

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**TASARIM BÜROLARINDA ÇALIŞAN MİMARLARIN HERZBERG'İN ÇİFT
FAKTÖR KURAMI AÇISINDAN MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Melisa ÖZKAN
1900000817

Anabilim Dalı: Mimarlık
Program: Yapım Yönetimi ve Teknolojisi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Esin KASAPOĞLU

HAZİRAN 2022

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**TASARIM BÜROLARINDA ÇALIŞAN MİMARLARIN HERZBERG'İN ÇİFT
FAKTÖR KURAMI AÇISINDAN MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Melisa ÖZKAN

1900000817

Anabilim Dalı: Mimarlık
Program: Yapım Yönetimi ve Teknolojisi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Esin KASAPOĞLU
Jüri Üyeleri: Dr. Öğr. Üyesi Gamze ALPTEKİN
Dr. Öğr. Üyesi Yaprak ARICI ÜSTÜNER

HAZİRAN 2022

ÖNSÖZ

Araştırma konumun belirlenmesinde ve çalışmalarına görüşlerini bildirerek bana her konuda destek olan, her zorlukta bana başarabileceğimi tekrar tekrar hatırlatan Değerli Tez Hocam Prof. Dr. Esin Kasapoğlu'na en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez yazma sürecimde bana her türlü inisiyatifi kullanan, hem akademik anlamda hem de iş anlamında desteğini, bilgisini, yardımını esirgemeyen ve bu süreçte motivasyonumu yüksek tutmak için çabalayan Patronum Mimar Bahri Zavalı'ya,

Tez yazma sürecimde yanımda olan pes etmeyi düşündüğüm her anda beni cesaretlendirip, düşüğümde kaldıran ve güçlü olmamı söyleyen, bu süreçte yanımdan ayrılmayan Canım Arkadaşım Saynur Sanağ'a,

Ve en önemlisi hayatımın her alanında beni motive edip, güçlü tutan, her kararında, başarımda arkamda duran, kendi hayatlarından fedakârlık yapıp maddi manevi desteklerinden dolayı Sevgili Ablam Sinem Dedeoğlu ve Sevgili Annem Serpil Özkan'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın Mimarları Olan Canım Annem Ve Canım Ablama...

Haziran,2022

Melisa Özkan



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
TABLolar LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	viii
ABSTRACT	xi
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Herzberg'in Çift Faktör Kuramıyla İlgili Literatür Taraması.....	5
1.2 Mimarlık Bürolarında Motivasyon Kavramı ile ilgili Literatür Taraması	7
2. MOTİVASYON KAVRAMI VE KURAMLARI.....	12
2.1 Motivasyon Kavramı.....	12
2.2 Motivasyonun Özellikleri ve Faydaları:	14
2.3 Motivasyonun Önemi:	15
2.3.1 Çalışanlar Açısından Motivasyonun Önemi:	16
2.3.2 Yöneticiler Açısından Motivasyonun Önemi:	16
2.3.3 İşletme Açısından Motivasyonun Önemi:.....	17
2.4 Motivasyon Kuramları.....	17
2.4.1 Süreç Kuramları	17
2.4.1.1 Vroom'un Beklenti Kuramı	18
2.4.1.2 Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı	19
2.4.1.3 Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	21
2.4.1.4 Skinner'in Pekiştirme Kuramı.....	21
2.4.1.5 Locke'un Amaç Kuramı	22
2.4.2 Kapsam Kuramları.....	23
2.4.2.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	23
2.4.2.2 Alderfer'in Var Olma, İlişki Kurma ve Gelişme İhtiyacı Kuramı	25
2.4.2.3 Mc Clelland ve Başarı İhtiyacı Kuramı	26
2.4.2.4 Herzberg'in Çift Etmen Motivasyon Kuramı.....	27
2.4.2.4.1 Herzberg'in Çift Etmen Kuramının Dışsal Motivasyon Faktörleri ..	30
a) Ücret	30
b) İşletme Politikası ve Yönetimi	32
c) Çalışanlar Arası İlişkiler	33

d) Çalışma Koşulları	34
e) Çalışanın Özel Hayatı	39
f) Statü	39
2.4.2.4.2 Herzberg'in Çift Etmen Kuramı İçsel Motivasyon Faktörleri	40
a) Başarı.....	40
b) İşin Kendisi.....	40
c) Sorumluluk Alma ve Özerklik	40
d) Kariyerde İlerleme ve Gelişme-Terfi	41
e) Takdir-Ödül.....	42
f) Tanınma.....	43
3. MİMARLIK MESLEĞİ VE MESLEKTEN BEKLENTİLER	44
3.1 Mimarlık Nedir	44
3.2 Mimarlık Mesleğinin Getirileri ve Sorumlulukları.....	45
3.3 Mimarların ve Mimar Adaylarının Meslekten Beklentileri	47
3.3.1 Mimarların Beklentileri	47
3.3.2 Mimar Adaylarının Beklentileri.....	48
3.4 Mimarlık Bürolarının Organizasyonel Yapısı ve Özellikleri	50
4. MATERYAL VE YÖNTEM	52
4.1 Araştırmanın Problemi	52
4.2 Araştırmanın Amacı.....	52
4.3 Araştırmanın Önemi	53
4.4 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	54
4.5 Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları.....	55
4.6 Araştırmanın Evren ve Örneklemi	55
4.7 Veri Toplama Yöntemi.....	56
4.8 Veri Analizi Ve Değerlendirme Teknikleri	59
4.8.1 Betimsel İstatistikler	59
4.8.2 Cronbach Alpha Güvenilirlik Analizi.....	60
4.8.3 Kolmogorov-Smirnov Test.....	60
4.8.4 T Testi	60
4.8.5 Anova Testi.....	60
4.8.6 Korelasyon Analizi.....	61
5. BULGULAR	62
5.1 Normallik ve Güvenilirlik Testleri.....	62
5.1.1 İstanbul Örneklemine Normallik ve Güvenilirlik Testi.....	62
5.1.2 Gaziantep Örneklemine Normallik ve Güvenilirlik Testleri.....	64

5.2 Anket Katılımcılarının Demografik Özellikleri.....	66
5.2.1 İstanbul Katılımcılarına Ait Demografik Veriler:	66
5.2.2 Gaziantep Katılımcılarına Ait Demografik Veriler	71
5.3 Dışsal Motivasyon Faktörleri ile İlgili Bulgular	75
5.4 İçsel Motivasyon Faktörleri ile İlgili Bulgular	97
5.5 İçsel ve Dışsal Motivasyon Faktörleri ile İlgili Korelasyon Analizi	119
6.SONUÇ VE ÖNERİLER	122
KAYNAKÇA	129
EKLER.....	137
EK 1: Demografik Özellikler Anketi	137
EK 2:Dışsal Motivasyon Faktörlerine Yönelik Anket.....	138
EK 3: İçsel Motivasyon Faktörlerine Yönelik Anket	139
EK 6: Etik Kurul Onayı.....	141

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ile İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	5
Tablo 2: Herzberg'in Çift Kuramı ile İlgili Yazılmış Makaleler	6
Tablo 3: Mimarlık Alanında “Motivasyon” Kavramıyla İlgili Yazılmış Tezler.....	7
Tablo 4: İnşaat Sektöründe “Motivasyon” Kavramıyla İlgili Yazılmış Tezler.....	9
Tablo 5: Mimarlık ve İnşaat Alanında “Motivasyon” Kavramıyla İlgili Yazılmış Makaleler.....	11
Tablo 6: Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	28
Tablo 7: Herzberg ile Maslow'un Modellerinin Karşılaştırılması	29
Tablo 8: Motivasyon Kapsam Teorilerinin Karşılaştırılması.....	43
Tablo 9: Dışsal Motivasyon Faktör Ortalamaları.....	57
Tablo 10: İçsel Motivasyon Faktör Ortalamaları	58
Tablo 11: İstanbul Örnekleminin Normallik Testi Sonuçları.....	62
Tablo 12: İstanbul Örnekleminin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 13: Gaziantep Örnekleminin Normallik Testi Sonuçları	64
Tablo 14: Gaziantep Örnekleminin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	65
Tablo 15: İstanbul Katılımcılarının Cinsiyet Tablosu.....	66
Tablo 16: İstanbul Katılımcılarının Medeni Durum Tablosu.....	66
Tablo 17: İstanbul Katılımcılarının Yaş Dağılım Tablosu	67
Tablo 18: İstanbul Katılımcılarının Öğrenim Durum Tablosu.....	67
Tablo 19: İstanbul Katılımcılarının Mezuniyet Yılı Tablosu	67
Tablo 20: İstanbul Katılımcılarının Çalışmakta Olduğu İş Sayısı Dağılım Tablosu	68
Tablo 21: İstanbul Katılımcılarının Aktif Çalıştığı Yıl Tablosu	68
Tablo 22: İstanbul Katılımcılarının İş Durum Tablosu	69
Tablo 23: İstanbul Katılımcılarının Çalışma Saatleri Dağılım Tablosu	69
Tablo 24: İstanbul'daki Büroların Piyasada Aktif olduğu Yıl Sayısı	69
Tablo 25: İstanbul'daki Bürolarda Çalışan Kişi Sayısı	70
Tablo 26: Gaziantep Katılımcılarının Cinsiyet Tablosu.....	71
Tablo 27: Gaziantep Katılımcılarının Medeni Durum Tablosu	71
Tablo 28: Gaziantep Katılımcılarının Yaş Dağılım Tablosu.....	71
Tablo 29: Gaziantep Katılımcılarının Öğrenim Durum Tablosu	72
Tablo 30: Gaziantep Katılımcılarının Mezuniyet Yılı Tablosu.....	72
Tablo 31: Gaziantep Katılımcılarının Çalışmakta Olduğu İş Sayısı Dağılım Tablosu	73
Tablo 32: Gaziantep Katılımcılarının Aktif Çalıştığı Yıl Tablosu.....	73
Tablo 33: Gaziantep Katılımcılarının İş Durum Tablosu.....	73
Tablo 34: Gaziantep Katılımcılarının Çalışma Saatleri Dağılım Tablosu	74
Tablo 35: Gaziantep'teki Büroların Piyasada Aktif olduğu Yıl Sayısı	74
Tablo 36: Gaziantep'teki Bürolarda Çalışan Kişi Sayısı.....	74
Tablo 37: İstanbul Katılımcılarının Cinsiyet T Testi	75
Tablo 38: Gaziantep Katılımcılarının Cinsiyet T Testi	75
Tablo 39: İstanbul Katılımcılarının Medeni Durum T Testi	77
Tablo 40: Gaziantep Katılımcılarının Medeni Durum T Testi.....	77
Tablo 41: İstanbul Katılımcılarının Yaş Anova Testi Sonuçları.....	79
Tablo 42: Gaziantep Katılımcılarının Yaş Anova Testi Sonuçları.....	79
Tablo 43: İstanbul Katılımcılarının Öğrenim Durumu T Testi	81
Tablo 44:Gaziantep Katılımcılarının Öğrenim Durumu T Testi.....	81
Tablo 45: İstanbul Katılımcılarının Mezuniyet Tarihi Anova Testi Sonuçları	83
Tablo 46: Gaziantep Katılımcılarının Mezuniyet Tarihi Anova Testi Sonuçları.....	83
Tablo 47: İstanbul Katılımcılarının İş Sayısı Anova Testi Sonuçları	85
Tablo 48: Gaziantep Katılımcılarının İş Sayısı Anova Testi Sonuçları	85

