili bir iletişim, kararlara katılım, fiziksel çalışma koşulları ve disiplin sistemidir.

YÖNTEM:

Bu çalışmanın amacı motivasyonu etkileyen ekonomik, idari, psikolojik, sosyolojik faktörleri ortaya çıkarmaktır. Uygulama kısmını Erciyes Üniversitesi'nde çalışan idari personel oluşturmuştur. Çalışanların motivasyon düzeylerini olumlu veya olumsuz etkileyen faktörler tespit edilerek çalışanın verimliliğini artırmanın yolları ortaya konulmuştur. Yöneticiler açısından kurum içinde çalışanın huzursuzluğuna ve verim düşüklüğüne neden olan faktörler tespit edilmiştir. Söz konusu olumsuzlukları ortadan kaldırmak için yapılması gerekenler açıklanmıştır.

Anket içeriğini psiko-sosyal faktörlere yönelik 10 ifade, ekonomik faktörlere yönelik 8 ifade ve örgütsel-yönetsel faktörlere yönelik 10 ifade oluşturmuştur. Ankette 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Anketlerin analizi, SPSS paket programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Erciyes Üniversitesi'nde çalışan 2456 idari personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 349 çalışandır.



BULGULAR:

Araştırmaya katılan 349 personelin 118'i (%34) kadın, 231'i (%66) erkektir. 300'ü (%86) evli, 49'u (%14) bekârdır. Çalışmada 20-29 yaş aralığında 16 (%5), 30-39 yaş aralığında 147 (%42), 40-49 yaş aralığında 115 (%33), 50-59 yaş aralığında 58 (%17), 60-65 yaş aralığında 13 (%3) personel bulunmaktadır. 316 personel (%91) yükseköğretim düzeyinde eğitime sahiptir. Personelin kurumda çalışma yılına bakıldığında; 1-5 yıl çalışma süresi olan 37 (%11), 6-10 yıl çalışma süresi olan 110 (%32), 11-15 yıl çalışma süresi olan 118 (%34), 16-20 yıl çalışma süresi olan 34 (%10), 21-25 yıl çalışma süresi olan 22 (%6), 26-30 yıl çalışma süresi olan 28 (%7) personeldir.

TABLO 1. MOTİVASYON ÖLÇEĞİNİ AÇIKLAYICI FAKTÖR ANALİZİ (N = 349)

	Component		
	1	2	3
1.Yaptığım iş yeteneklerimi kullanmama imkan verir.	,683		
2.İşimi yaparken kendime özgü yöntemler kullanırım.	,669		
3.İş yerimde çalışanlara değer verilir, özel günlerde (doğum günü vb) hatırlanırım.	,618		
4.Çalışma arkadaşlarımla birlikte mesai saatleri dışında düzenlenen sosyal etkinliklere katılırım.	,628		
5.Kurumda düzenlenen sosyal etkinlikler yeterlidir.	,506		
6.Çalışma arkadaşlarımla iyi anlaşıyor olmak motivasyonumu artırır.	,538		
7.Yaptığım iş becerilerime ve yeteneklerime uygundur.	633		
8.Anlaşamadığım kişilerle birlikte çalışmak motivasyonumu düşürür.	,596		
9.Övülmek ve takdir edilmek bana daha çok çalışma isteği verir.	,703		
10.Kurumumda özel hayatıma yönelik sorgulama, baskı ve müdahale olmaması motivasyonumu artırır.	,717		
1.Çalışmam karşılığında aldığım ücret yeterlidir.		480	
2.Aldığım ücretin artması motivasyonumu da artırır.		,704	
3.Aldığım ücretin yüksek olması, amirlerimle ve çalışma arkadaşlarımla iyi anlaşmaktan önemlidir.		,744	
4.Övgü almak ve takdir edilmek aldığım ücretten önemlidir.		,453	
5.Maddi ödüller ve primler iş arkadaşlığından ve iş çevresinden daha önemlidir.		,720	
6.Maddi ödüller motivasyonumu artıran en etkili araçtır.		,743	
7.Daha yüksek ücret almak için başka bir kuruma geçmek isterim.		,517	
8.Kurumdaki huzurum maddi olanaklarımla artmasından daha önemlidir.		0,541	
1.Bu iş yerinde çalışıyor olmaktan gurur duyuyorum ve kendimi ait hissediyorum.			,427
2.Kurumumun düzenlediği mesleki eğitimleri yeterli ve faydalı buluyorum.			,513
3.Kurumumda terfi imkanları yeterlidir ve adildir.			,650
4.İş yerimde işler çalışanlar arasında adil dağıtılmaktadır.			,687
5.İş yerimde amirlerimle kolay iletişim kurabiliyorum.			,583
6.İşimle ilgili konularda tam yetkiliyimdir.			,589
7.İş yerimde yaptığım işle ilgili alınacak kararlarda fikrim sorulur.			,647
8.İş yerimin fiziksel çalışma koşulları.			,648
9.İş yerimde çalışanlar arasında ayrımcılık, personel kayırma olayları yoktur.			,793
10.İş yerimde disiplin kuralları herkese aynı uygulanmaktadır.			,807
Açıklanan Varyans	32,319	12,778	9,271
Toplam varyans		54,365	
Ölçek güvenilirliği		0,778	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		,840	
Bartlett's Test of Sphericity	X2	3211,087	
	df	378	
	p	0,000	