Tablo 49: İstanbul Katılımcılarının Deneyim Yılı Anova Testi Sonuçları	86
Tablo 50: Gaziantep Katılımcılarının Deneyim Yılı Anova Testi Sonuçları	86
Tablo 51: İstanbul Katılımcılarının İş Durumu T Testi	88
Tablo 52: Gaziantep Katılımcılarının İş Durumu T Testi	88
Tablo 53: İstanbul Katılımcılarının Çalışma Saati T Testi.....	90
Tablo 54: Gaziantep Katılımcılarının Çalışma Saati T Testi	90
Tablo 55: İstanbul’da Var Olan Büroların Yaş Anova Testi Sonuçları	92
Tablo 56: Gaziantep’te Var Olan Büroların Yaş Anova Testi Sonuçları	92
Tablo 57: İstanbul’daki Ofislerde Çalışan Sayısı Anova Testi Sonuçları.....	93
Tablo 58: Gaziantep’teki Ofislerde Çalışan Sayısı Anova Testi Sonuçları	93
Tablo 59: İstanbul Katılımcılarının Cinsiyet T Testi	97
Tablo 60: Gaziantep Katılımcılarının Cinsiyet T Testi	97
Tablo 61: İstanbul Katılımcılarının Medeni Durum T Testi	99
Tablo 62:Gaziantep Katılımcılarının Medeni Durum T Testi	99
Tablo 63: İstanbul Katılımcılarının Yaş Anova Testi Sonuçları.....	100
Tablo 64: İstanbul Katılımcılarının Yaş Anova Testi Sonuçları.....	100
Tablo 65: İstanbul Katılımcılarının Öğrenim Durumu T Testi	102
Tablo 66: Gaziantep Katılımcılarının Öğrenim Durumu T Testi.....	102
Tablo 67: İstanbul Katılımcılarının Mezuniyet Tarihi Anova Testi Sonuçları	104
Tablo 68: Gaziantep Katılımcılarının Mezuniyet Tarihi Anova Testi Sonuçları.....	104
Tablo 69: İstanbul Katılımcılarının İş Sayısı Anova Testi Sonuçları	106
Tablo 70: Gaziantep Katılımcılarının İş Sayısı Anova Testi Sonuçları	106
Tablo 71: İstanbul Katılımcılarının Deneyim Yılı Anova Testi Sonuçları	107
Tablo 72: Gaziantep Katılımcılarının Deneyim Yılı Anova Testi Sonuçları.....	107
Tablo 73: İstanbul Katılımcılarının İş Durumu T Testi	109
Tablo 74: Gaziantep Katılımcılarının İş Durumu T Testi	109
Tablo 75: İstanbul Katılımcılarının Çalışma Saatleri T Testi	111
Tablo 76: Gaziantep Katılımcılarının Çalışma Saatleri T Testi	111
Tablo 77: İstanbul’da Var Olan Büroların Yaş Anova Testi Sonuçları	113
Tablo 78: Gaziantep’te Var Olan Büroların Yaş Anova Testi Sonuçları	113
Tablo 79: İstanbul’daki Ofislerde Çalışan Sayısı Anova Testi	114
Tablo 80: Gaziantep’teki Ofislerde Çalışan Sayısı Anova Testi.....	114
Tablo 81: İstanbul Katılımcılarının İçsel ve Dışsal Motivasyon Faktörlerinin Korelasyon Analizi	119
Tablo 82: Gaziantep Katılımcılarının İçsel ve Dışsal Motivasyon Faktörlerinin Korelasyon Analizi	120
Tablo 83: Faktör Ortalamaları	126

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Motivasyon Süreci	13
Şekil 2. Bekleyiş Kuramının Formülü.....	19
Şekil 3: Vroom'un Bekleyiş Kuramına Göre Motivasyon Süreci.....	19
Şekil 4 : Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Bekleyiş Teorisi Motivasyon Süreci.....	20
Şekil 5: Skinner Teorisi	22
Şekil 6: Maslow Hiyerarşisi	25
Şekil 7 : Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	29
Şekil 8: Araştırmanın Modeli	54



ÖZET

Tasarım Bürolarında Çalışan Mimarların Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Özkan, Melisa

Yükseklisans Tezi, Mimarlık Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Esin KASAPOĞLU

2022

İnsan olgusu, her sektörde olduğu gibi mimarlık sektöründe de önem arz etmektedir. Zorlaşan piyasa koşullarında işverenlerin kendi bünyesinde çalışan bireylerin memnuniyetlerine, moral ve motivasyonlarına, çalışma ortamının kullanıcıya uygun olmasına dikkat etmesi gerekmektedir. Çünkü hem psikolojik hem de fiziksel sağlık açısından çalışanları tatmin eden ortamların oluşturulması işin kalitesini arttırmakla birlikte çalışanların performansını, verimliliğini, işe bağlılığını, kendilerine olan güven ve yeterliliğini, iş ve özel hayatlarındaki tatmin düzeyini de olumlu etkileyecektir.

Bu araştırma, Frederick Herzberg'in Çift Faktör Kuramında ortaya koymuş olduğu faktörleri kullanarak tasarım bürolarında çalışan mimarların motivasyon düzeyleri belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Tasarım bürolarında çalışan mimarların motivasyon düzeyine odaklanmaktaki amaç ise: İnsanların taleplerine layıkıyla karşılık veren, onların psikolojik olarak iyi hissetmesi için mekanlar oluşturup, tasarımlar yapan mimarların da çalıştıkları ortamlarda aynı hizmeti hak ettiğini iş verenlere göstererek kendi bünyelerinde çalışan mimarlara daha iyi koşulların sağlanmasının önemli olacağını vurgulamaktır.

Frederick Herzberg bu kuramında iki ana faktör belirlemiştir. Bunlar:

1.İçsel Motivasyon Faktörleri (Hijyen Faktörler):

Ücret, İşletme Politikası ve Yönetimi, Çalışanlar Arası İlişkiler, Çalışma Koşulları, Çalışanların Özel Hayatı, Statü.

2.Dışsal Motivasyon Faktörleri: Başarı, İşteki Yeterlilik, Tanınma, Sorumluluk Alma ve Özerklik, Kariyerde İlerleme ve Gelişme-Terfi, Takdir-Ödül.

Araştırmada, ilk olarak mimarlık alanında motivasyon kavramıyla ilgili yazılmış araştırmalar tespit edilmiştir. Fakat Frederick Herzberg'in Çift Faktör Kuramına dair mimarlık alanında herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu durum yapılan bu araştırmayı diğer

araştırmalardan ayıran bir özellik olmuştur. Herzberg Çift Faktör Kuramına göre tasarım bürolarında çalışan mimarların düşüncelerini ortaya çıkarılması için anket tekniği kullanılmıştır.

Araştırmanın örneklemini İstanbul ve Gaziantep'teki tasarım bürolarında çalışan mimarlar oluşturmaktadır. Evren üzerinde yapılan hesaplamalar ile örneklem çapı 157 kişi (99 İstanbul katılımcısı, 58 Gaziantep katılımcısı) olarak belirlenmiştir.

İki farklı şehir üzerinde çalışarak Türkiye'nin iki farklı bölgesinde bulunan mimarların piyasadaki ve çalışma ortamlarındaki motivasyon düzeylerini karşılaştırmakla birlikte tasarım bürolarının, çalışanlara göstermiş oldukları değer analizi yapılarak çalışanlarında bu durum karşısındaki memnuniyetlerinin motivasyona olan etkisi tespit edilmiştir.

Araştırma yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmadaki verilerin istatistiksel analizleri IBM Spss 25.0 versiyonu ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerin güven aralığı %95 düzeyinde değerlendirmeye alınmış ve istatistiksel anlamlılık seviyesi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Bu araştırmaya başlamadan önce çıkabilecek sonuçların :

Katılımcıların motivasyon düzeyi olarak İstanbul katılımcılarının, Gaziantep katılımcılarına oranla daha yüksek bir motivasyona sahip olabileceği, içsel ve dışsal faktörler ile demografik özellikler arasında daha fazla anlamlı ilişkinin ortaya çıkabileceği, Herzberg'in ortaya koymuş olduğu kuram çerçevesinde içsel faktörlerin dışsal faktörlere nazaran kişilerin motivasyonunda daha önemli olduğu düşünülmektedir.

Fakat sanılanın aksine çıkan sonuçlar:

Gaziantep katılımcılarının İstanbul katılımcılarına göre çoğu faktör de motivasyon ortalamalarının daha iyi çıktığı ve bu durumda Gaziantep'teki mimarlık bürolarında çalışanların motivasyon düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Herzberg'in ortaya koymuş olduğu kuram çerçevesinde ve seçilen örneklem üzerinde yapılan anket çalışmasının sonucunda dışsal faktörlerin de en az içsel faktörler kadar önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Hem İstanbul hem de Gaziantep katılımcılarının, içsel ve dışsal motivasyon faktörlerinin korelasyon analizinde “çalışma koşulları, işletme politikaları, süpervizyon ve kişilerarası ilişkiler, işteki yeterlilik, başarı, tanınma ve takdir, sorumluluk alma ve özerklik, ilgi,

kariyerde ilerleme ve gelişme” aralarında pozitif yönlü yüksek şiddette anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Herzberg, Çift Faktör Kuramı, Tasarım Büroları, Motivasyon, Mimar



ABSTRACT
Evaluation of Motivation Levels of Architects Working in Design Offices with Herzberg's Two-Factor Model

Özkan, Melisa
Master's Thesis, Department of Architecture Thesis
Advisor: Prof. Dr. Esin KASAPOĞLU
2022

The human phenomenon is important in the architecture sector as well as in every sector. In difficult market conditions, employers should pay attention to the satisfaction, morale and motivation of the individuals working within their own structure, and the suitability of the working environment for the user. Because the creation of work environments that satisfy both psychological and physical health of employees in terms of improving the quality of employee performance, productivity, work commitment, confidence and competence in themselves, work and in their private lives, it will affect the level of satisfaction.

This research is carried out in order to determine the motivation levels of architects working in design bureaus using the factors revealed by Frederick Herzberg in the Theory of Dual Factors. The level of motivation of architects who work in the design office and focus on the goal: that is able to respond adequately to the demands of the people, to create spaces for them psychologically feel good, the same architect who designs the work in their environments by showing to those who have a job service that you deserve better conditions will be important for providing their own Architects is to emphasize that.

Frederick Herzberg has identified two main factors in this theory. These:

1. Intrinsic Motivation Factors (Hygiene Factors):

Dec, Business Policy and Management, Inter-Employee Relations, Working Conditions, Personal Life of Employees, Status.

2. External Motivational Factors: Success, Competence at Work, Recognition, Responsibility-Taking and Autonomy, Career Progress and Development-Promotion, Appreciation-Reward.

In the research, the research written about the concept of motivation in the field of architecture was first identified. However, there has been no research in the field of architecture on Frederick Herzberg's Dual Factor Theory. This has been a feature that distinguishes this study from other studies. According to the Herzberg Double Factor Theory, a survey technique was used to reveal the thoughts of architects working in design bureaus.

The sample of the research is composed of architects working in design bureaus in Istanbul and Gaziantep. With the calculations made on the universe, the sample diameter is 157 people (99 Istanbul participants, 58 Gaziantep participants) were identified.

By working on two different cities, comparing the motivation levels of architects in two different regions of Turkey in the market and working environments, an analysis of the value shown by design bureaus to employees was conducted to determine the effect of their satisfaction with this situation on motivation in their employees.

The survey method was used as the research method. Statistical analyses of the data in the study were performed with IBM Spss 25.0 version. The confidence interval of the analyses was evaluated at the December of 95% and the statistical significance level was accepted as $p < 0.05$.

Conclusions that may be drawn before starting this research :

As the level of motivation of the participants participants Istanbul, Gaziantep internal and external factors that can have a higher motivation than participants with a more meaningful relationship between demographic characteristics may arise where, intrinsic factors, extrinsic factors within the framework of the theory group has set a mental than it was thought that people were more important in motivation.

However, contrary to popular belief, the results obtained:

It was found that the motivation averages of Gaziantep participants were better in most factors compared to Istanbul participants, and in this case, the motivation level of employees at architectural offices in Gaziantep was higher. As a result of the survey conducted within the framework of the theory put forward by Herzberg and on the selected sample, it turned out that external factors are at least as important as internal factors. Participants in both Istanbul and Gaziantep, intrinsic and extrinsic motivation factors, correlation analysis, “working conditions, business policy, supervision and interpersonal relations at work, competence, achievement, recognition and appreciation, responsibility and autonomy, interests, career advancement and there are meaningful relationships with high intensity between the positive way.

Key Words: Herzberg, Two-Factor Model, Design Offices, Motivation, Architect



BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Hayat şartlarının zorlaşmasıyla birlikte bilgiye kolay ulaşıldığı ve değişimin çok hızlı olduğu günümüzde rekabet ortamı da bir hayli zorlaşmıştır. Bu zorluk, kişilerin doğru yöntemlerle kendilerini sürekli geliştirmesini ve hayatta kalma mücadelesi vermesini zorunlu kılmaktadır. Kişiler, kendi isteklerinin ve hedeflerinin farkında olmadan ya da olduğu halde zorlu yaşamın onlara sunduğu şartlardan dolayı kendilerini huzursuz ve mutsuz oldukları, insana verilen değerin yeterli olmadığı bir kurumun atmosferi içerisinde kapana kısılmış gibi hissedebilmektedir. Hâlbuki kurumsal başarının en temel değeri, kurumun insana göstermiş olduğu anlayış ve özveridir. Çünkü kurumsal başarının yapı taşı ve en önemli güç kaynağı “Çalışanlar” yani “İnsan”dır (Öztahtalı,2020).

İnsan gücü, işletmelerin başarılı olmalarını sağlayan en önemli faktörlerden biridir. Günümüzde zorlaşan piyasa koşullarında yöneticiler ve işverenler, sonuç odaklı olduğu için o işi yapan kişileri göz ardı etmektedir. İşin sonuçlanması kadar o işi yapanların her safhada yaşadıkları ve hissettikleri de önemlidir. Sektörde kalıcılığını sağlamak isteyen her firmanın, insan faktörünün önemini kavraması, işin kaliteli ve olması gereken standartlarda ortaya çıkması için işi yapanların ve işin yapıldığı ortamın da çalışanlara uygun olması gerekmektedir (Kaya,2015; Balkanlıoğlu,2019).

Şirket ve kurumların insan kavramının farkında olması ve onların moral ve motivasyon düzeylerini artırıcı stratejiler geliştirmesi bireylerin motivasyon düzeylerini arttırıp performansında ve işletmenin başarısında ve karlılığında çok önemli bir etki oluşturacaktır (Kaya,2015; Öztahtalı,2020).

İnsanlar, gününün çoğunu çalışma ortamlarında geçirmektedir. Bu nedenle kişilerin gerek bedenlerini gerek de zihinlerini kullandıkları ortamların çalışanlar için uygun çalışma şartlarına sahip olup doğru yönetilmesi iş-özel hayat dengesinin sağlanması, adil ücretlendirme yapılıp kişilerin kendilerini geliştirmelerine fırsat tanıyan çalışma ortamları oluşturulması gerekmektedir (Göral,2006).

Çalışma ortamlarının da etkisiyle kişilerin özel hayatlarındaki birçok durum da motivasyonu etkilemektedir. Çünkü çalışma hayatıyla özel hayat arasında önemli bir bağ vardır. Kişilerin, günlük ve sosyal hayatlarındaki duygu, düşünce ve davranışlarının olumlu yönde ve dengeli olması çalışma ortamlarının kaliteli olmasını sağlamaktadır. Bu bağ tam tersi şekilde de yorumlanmaktadır. Kişilerin çalışma ortamlarında yaşadığı olaylar, duygular, aldıkları sorumluluklar, olumlu olumsuz her türlü durum bireylerin özel hayatlarını da etkilemektedir. Bu durum sadece çalışma yaşam kalitesini değil, kişilerin yaşam kalitesini de etkilemektedir. Çalışanların, hem içsel hem de dışsal motivasyon düzeylerini olumsuz etkilediği görülmektedir (Loscocco ve Roschelle, 1991, s. 185; akt. Emine Özlem Balkanlıoğlu; 2019). Sonuç olarak işverenlerin, kişileri olumsuz etkileyebilecek koşulları göz önünde bulundurması gerekmektedir. Olumsuz şartlara sahip olan kişiler, fiziksel ve psikolojik açıdan sağlıklı olma, sosyal anlamda iyi hissetme halini negatif yönde etkilemektedir.

Mesleğini icra etmeye çalışan bireylerin ruhsal sağlıklarını, çalışma koşullarını, aldıkları görevleri göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Bunun bilincinde olmak bireylerin hem çalışma kalitelerini hem de yaşam kalitelerini olumlu yönde etkilemekle birlikte kuruma da pozitif etki sağlayıp çalışanların moral ve motivasyon düzeyleri olumlu yönde etkilenecektir (Yeşil vd. 2010; Akt. Balkanlıoğlu; 2019).

Yapılan bu tez çalışmasıyla, Frederick Herzberg'in Çift Faktör Kuramı açısından Tasarım Bürolarında çalışan mimarların motivasyon düzeyleri araştırılmıştır.

Frederick Herzberg'in Çift Faktör Kuramı açısından ortaya koymuş olduğu içsel ve dışsal motivasyon faktörlerini kullanarak mimarların motivasyon düzeyleri tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla doğrultusunda tasarım bürolarında çalışan mimarlara yönelik Herzberg'in Çift Faktör Kuramını ölçen bir soru kâğıdı hazırlanmıştır.

Tez 6 bölümden oluşmaktadır. Bunlar:

1. “Giriş Bölümü” : Bu bölümde tez ile ilgili genel bilgiler verilmiştir. Verilen kararların nedenleri, tezin bölümlerinin neler olduğundan bahsedilip yapılan literatür taramalarına yer verilmiştir.

2. “Motivasyon Kavramı”: Bu bölümde Motivasyon kavramının tanımı, önemi, amacı hakkında bilgiler verilmiştir. Motivasyon Kuramları üzerinde durulmuş ve tezin konusunu oluşturan Herzberg'in çift Faktör Kuramı bu bölümde açıklanmıştır.