TABLO 2. KATILIMCILARIN MOTİVASYONA DAYALI SAYISAL DEĞERLERİ

MOTİVASYONA ETKİ EDEN		X	Ss
PSİKO-SOSYAL FAKTÖRLER	1. Yaptığım iş yeteneklerimi kullanmama imkan verir.	3,21	1,283
	2. İşimi yaparken kendime özgü yöntemler kullanırım.	3,88	,998
	3. İş yerimde çalışanlara değer verilir, özel günlerde (doğum günü vb) hatırlanırım.	2,62	1,307
	4. Çalışma arkadaşlarımla birlikte mesai saatleri dışında düzenlenen sosyal etkinliklere katılırım.	2,88	1,261
	5. Kurumda düzenlenen sosyal etkinlikler yeterlidir.	1,91	1,060
	6. Çalışma arkadaşlarımla iyi anlaşılıyor olmak motivasyonumu artırır.	4,14	1,045
	7. Yaptığım iş becerilerime ve yeteneklerime uygundur.	3,44	1,302
	8. Anlaşamadığım kişilerle birlikte çalışmak motivasyonumu düşürür.	4,09	1,250
	9. Övülmek ve takdir edilmek bana daha çok çalışma isteği verir.	4,07	,997
	10. Kurumumda özel hayatıma yönelik sorgulama, baskı ve müdahale olmaması motivasyonumu artırır.	4,15	1,080
EKONOMİK FAKTÖRLER	1. Çalışmam karşılığında aldığım ücret yeterlidir.	2,56	1,315
	2. Aldığım ücretin artması motivasyonumu da artırır.	4,34	,848
	3. Aldığım ücretin yüksek olması, amirlerimle ve çalışma arkadaşlarımla iyi anlaşmaktan önemlidir.	2,50	1,144
	4. Övgü almak ve takdir edilmek aldığım ücretten önemlidir.	3,01	1,243
	5. Maddi ödüller ve primler iş arkadaşlığından ve iş çevresinden daha önemlidir.	2,38	1,057
	6. Maddi ödüller motivasyonumu artıran etkili araçtır.	3,03	1,191
	7. Daha yüksek ücret almak için başka bir kuruma geçmek isterim.	3,43	1,279
	8. Kurumdaki huzurum maddi olanakların artmasından daha önemlidir.	3,77	1,123
ÖRGÜTSEL VE YÖNETSEL FAKTÖRLER	1. Bu iş yerinde çalışıyor olmaktan gurur duyuyorum ve kendimi ait hissediyorum.	3,17	1,251
	2. Kurumumun düzenlediği mesleki eğitimleri yeterli ve faydalı buluyorum.	2,27	1,063
	3. Kurumumda terfi imkanları yeterlidir ve adildir.	1,70	,994
	4. İş yerimde işler çalışanlar arasında adil dağıtılmaktadır.	2,11	1,199
	5. İş yerimde amirlerimle kolay iletişim kurabiliyorum.	3,34	1,250
	6. İşimle ilgili konularda tam yetkiliyimdir.	2,83	1,226
	7. İş yerimde yaptığım işle ilgili alınacak kararlarda fikrim sorulur.	2,93	1,241
	8. İş yerimin fiziksel çalışma koşulları (ısıtma, havalandırma, aydınlatma, temizlik vs.) yeterlidir.	2,94	1,426
	9. İş yerimde çalışanlar arasında ayrımcılık, personel kayırma olayları yoktur.	2,34	1,265
	10. İş yerimde disiplin kuralları herkese aynı uygulanmaktadır.	2,39	1,265