3. “Mimarlık Mesleği Ve Meslekten Beklentiler”: Bu bölümde araştırmanın daha anlaşılır olması için mimarlık mesleğinin tanımı yapılmış, mimarların ve mimar adaylarının meslekten beklentileri üzerinde durulmuş, mimar olan kişilerin ne gibi özelliklere sahip olup hangi sorumlulukları alabilmeleri gerektiği vurgulanmıştır. Bu durum araştırmanın içsel motivasyon faktörleri için hazırlanan soruların analizini yapmayı kolaylaştırmıştır.

4. “Materyal ve Yöntem”: Bu bölümde problem tespit edilip ardından bu problemin çözümü, araştırmanın amacı, önemi, nasıl yapıldığı, araştırma modeli, hipotezleri açıklanmıştır. Araştırma yöntemi olarak anket kullanılan bu tezde anketin nereden alındığı, nasıl yapıldığı belirtilmiştir.

5. “Bulgular”: Bu bölümde yapılan anket sonucunda çıkan verilerin analizlerine yer verilmiştir. Her analizin kendi içerisinde kıyası yapılarak yorumlarda bulunulmuştur.

6. “Sonuç ve Öneriler”: Son bölümde ise yapılan araştırmalar, analizler sonucunda ortaya çıkan ve kabul görülen hipotezler değerlendirilip öneriler sunulmuştur.

Motivasyon Kuramları arasından Herzberg Kuramının seçilmesinin nedeni ise:

Herzberg’in Motivasyon kavramını, içsel yani kişinin kendi içerisindeki motivasyon, dışsal yani çevrenin etkisiyle oluşan motivasyon olarak ikiye ayırmasının hem kişisel hem de çevresel olarak kişilerin memnun oldukları ya da eksikliğini hissettikleri durumların daha kolay tespit edebilmesini kolaylaştırmıştır. Bunun yanında bu kuramın amacı diğerlerinden farklı olarak çalışan kişileri, çalışma hayatlarında mutlu ve mutsuz eden faktörleri tespit etmeyi amaçlamış olmasıdır. Herzberg’in belirlemiş olduğu değişkenler direk iş ile ilgili olmakla birlikte örgüt içerisindeki unsurlarla çevrelenmiştir. Bu durumda tasarım bürolarına odaklanılan bu tez için araştırmada kolaylık sağlamıştır.

Araştırmanın örneklem seçimi ise şu şekilde yapılmıştır:

Yapılan literatür araştırmalarına bakıldığında, Mimarlık alanında motivasyon kavramını ele alan birçok araştırma mevcuttur. Bununla birlikte bu araştırmalardan hiç biri motivasyon kavramını Herzberg’in Çift Faktör Kuramı açısından araştırmamıştır. Bu durum bu tezi diğer çalışmalardan özgün kılan ilk özelliktir.

Bunun dışında çoğu literatür araştırmalarının kapsamını sadece tek bir şehir tek bir odak noktası oluşturmaktadır. Öte yandan ülkenin farklı coğrafyalarında, farklı kültür, çalışma koşulları, istek ve ihtiyaçlar, piyasa koşulları göz önünde bulundurulduğunda bu bahsedilen motivasyon düzeyinde nasıl bir farklılık tespit edilebileceği tez araştırmaları yapılırken merak konusu olmuştur. Bu merak ile ülkenin iki farklı ucunda var olan Batıyı temsilen İstanbul'u Doğu'yu temsilen ise Gaziantep şehrinin bu araştırma konusu için uygun olacağı düşünülmüştür.

Bunun nedeni ise:

Birçok iyi ve başarılı tasarım ofislerinin İstanbul'da aktif olduğu görülmektedir. Gerek coğrafi konum gerek insanların yaşayış biçimlerinden kaynaklı ihtiyaç ve isteklerin değişkenliği göz önünde bulundurulduğunda, İstanbul'da çalışan mimarlar diğer şehirlere nazaran daha özgür, daha yenilikçi olduğu düşünülmektedir. Şehrin yaşam standartlarını düşününce kişilerin ekonomik açıdan daha yüksek bir beklentiye sahip olduğu, kalabalıktan ve trafik yoğunluğundan dolayı ulaşımında yaşadığı sıkıntılar ile bu sıkıntıların, hayat standartlarına ve kişilerin psikolojilerine yansımaları göz önünde bulundurulduğunda İstanbul'da çalışan mimarların bu araştırma kapsamında belirleyici özellikler ortaya koyacağı düşünülmüştür. Diğer şehir olan Gaziantep ise İstanbul'a kıyasla yaşamın daha kolay olduğu ve insanların istek ve ihtiyaçları düşünüldüğünde doğu kültürünün getirdiği yaşam ve mimari tarzların daha dar bir çember içerisinde kaldığı söylenebilir.

Belirlenen bu iki şehir ile ülkenin iki farklı konumunda aktif olarak çalışan mimarların, bu farklılıklar göz önünde bulundurulduğunda motivasyon düzeylerini kıyaslayacak bir çok veri ortaya koymuştur. Yapılan bu kıyas ile diğer tezlerin tek bir odakta toplanması göz önünde bulundurulduğunda özgünlük açısından kendini ortaya çıkarmaktadır.

Araştırmada kullanılan anket yöntemi ise aşağıdaki araştırmalar ışığında oluşturulmuştur:

İçsel (Motive edici) ve Dışsal (Hijyen) Faktörler için oluşturulan sorular: Bora Yıldız'ın 2010 yılında yazmış olduğu güvenilirliği ve geçerliliği de test edilmiş olan "Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi" isimli yüksek lisans tezi ile Özlem Güzel'in 2010 yılında yazmış olduğu "Turizm Öğrencilerinin Staj Döneminde Edindikleri Motivasyonun Herzberg Teorisine Gore Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma" isimli makalede kullanmış olduğu 30 sorudan oluşan "İş Motivasyon" anketi ile oluşturulmuştur. Bu ankete ulaşım da Lütfiye Kaş'ın 2012

yılında “Herzberg’in İçsel Ve Dışsal Motivasyon Etmenleri İle İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Belek’teki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama” isimle tez ile sağlanmıştır. Anket 5’li likertten oluşmaktadır.

(1: En Az..3: Orta Seviye..5: En Çok)

1.1 Herzberg’in Çift Faktör Kuramıyla İlgili Literatür Taraması

Tablo 1: Herzberg’in Çift Faktör Kuramı ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Tez Adı	Tez Yazarı-Yılı	Tez Türü	Örneklem	Veri Toplama Yöntemi	Anahtar Kelimeler
Frederick Herzberg’in Çift Etmen (Hijyen – Motivasyon) Kuramının İş Görenin İş Tatminine Etkisi Ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama	Hüseyin Alkış (2008)	Doktora	589 otel çalışanı	Anket- Minnesota iş tatmin ölçeği	Herzberg, motivasyon, hijyen, iş gören, iş tatmini
Herzberg’in Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi	Bora Yıldız (2010)	Yüksek Lisans	97 öğretmen	Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) tarafından geliştirilen Öğretim Elemanları İş Doyum Ölçeği (ÖEİDÖ)	Herzberg, Motivasyon, İçsel motivasyon, Dışsal motivasyon, Öğretmenlik
Herzberg’in İçsel Ve Dışsal Motivasyon Etmenleri İle İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Belek’teki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama	Lütfiye Kaş (2012)	Yüksek Lisans	Otel Çalışanları	ANOVA Analizi, Duncan Testi ve Korelasyon Analizleri	Dışsal ve İçsel Motivasyon, Genel İş Motivasyonu, Örgütsel Bağlılık.
İş Çekicilikleri, İş Tatmini Ve İşte Kalma Niyeti İlişkisi: Herzberg Temelli Yaklaşım	Ramazan çağlar (2018)	Yüksek Lisans	215 restoran işletmesi	Anket	İş çekiciliği, iş tatmini, işte kalma niyeti
Okullardaki Örgütsel Politika Algısı İle Herzberg’in Çift Faktör Hijyen-Motivasyon Kuramı Arasındaki İlişki	Abdullah Acar (2019)	Yüksek Lisans	333 Öğretmen	Örgütsel Politika Algısı Ölçeği, Herzberg Çift Faktör Kuramı temel alınarak “iş Motivasyonu Ölçeği”	Örgüt, Örgütsel Politika Algısı, Motivasyon, Herzberg Çift Faktör Kuramı

Tablo 2: Herzberg'in Çift Kuramı ile İlgili Yazılmış Makaleler

Makale Adı	Yayın Yazarı-Yılı	Örneklem
Herzberg'in Çift Faktörlü Güdöleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözömlenmesi	Türker Kurt (2005)	Öğretmenler
Çalışanlarının İşe Güdölenmesinde Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Faktörlerinin Önemi: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama	Ferit Küçük (2007)	150 Şanlıurfa Belediye çalışanı
Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Kamu Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Algılarını Açıklayabilir Mi? Ampirik Bir Araştırma	Hamza Ateş, Bora Yıldız, Harun Yıldız (2012)	97 ilköğretim öğretmeni
Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi	Bora Yıldız, Harun Yıldız, Ferda Şule Kaya (2013)	97 öğretmen
Herzberg'in Hijyen Faktörlerinin Çalışanların İşten Ayrılma Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma	Fuat Korkmazer, Ali Aksoy (2017)	Eğitim kurumlarında çalışan 132 kişi
Employee Voice And Job Satisfaction: An Application Of Herzberg Two-Factor Theory	Zaid Alfayad, Lily Suriani Mohd Arif	Ürdün'de özel şirkette çalışan 300 çalışan
Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Faköltesi Örneği	Gölise Gökçe, Ali Şahin, Yasin Bulduklu (?)	250 hastane çalışanı

1.2 Mimarlık Bürolarında Motivasyon Kavramı ile ilgili Literatür Taraması

Tablo 3: Mimarlık Alanında “Motivasyon” Kavramıyla İlgili Yazılmış Tezler

Tez Adı	Tez Yazarı-Yılı	Tez Türü	Örneklem	Veri Toplama Yöntemi	Anahtar Kelimeler
Motivation and Job Satisfaction of Architects in Turkey	Gökçe Ejder (2019)	Yüksek Lisans	127 Mimar	Anket- Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Kısaltılmış Versiyon)	Motivasyon, İş Tatmini ve Dizayn Ofisleri
Mimarlık ofisi çalışanlarının Motivasyon faktörlerinin kuşaklar ile olan ilişkisi Üzerine bir araştırma	Sinem Balkanlı (2019)	Yüksek Lisans	13 Yönetici 60 Mimar	Anket-Sorular Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisine Ait Kuramdan Alınmıştır.	Motivasyon, X-Y Kuşağı
Ücretli çalışan mimarların motivasyon ve verimlilik ilişkisinin değerlendirilmesi: Antalya ili örneği	Bengü Gizli Tabaklar (2019)	Yüksek Lisans	132 Mimar	Anket- Motivasyon Ölçeği	Motivasyon, Motivasyon Araçları, Verimlilik, Yapım sektörü,
The effects of lighting conditions on visual comfort, Satisfaction and motivation levels of Architecture students	Merve DURGUT (2021)	Yüksek Lisans	Mimarlık Öğrencileri	Anket-Uygulama	Görsel Konfor, Memnuniyet Ve Motivasyon
İçmimarlık Öğrencilerinin Akademik Motivasyon Profillerinin Belirlenmesi Ve Tasarım Düşüncesi Özellikleri İle İlişkilerinin Değerlendirilmesi	Özlem Kurt Çavuş (2021)	Sanatta Yeterlilik Tezi	İç Mimarlık Öğrencileri (403 Kişi)	Akademik Motivasyon Ölçeği	İçmimarlık Eğitimi, Tasarım Eğitimi, Tasarım Düşüncesi, Öğrenci Profili, Akademik Motivasyon

- Sinem Balkanlı (2019) “Mimarlık Ofisi Çalışanlarının Motivasyon Faktörlerinin Kuşaklar İle Olan İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” isimli tezde çalışma alanı olarak İstanbul’daki mimarlık ofislerini seçmiştir. Bu kapsamda 13 yönetici ve 60 mimara anket uygulamıştır. Yapılan anket soruları Maslow’un ortaya koymuş olduğu kuramdan alınmıştır. Çalışmanın amacı: Mimarlık ofislerinde çalışanların sahip oldukları motivasyon faktörlerini belirlemek ve bu motivasyon faktörlerinin kuşaklar ile olan ilişkilerini incelemektir. Bu incelemeler sonucunda mimarlık ofislerinde yaşanan problemlerin nedenleri belirlenerek, yaşanan

problemlere çözüm bulup, çalışanların motivasyonunu yükselterek çalışanların daha mutlu oldukları, kendilerini iyi hissettikleri kurum atmosferi oluşturmaya yardımcı olmak istenmiştir (Balkanlı,2019).

- Gökçe Ejder (2019) “Motivation and Job Satisfaction of Architects in Turkey” isimli tezde çalışma alanı olarak 127 mimara anket uygulanmıştır. Yapılan anketteki sorular Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden (kısaltılmış versiyon) alınmıştır. Çalışmanın amacı: Ankara’daki mimari proje ofislerinde çalışan mimarların iş tatmini ve motivasyonunu araştırmaktır (Ejder,2019).
- Bengü Gizli Tabaklar (2019) “Ücretli Çalışan Mimarların Motivasyon Ve Verimlilik İlişkisinin Değerlendirilmesi: Antalya İli Örneği” Antalya ilinde ücretli olarak çalışan mimarların motivasyon ve verimlilik ilişkisini değerlendirmektir. Bu kapsamda Antalya ilinde gerek özel sektör gerekse kamu sektöründe ücretli olarak çalışan mimarlara anket çalışması uygulanmıştır. Ekonomik, psikososyal ve örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarının verimliliklerine etkisini amaçlayan çalışma 56’sı özel sektör 76’sı kamu sektörü olmak üzere toplam 132 mimara uygulanmıştır (Tabaklar 2019).
- Merve Durgut (2021), “The Effects of Lighting Conditions on Visual Comfort, Satisfaction and Motivation Levels of Architecture Students”
Çalışmanın amacı: Aydınlatma koşullarının mimarlık öğrencilerinin görsel konfor, memnuniyet ve motivasyon düzeyleri üzerine olan etkilerini araştırmaktır. Bu doğrultuda, üç farklı mimarlık stüdyosunda aydınlatma ölçümleri yapılmış ve bu stüdyoların öğrencilerine anket çalışması uygulanmıştır (Durgut 2021).
- Özlem Kurt Çavuş (2021), “İç mimarlık Öğrencilerinin Akademik Motivasyon Profillerinin Belirlenmesi Ve Tasarım Düşüncesi Özellikleri İle İlişkilerinin Değerlendirilmesi” isimli tezin amacı: iç mimarlık bölümünde eğitim almak üzere var olan akademik motivasyonu ve öğrencinin yaratıcı sorun çözmeye dayanan tasarım düşüncesi ile ilgili özellikleri arasında ilişki kurulması hedeflenmiştir (Çavuş,2021).

Tablo 4: İnşaat Sektöründe “Motivasyon” Kavramıyla İlgili Yazılmış Tezler

Tez Adı	Tez Yazarı-Yılı	Tez Türü	Örneklem	Veri Toplama Yöntemi	Anahtar Kelimeler
Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Motivasyonu Üzerinde Kültürün Etkisi	Burcu Balaban (2006)	Yüksek Lisans	Yüklenici işletmeler 730, Mimarlık Büroları 130	Anket	Motivasyon, Kültür Kavramı
İnşaat Firmalarında Proje Müdürlerinin İş Yükü İş Stresi İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi	Gülce Öğrüş İldız (2009)	Doktora	44 Proje Müdürü	Anket-Warr, Cook ve Wall tarafından hazırlanan Genel İş Tatmini Ölçeği	İş Yükü, İş Stresi, Motivasyon
İnşaat Sektöründe Proje Yönetiminin Kullanabileceği Motivasyon Araçları	Hüseyin Çağlar Çöğür (2010)	Yüksek Lisans	50 Proje Ekibinde Çalışan Kişiler	Anket-Literatür taramasıyla edinilen bilgiler ışığında ve tecrübe ile hazırlanmıştır.	Motivasyon, Verimlilik
Türk İnşaat Sektöründe Motivasyon Kavramı ve Faktörlerinin İncelenmesi Üzerine Bir Uygulama	Esat Kantekin (2015)	Yüksek Lisans	250 kişilik İnşaat sektöründe çalışan teknik personel	Anket- Mottaz’un Motivasyon Ölçeği, Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Kısaltılmış Versiyon), Verimlilik: Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği”	Motivasyon, İş Tatmini, Verimlilik,
Türkiye’de, İnşaat İşçilerinin Mesleki Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi ve Analizi	Yavuz Geçer (2018)	Yüksek Lisans	Avrupa yakasında çalışan 200 inşaat işçisi	Anket-Ulubeyli’ in Verimlilik Ölçeği	Motivasyon, Motivasyon faktörleri

• Burcu Balaban (2006), “Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Motivasyonu Üzerinde Kültürün Etkisi” isimli tezin örneklemini Uluslararası Müteahhitler Birliği, İstanbul Ticaret Odası, Yapı Endüstri Merkezi’nde var olan firmalar oluşturmaktadır. Bunlardan 730’u yüklenici işletmelerde, 103’ü mimarlık bürolarında çalışan toplam 833 personelden oluşmaktadır.

Çalışmanın amacı: Türk inşaat sektöründe yer alan yüklenici işletmelerle, mimarlık bürolarında çalışan personelin motivasyonu üzerinde durarak; örgüt kültürünün iş gören motivasyonu üzerindeki etkisi ve rolünü incelenmiştir (Balaban,2006).

- Gülce Öğrücü Ildız (2009) “İnşaat Firmalarında Proje Müdürlerinin İş Yükü İş Stresi İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi” isimli tezi İstanbul’da çalışan 44 proje müdürünün iş yükü, iş stresi, motivasyon ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektedir (Ildız,2009).

- Hüseyin Çağlar Çöğür (2010) “İnşaat Sektöründe Proje Yönetiminin Kullanabileceği Motivasyon Araçları” isimli tezde hedef kitle İstanbul’da var olan üst ve alt yönetimden 50 kişi olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın amacı: İnşaat sektöründe proje yönetiminde kullanılan motivasyon araçlarının çalışanları ne düzeyde etkilediğini belirlemek ve motivasyon araçlarının etkilerini kişisel özellikler ve proje özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır (Çöğür,2010).

- Esat Kantekin (2015) “Türk İnşaat Sektöründe Motivasyon Kavramı ve Faktörlerinin İncelenmesi Üzerine Bir Uygulama” isimli tezinde örneklem olarak inşaat sektöründe çalışan 250 teknik personel belirlenmiştir.

Çalışmanın amacı: Türk inşaat sektöründe çalışanların iş tatmini ve motivasyonlarını etkileyen faktörler ile bu faktörlerin işyerindeki verimliliğine etkisini incelemektir (Kantekin,2015).

- Yavuz Geçer (2018) “Türkiye’de, İnşaat İşçilerinin Mesleki Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi ve Analizi” isimli tezde örneklem olarak Avrupa yakasında çalışan 200 inşaat işçisi belirlenmiştir.

Çalışmanın amacı: Türkiye’de inşaat sektöründe çalışan inşaat işçilerinin motivasyonlarını etkileyen faktörleri ölçmek ve incelemektir (Geçer,2018).

İnşaat Sektöründe Yurt Dışında Yayımlanmış “Motivasyon” Konulu Çalışmalar

- The Business Roudatable (1982) “Construction Labor Motivation Report” isimli raporda, inşaat verimliliğin artırılması için gerekli motivasyon araçlarından bahsedilmiştir (Roudatable, 1982).