Tablo 2’de görüldüğü üzere motivasyona etki eden negatif Psiko-Sosyal Faktörler boyutunda idari personel “Kurumda düzenlenen sosyal etkinlikler yeterlidir.” maddesi $1,91 \pm 1,06$ ortalamasıyla Kesinlikle Katılmamaktadır. “İş yerimde çalışanlara değer verilir, özel günlerde (doğum günü vb) hatırlanırım.” maddesi de $2,62 \pm 1,30$ ortalamasıyla Katılmıyorum derecesinde motivasyona etki eden negatif etkenler arasında ortaya çıkmıştır.

Motivasyona etki eden pozitif Psiko-Sosyal Faktörler boyutunda; “Çalışma arkadaşlarımla iyi anlaşılıyor olmak motivasyonumu artırır” maddesi $4,14 \pm 1,045$ ortalamasıyla Katılıyorum şeklinde benimsenmektedir. “Kurumumda özel hayatıma yönelik sorgulama, baskı ve müdahale olmaması motivasyonumu artırır.” maddesi $4,15 \pm 1,08$ ortalamasıyla; “Övülmek ve takdir edilmek bana daha çok çalışma isteği verir.” maddesi $4,07 \pm 0,99$ ortalamasıyla; ve “Anlaşamadığım kişilerle birlikte çalışmak motivasyonumu düşürür.” maddesi de $4,09 \pm 1,25$ ortalamasıyla Katılıyorum derecesinde motivasyonu etkilemektedir.

Motivasyona etki eden negatif Ekonomik Faktörler boyutunda en düşük katılım; “Çalışmam karşılığında aldığım ücret yeterlidir”. maddesi $2,56 \pm 1,31$ ve “Aldığım ücretin yüksek olması, amirlerimle ve çalışma arkadaşlarımla iyi anlaşmaktan önemlidir.” maddesi $2,50 \pm 1,14$ ile “Maddi ödüller ve primler iş arkadaşlığından ve iş çevresinden daha önemlidir.”



maddesi de $2,38 \pm 1,05$ ortalamasıyla Katılmıyorum derecesinde motivasyonu etkileyen olumsuz faktörlerden olduğu görülmektedir.

Motivasyona etki eden pozitif Ekonomik Faktörler boyutunda en yüksek katılım; “Aldığım ücretin artması motivasyonumu artırır.” maddesi $4,34 \pm 0,84$ ortalamasıyla ve “Kurumdaki huzurum maddiyatın artmasından daha önemlidir.” maddesi de $3,77 \pm 1,12$ ortalamasıyla Katılıyorum derecesinde motivasyonu etkileyen olumlu faktörlerden olduğu tespit edilmiştir.