- Steve Y. W. Lam and Conrad H. W. Tang (2003), “Motivation of Survey Employees in Construction Projects” isimli makalede, inşaat projelerindeki kullanılması gereken motivasyon teknikleri anlatılmıştır (Tang vd. 2003).

- Hou, Y, (2004), “Motivation Of Chinese Construction Industry Professionals” isimli yüksek lisans tezinde, Çin inşaat sektöründe motivasyon tekniklerinin hangilerinin ne ölçüde kullanıldığı araştırılmıştır (Hou,2004)
- Simos, S (2004), “Motivation For Construction Professionals” isimli yüksek lisans tezinde, İnşaat sektöründe çalışanların motivasyon düzeylerinin projelere olan etkisi araştırılmıştır (Simos,2004).
- Dai Jiliang (2004), “Motivation of Construction Engineers in Yunnan, China” isimli yüksek lisans tezinde, Çinde’ki inşaat sektöründe yaşanan reform ile Çin’li inşaat mühendislerinin motivasyonun, beklenti ve ihtiyaçlarının ne kadarının karşılandığına yönelik yapılmış bir araştırmadır (Jiliang,2004).
- Wellington Didibhuku Thwala, Lydia Nthabiseng Monese (2007) “Motivation As A Tool To Improve Productivity On The Construction Site” isimli makalede, inşaat sektöründe üretim ve kaliteyi artırmak için teşvik edilmesi gereken olumlu motivasyon teknikleri anlatılmıştır (Thwala ve Monese, 2007).
- Anna B Parkin, Apollo Tutesigensi and Ahmet I Büyükalp “Motivation Among Construction Workers İn Turkey” isimli makalede Türk inşaat sektöründe çalışan işçileri motive ve demotive eden faktörler anlatılmıştır (Proceedings of the 25th Association of Researchers in Construction Management (ARCOM) Annual Conference, 09/2009)

Tablo 5: Mimarlık ve İnşaat Alanında “Motivasyon” Kavramıyla İlgili Yazılmış Makaleler

Makale Adı	Makale Yazarı-Yılı	Örneklem	Veri Toplama Yöntemi	Anahtar Kelimeler
Motivasyon Araçlarının İnşaat Yönetimindeki Etkinliği	Hüseyin Çağlar Çöğür Ve M. Emin Öcal (2011)	15 Mimar, 15 İnşaat Mühendisi 20 Diğer	Anket	Motivasyon, Verimlilik, Türk İnşaat Sektörü, İnşaat Yönetimi
İş Doyumu, Demotivasyon Faktörleri Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Mimarlar Üzerine Bir Araştırma	Tülay Çivici (2016)	Tasarım Bürolarında Çalışan 148 Mimar	Minnesota Ölçeği	İş Doyumu, Demotivasyon Faktörleri, Tükenmişlik
İnşaat Mühendislerini Ve Mimarları Demotive Eden Kriterler	Gülden Gümüşburun Ayalp Ve Fatma Arslan (2016)	96 Mimar Ve 127 İnşaat Mühendisinden Veri	Anket	Demotivasyon; Mimar; İnşaat Mühendisi; Proje Ve Yapım Yönetimi

İKİNCİ BÖLÜM

2. MOTİVASYON KAVRAMI VE KURAMLARI

2.1 Motivasyon Kavramı

İnsanların, hayatları boyunca birçok istekleri olur. İstekler dönemin şartlarına göre yenilenip değişebilmektedir. Bu sürekli değişen ve yenilenen isteklerin temelinde “kişilerin ihtiyaçları” yatmaktadır. İhtiyaçlar, yeterli düzeyde karşılanıp karşılanmamaya bakmaksızın kişileri sürekli harekete geçiren bir özellik göstermektedir. Bu özelliğin temelinde de “güdü” kavramı var olmaktadır (Bingöl,1990). Yani insanların davranışlarının temeline bakıldığında, kişiyi harekete geçiren veya faaliyetlere sürükleyen güce güdü denilmektedir (C. Binbaşoğlu ve E. Binbaşoğlu, 1991).

Motivasyon kavramı yapılan literatür taramaları sonucunda şu şekilde tanımlanmaktadır:

Motivasyon, “Örgüt ve kişilerin ihtiyaçlarının karşılanıp tatminle sonuçlanacak bir çalışma ortamı yaratarak çalışanların harekete geçmesi, isteklenmesi” olarak tanımlanabilir (Can, 2005).

Motivasyon kavramı, kişilerin hedeflerini ve amaçlarını gerçekleştirmeye fırsat sunan, istekleri doğrultusunda davranışlar ortaya koymalarını ve bu istekler için gayret, çaba göstermelerini sağlayan bir etki olarak tanımlanabilir (Ünsalan ve Şimşekler,2005).

Motivasyon, kişilerin ihtiyaçlarının karşılanması ve onları olumsuz durumlardan uzak tutmayı ifade eder (Yılmaz,2010).

Motivasyon, kişileri belirli amaçlara yönelten ve gayret göstermelerini sağlayan içsel bir çabadır. Diğer bir ifadeyle “içsel etmenlere bağlı olan çabaların bütünüdür.” (Ceylan,2014).

Motivasyon kelimesi, Türkçe de güdü, harekete geçirime, saik, teşvik etmek, isteklendirmek anlamına gelen Latince “Movere”, “Motum” kökünden türemiştir (Tevrüz,1997, Eren,2004 Akt: Üçüncü,2016).

Motivasyon kavramı, bireyin yapacağı bir davranışı başlatan ve bu davranışa yön veren bir güç kaynağıdır (Üçüncü,2016).

Motivasyon, kişilerin, hareket etmelerine neden olan güç veya yöntem olarak tanımlanmakla birlikte kişilerin amaçlarını ya da ihtiyaçlarını yerine getirmek üzere kişinin içinden gelen bir dürtü şeklinde tanımlanabilir (Coduroğlu,1994, Öztürk ve Dünder,2003, Üçüncü,2016).

“Motivasyon, kişilerin bir hedefe ulaşma yolunda geçirdiği süreçte, kendisine enerji verilmesi, yönlendirilmesi ve hedefe doğru ilerleme kararlılığının sağlam tutulmasıdır.” (Şakar,2012; Akt: Saygılı,2018).

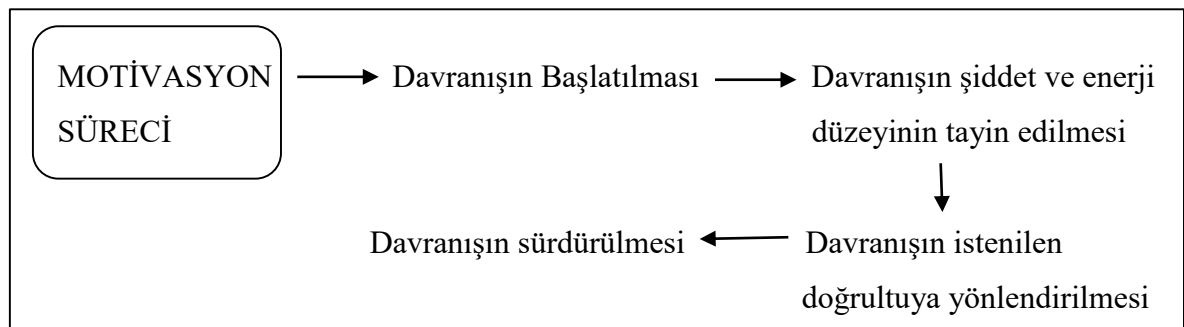
Örgütsel anlamda motivasyon kavramı, çalışanların örgüt ile olan hedef ve beklentilerinin ilişkilendirilmesi ve bunun sonucunda örgüt içinde çalışanların hem kendine hemde örgüte fayda sağlayıcı etki göstermesidir (Karadağ, Işık, Akbolat, Çelen, 2015).

Psikolojide motivasyon kavramı, kişilerin hedeflerine yönelik davranışı başlatan, devam ettiren, yönlendiren ve sona erdiren süreç olarak tanımlanmaktadır (Acuner,2010).

Duygusal zeka çerçevesinde motivasyon ise “Kişilerin duygusal mekanizmasını aracı olarak kullanarak bir işi başlatması ve bitirmesi” olarak ifade edilmektedir (Doğan,2005 Akt: Saygılı,2018).

Yapılan birçok motivasyon tanımının kesiştiği ortak nokta: Kişilerin harekete geçmesinden bu hareketi devam ettirip sonuçlandırmasına kadar geçen bir süreç olduğudur. Bu süreç bir uyarıcı sayesinde başlayıp devamlılık arz etmektedir (Yıldız,2010).

Motivasyon süreci Şekil: 1’deki gibidir.



Şekil 1: Motivasyon Süreci

(Kaynak: Arık,1996, s.21 Akt: Yıldız,2010)

Bu süreç şu şekilde açıklanmaktadır:

1. **“Davranışın Başlatılması:”** Kişiyi, durağan halden hareket haline geçmesini ifade etmektedir (Yıldız,2010). Davranışlar fizyolojik ihtiyaçlar, arzular, korkular, inançlar ve çevresel uyarılar tarafından başlatılabilir (Oral ve Kuşluvan, 1997).
2. **“Davranışın İstenilen Doğrultuya Yönlendirilmesi:”** Kişilerin, amaçlarıyla veya hedefleriyle göstermiş oldukları davranışların ilişkisini kurmak (Yıldız,2010).
3. **“Davranışın Şiddet Ve Enerji Düzeyinin Tayin Edilmesi:”** Kişinin, ne kadar çaba (gayret) göstereceğini ya da sarf edilen çabanın düzeyini ifade etmektedir (Yıldız,2010).
4. **“Davranışın Sürdürülmesi:”** Kişiyi, harekete geçiren uyarı sonrasında bu hareketin devamlılığının sağlanması şeklinde ifade edilmektedir (Yıldız,2010).

Bu süreç şu şekilde örneklendirilebilir: Aç olan bir insanın yemek ihtiyacının şiddetli olması durumunda, açlık ile başlayan motivasyon süreci bu ihtiyaç sonlanıncaya kadar kişi tamamıyla yemek yemeye odaklanmaktadır. Bu ihtiyaç giderildikten sonra kişi artık bu uyarıcının etkisinden çıkmış olup kendini tatmin ederek bu süreci tamamlamış olacaktır (Yıldız,2010).

İnsanları motive eden birçok faktör vardır. Bunlar çevresel, sosyal, ekonomik şartlar, kültürel faktörler olmakla birlikte kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Buna bağlı olarak da kişileri güdüleyen durumlarda farklı olmaktadır (Yıldız,2010). Yaradılış gereği ortaya çıkan bu farklılıklara rağmen araştırmacılar kişileri motive eden 4 ana grup belirlemiştir (Erkan,1995). Bunlar:

1. **Duygusal Motivasyon:** Kişileri içsel olarak dürtten duygular olarak ifade edilebilir. Bunlar hırs, rekabet, sevgi, tutku vb. gibi duygusal tepkiler içermektedir (Erkan,1995).
2. **Geleneksel Motivasyon:** Kişilerin yaşam biçimlerinden, aileden gelen alışkanlıklarından dolayı bugünlerinin etkilenmesinden kaynaklanmaktadır (Erkan,1995).
3. **Değer Sistemlerine Dayalı Motivasyon:** Dini, politik değerlere, yargılara bağlı olarak gelişen ve şekil alan yapıdır (Erkan,1995).
4. **Amaçlara Dayalı Motivasyon:** Kişilerin belirlenen amaç ve hedeflerine yönelik yapılan görevler olarak ifade edilmektedir (Erkan,1995).

2.2 Motivasyonun Özellikleri ve Faydaları:

- Motivasyon kavramı, kişiseldir. Gerek uyarıcıları gerek de verdiği sonuçlar olarak kişiden kişiye farklılık göstermektedir.
- Motivasyon bir davranış değil, davranışa iten güçtür.

- Motivasyon, kişilerin davranışlarını şekillendirir. Çünkü herkesin kendi ihtiyaçları, istekleri, dürtüleri vardır ve bunların sonucu olarak ortaya bir davranış koymaktadırlar.
- Motivasyon her zaman bilinen veya gözlemlenebilen bir ihtiyaca yönelik oluşmayabilir. Kişiyi farkında olmadan da motive eden şeyler var olmaktadır (Yıldırım,2006; Yıldız,2010).
- Motivasyon, kişilerin yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olan, verimliliği arttıran ve toplumsal, ekonomik refah düzeylerini geliştirerek rekabet ortamında güçlü kalmalarına yardımcı olmaktadır.
- Kişilerin yaratıcılığını öne çıkarmaktadır (Yıldız,2010; Kaş 2012; Saygılı,2018).

2.3 Motivasyonun Önemi:

Motivasyon kavramı, insan davranışlarına yön vermek isteyen herkesin üzerinde durması gereken önemli konulardan biridir. Değişen piyasa şartlarına, insanların sürekli değişen istekleri ve ihtiyaçlarına uyum sağlamak zorunda kalan işletmeler, kendileri için en önemli kaynak olan “insan” kavramının beklentilerine ve ihtiyaçlarına önem vermesi ve karşılayabilmesi gerekmektedir. İşletme bünyesinde çıkacak sonuçların başarılı olması için kişilerin motive edilmiş olması önemlidir (Aydın,2013; Ekici,2019).

Yapılan pek çok araştırmada, motivasyon hem işletmenin hem de çalışanların verimliliğinde ve üretkenliğinde aynı şekilde yüksek performans göstermelerinde önemli bir yere sahiptir. Hedeflenen sonuca ulaşma süresini kısaltabilmekle birlikte başarı ihtimalini de güçlendirmektedir. Çalışanlarının motivasyon düzeylerine özen gösteren işletmeler piyasanın zorlu rekabet şartlarında üstünlük kazanmasını sağlayacaktır. Aynı şekilde bu özen kaliteyi artırarak müşteri memnuniyetinin de artmasını sağlayacaktır (Aydın,2013; Ekici,2019).

Bu sebeple İşletmelerin veya kurumların kendi bünyesinde çalışan personellerinin, işletme kararları ve hedefleri doğrultusunda doğru yönlendirip başarılı sonuçlar elde etmeleri için çalışanları motive edecek faktörleri, motivasyon kavramını ve özelliklerini çok iyi kavramış olması gerekmektedir. Bu sayede çalışan mutlu, çalışma ve başarıma konusunda istekli ve örgüte fayda sağlayıcı bir etki yaratacaktır (Yıldırım,2006; Yıldız,2010).

2.3.1 Çalışanlar Açısından Motivasyonun Önemi:

İşveren ile iş gören arasında kurulan doğru ilişkiler ile çalışanların ihtiyaçlarının en etkin düzeyde karşılanması, kişilerin çalışma isteklerinin artmasına ve işletmeye faydalı olmasını sağlayacaktır (Sarıhasan,2014). Bunun yanında çalıştıkları ortamın kişilerin fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarına uygun olması da önemlidir. Çalışma arkadaşlarıyla uyumlu, huzurlu bir iletişim ağında olan, çalışma koşullarının sağlık açısından ergonomik, fonksiyonel olması, ekonomik açıdan kendini özgür ve tatmin hisseden kişiler hem kendilerini yeterli, özgüvenli ve başarılı hissedecektir hem de çalıştıkları kurumu daha ileriye taşımada da önemli bir rol gösterecektir (Çolak Alsat,2016). Bu sebeple çalışan kişilerin her bakımdan motive edilmesi birçok kazanımı da beraberinde getirecektir. Çünkü motivasyon kavramı çalışanlar için itici ve güdüleyici olan önemli bir güç kaynağıdır. Çalışanların motivasyon düzeyleri istenilen düzeyde olmadığı takdirde başarısızlık ve isteksizlik de beraberinde ortaya çıkacaktır. Bu durum daha da ilerlediği takdirde örgütte olan bağlılık azalmakla birlikte kişilerin kendilerini psikolojik olarak çökmüş, mutsuz ve gergin hissetmelerine neden olacaktır (Aydın,2013).

2.3.2 Yöneticiler Açısından Motivasyonun Önemi:

İnsanlar farklı ihtiyaçlara sahiptir. Bu ihtiyaçlar bazen somut bazen de soyut olabilmektedir. Kişiler bu ihtiyaçlarını karşılayamadığı takdirde içsel olarak bir dengesizlik hissetmektedir. İşverenlerin bu dengesizliğin önüne geçebilmeleri için kendilerinin sorumluluk alanında olan çalışma ortam ve koşullarına göre kişilerin ihtiyaçlarını karşılaması gerekmektedir. Çünkü her davranışın bir sebebi vardır. Bu sebepler çalışma ortamındaki stresten, fiziki koşullardan, ekonomik ve örgütsel sıkıntılardan vb. gibi birçok sıkıntıdan kaynaklanabilmektedir (Şahin,2004). Çağdaş yönetim anlayışı gereği ortaya çıkan davranışların nedenlerinin anlaşılması gerekmektedir. Çünkü bu davranışlar şirketin karlılığını ve insana fayda sağlayan hizmetini de önemli ölçüde etkileyecektir.

İyi bir yönetici aynı zamanda iyi bir lider olmak zorundadır. Çevresine ve çalışanlarına ilham olan, çalışanlarını fark edip takdir eden ve onların potansiyelini ortaya koymalarına yardımcı olan yöneticilerin şirketlerini ağır piyasa koşullarında daha sağlam temellere oturttukları daha iyi işler yapacaktır (Tutar ve Erdönmez,2007; Koçel,2010; Ekici,2019).

2.3.3 İşletme Açısından Motivasyonun Önemi:

İşletmelerin temel amacı karlılıklarını sağlamak ve devam ettirmektir. Küçük ya da büyük, hizmet veya ürün ortaya çıkaran her işletmenin amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanları etkinlik ve verimlilik prensiplerine göre çalıştırmaları gerekmektedir. Bu durumun gerçekleşmesi için çalışanların moral ve motivasyon düzeylerini arttırmaya yönelik şirket politikası oluşturulmalıdır.

Türkiye gibi gelişmekte olan ve iş görenlerin kalitesiyle ilgili sorunları bulunan ülkeler bakımından motivasyonun çok önemli bir yeri olmaktadır (Tutar ve Erdönmez,2007).

İşletmelerin hedef ve amaçlarına uygun bir motivasyon sistemi, işletmelerin ve çalışanların verimliliğini sağlamakla birlikte toplumun refah düzeyinin de gelişmesine katkı sağlayacaktır (Kılıç Aksoy, 2016).

2.4 Motivasyon Kuramları

Tarihsel süreç içerisinde davranış bilimlerini araştıran birçok araştırmacı insanların çalışma ortamlarında nasıl motive edileceği ile ilgili birçok kuram öne sürmüştür. Bu kuramların temel amacı kişilerin motivasyonunu artıran etmenlerin ortaya çıkmasını sağlayan modeller belirlemek olmuştur (Özdaşlı,2013).

20. yüzyılın başlarında temelleri atılmaya başlanan motivasyon kuramları, günümüze gelinceye kadar birçok farklı isimle anılmaktadır. Bunlar geleneksel ve çağdaş teoriler ya da kapsam ve süreç teorileri olarak literatüre geçmiştir (Basset Jones, G. Lloyd,2005).

2.4.1 Süreç Kuramları

Süreç Kuramları, dışsal faktörlere ağırlık vermekle birlikte güdüleme sürecini oluşturan faktörleri tanımlar ve bu sürecin nasıl çalıştığını açıklamaktadır. Süreç Teorisi, davranışların nasıl başlayıp, nasıl aksiyon aldıklarına ve nasıl sonlandığına (yani motivasyon sürecinin oluşumuna) odaklanmaktadır (Tevrüz,2002; Kınır,2006; Sabuncuoğlu ve Tüz,2009; Koçel,2010; Kaş,2012; Saygılı,2018).