Motivasyona etki eden negatif Yönelimsel Faktörler boyutunda “Kurumumda terfi imkânları yeterlidir ve adildir.” maddesi $1,17 \pm 0,99$ ortalamasıyla Kesinlikle Katılmıyorum derecesindedir. “İş yerimde işler çalışanlar arasında adil dağıtılmaktadır.” maddesi $2,11 \pm 1,19$ ortalamasıyla, “Kurumumun düzenlediği mesleki eğitimleri yeterli ve faydalı buluyorum.” maddesi $2,27 \pm 1,12$ ortalamasıyla, “İş yerimde çalışanlar arasında ayrımcılık, personel kayırma olayları yoktur.” maddesi $2,34 \pm 1,26$ ortalamasıyla ve “İş yerimde disiplin kuralları herkese aynı uygulanmaktadır.” maddesi de $2,39 \pm 1,26$ ortalamasıyla Katılmıyorum derecesine sahiptir.

Motivasyona pozitif yönde etki eden Yönelimsel Faktörler boyutunda; “Bu iş yerinde çalışıyor olmaktan gurur duyuyorum ve kendimi ait hissediyorum.” maddesi $3,17 \pm 1,25$ ortalamasıyla ve “İşyerimde amirlerimle kolay iletişim kurabiliyorum.” maddesi $3,34 \pm 1,25$ ortalamasıyla Kararsızım derecesi şeklinde tespit edilmiştir (bakınız Tablo 2).

TARTIŞMA VE SONUÇ: Motivasyonun önemi iki özellik taşımasından kaynaklanmaktadır. Bunlar; bireyi davranışa yönlendiren bir enerjiye sahip olması ve organizasyonel amaçlara etkisidir. Bu sayede bireyin, bu etkiler olmadan önce göstereceği hareketten başka şekilde hareket etmesi gerçekleşmektedir. Burda esas hareket noktası personel kendine verilen görevi yerine getirmek için çaba harcamaya istekli olmalıdır.

Cinsiyet, çalışma yılı, medeni durum gibi demografik değişkenler motivasyonu etkilememektedir. İleri yaşlardaki çalışanlarda kurumu sahiplenme duyguları artmaktadır. Düşük gelir düzeyine sahip personelde ücret motivasyonu yükseltmektedir. Çalışma iklimi ve örgüt çalışma ilişkileri, övülme veya takdir edilme motivasyonu artıran diğer unsurlardır.



Sonuç olarak motivasyonda özendirme araçları olarak gelir, güvenlik, terfi etmek, işin çekiciliği, statü, kişisel yetki ve güç, kararlara katılım, adaletli ve sürekli bir disiplin sistemi şeklinde ortaya çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- Adair, J. (2005). Etkili Motivasyon, (Çeviren: S. Uyan), İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılık.
- Akbaş, G. (2018). *Yabancı Dil Dersi Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Yönetimsel ve Örgütsel Faktörler*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Aslanadam, B. (2011). *Sağlık Personelinin Motivasyonu ve Buna İlişkin Araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bayrakdar, B. (2016), *Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bandırma Belediyesi Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Doğru, E. (2010). *İstanbul İlinde Özel Bir Hastane Grubunda Çalışan Yoğun Bakım Hemşirelerinin Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Geçer, Y. (2018). *Türkiye’de, İnşaat İşçilerinin Mesleki Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi ve Analizi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Macit, F. (2001). *İşletmelerde Motivasyon Ölçümü ve Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sarıhasan, İ. (2014). *Motivasyon Teorileri ve Motivasyon ile İş Tatmini İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2019). Davranış Bilimleri, 10. Baskı, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Öztürk Z. ve Dündar H. (2003). Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4(2), 57-67.
- Ulukoş, K.S. (2016). Motivasyon Teorileri ve Lider Yöneticilik Unsurlarının Bireylerin Motivasyonuna Etkisi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(25), 247-262.



- Ünsar A.S., İnan, A. ve Yürük, P. (2010). Çalışma Hayatında Motivasyon ve Kişiyi Motive Eden Faktörler: Bir Alan Araştırması, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 12(1), 248-262.
- Yıldırım, S. (2007), *Motivasyon ve Çalışma Yaşamında Motivasyonun Önemi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Yılmaz, T. (2011). *Farklı Statüde Hizmet Veren Kurumlarda Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.