2.4.1.1 Vroom'un Beklenti Kuramı

Beklenti Kuramı, 1964 yılında Kanadalı psikoloji profesörü Victor Vroom tarafından öne sürülmüştür. Vroom'un Beklenti Kuramı, kişinin belirlemiş olduğu amaçların gerçekleşme beklentisidir. Bu beklenti kişilerin inancını yüksek tutarak motivasyonunu arttırmaktadır (Yıldız,2010).

Bu kuramdaki en önemli etmen, işverenin çalışanlar hakkında beklentisi değil, çalışanın kendi beklentilerine odaklanmasıdır. Bu beklentiler tespit edildiği takdirde örgüt içinde çalışan kişileri motive etmek daha kolay olacaktır (Yıldız,2010). Teori, kişisel faktörlerin, motivasyon üzerindeki etkisi üzerine çalışmaktadır (Koçel,2010).

Kuramın ana düşüncesi ise; “Kişinin yapacağı davranışın kendisine ödül ya da arzu ettiği bir çıktı olarak döneceğine inanması durumunda motive olmasıdır. Eğer arzu edilen çıktı ya da beklenen ödül elde edilemezse kişi o davranışı devam ettirmek istemeyecek ve motive olmayacaktır” (Önen ve Tüzün, 2005; Yıldız,2010).

Teori, kişilerin motivasyonunun 3 faktöre bağlı olduğu ve bu faktörlerin “Beklenti, Amacın Değeri ve Araçsallık” olarak tanımlanmaktadır. Şekil:2’de Beklenti Kuramının Formülü gösterilmektedir.

- **Değer (Valance):** “Bir amacın gerçekleşmesi durumunda elde edeceği ödüllere olan istek ve arzuları ifade eden güce denir.” Arzulama derecesi olarak da tanımlanmaktadır. Amacın değeri pozitif (+1), nötr (0) ve negatif (-1) olabilmektedir. Eğer kişinin amaç değeri (+1)’e yakınsa kişi, amacının sonunda elde edeceği kazanımlar karşısında motive olmuş olacaktır. Eğer bu değer (0) (durağan, stabil) olursa kişinin amaca yönelik herhangi bir ilgisinin olmadığı ifade edilmekle birlikte bu değer (-1) olursa da kişi amaçlara yönelik isteksiz olup bu amaç doğrultusunda yapacağı her türlü davranıştan kaçacaktır (Yavuz,2006; Alkış,2008; Purvis vd. 2015; Akt: Çağlar,2018).

- **Beklenti (Expectancy):** Kişilerin göstermiş olduğu çabalar sonucunda işi başarma arzusu veya başarma isteği olarak tanımlanmaktadır (Önen ve Tüzün,2005).

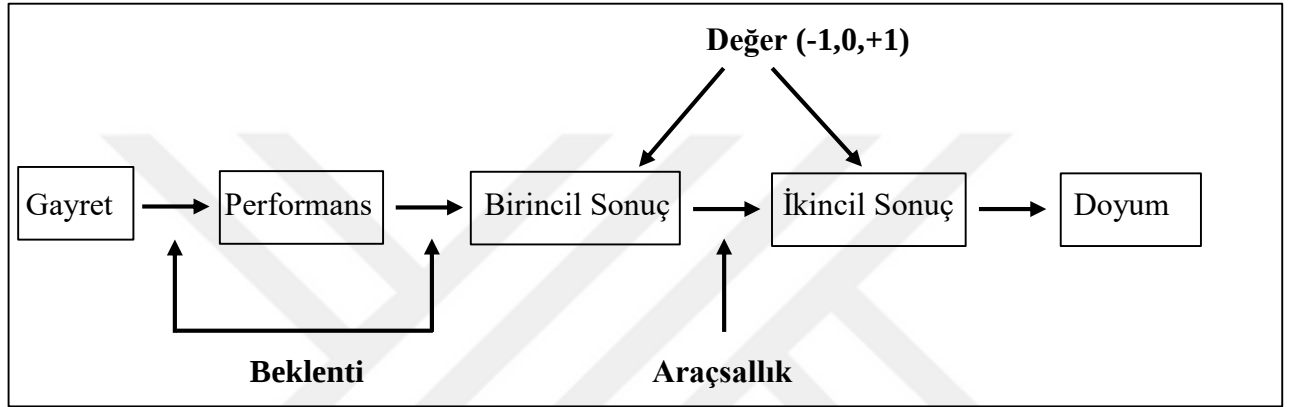
- **Araçsallık (Instrumentality):** Yapılan işin sonucunda kişilerin ödüllendirilmesi veya çıktı sağlaması olarak tanımlanmaktadır (Önen ve Tüzün,2005).

Şekil:3'te Vroom'un Bekleyiş Kuramına göre motivasyon süreci gösterilmektedir.

$$\text{MOTİVASYON} = \text{BEKLENTİ} \times \sum (\text{VALENS} \times \text{ARAÇSALLIK})$$

Şekil 2. Beklenti Kuramının Formülü

(Kaynak: Önen, L. Ve Tüzün, M. B. (2005). Motivasyon. (1. Basım). İstanbul: Epsilon Yayıncılık)



Şekil 3: Vroom'un Bekleyiş Kuramına Göre Motivasyon Süreci

(Kaynak: Mullins, L. J. (2005). Management and organisational behaviour (Yedinci baskı). Prentice Hall/Financial Times. London. Akt: Acar,2019)

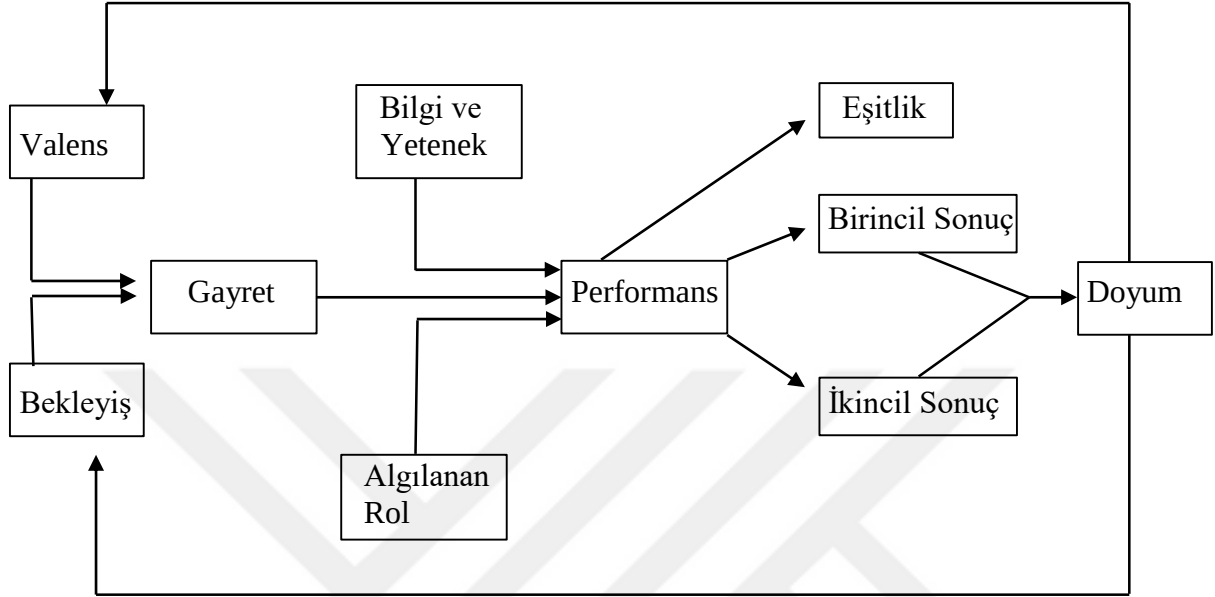
2.4.1.2 Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

L.W. Porter ile E. E. Lawler'ın, Geliştirilmiş Beklenti Kuramı Vroom'un Beklenti Kuramından yola çıkarak ortaya çıkmıştır. Vroom'un kuramına ek olarak yeni değişkenler eklemiştir. Kurama göre kişilerin motivasyonu ve göstermiş oldukları çabaların yanında bireyin bilgisi, yetenekleri, algıları, karakterleri, da önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir (Sürekli ve Tevrüz,1997; Şimşek vd. 2003; Onaran, 1981 Akt: Acar,2019).

Porter ve Lawler, bu kuramı örgüt ortamında uygulamalı olarak oluşturup geliştirmişlerdir. Kuramın, en temel düşüncelerinden biri "Adalet ve Eşitliktir". Adil bir ödüllendirme sistemi, kişilerin motivasyonunda olumlu bir etki göstermekle birlikte kişilerin kendilerini geliştirmelerine de vesile olmuştur (Eren,1993 Akt: Acar,2019).

Kuram, Vroom'un oluşturmuş olduğu kuramdan farklı olarak 9 farklı değişken daha içermektedir. Kişinin amaçlarının çekiciliği, bu amacı arzulaması ve ödülün değerini ortaya

koymaktadır. Bu değer Vroom'un 'Valence' kavramıyla benzerlik göstermektedir. Aynı şekilde kişinin göstereceği çaba sonucunda alacağı ödül olasılığı yine Vroom'un "Beklenti" ve "Araçsallık" değişkenlerinin birleşimiyle oluşmaktadır (Çağlar,2018).



Şekil 4 : Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Bekleyiş Teorisi Motivasyon Süreci

(Kaynak: Dinçer Ö. Fidan N.1997; Buchanan ve Huczynski, 2004; Brooks, 2006)

Kişinin göstermiş olduğu çaba, her zaman başarıyla sonuçlanmaz. Verilen çabanın yüksek bir başarıyla sonuçlanabilmesi için kişinin yeterli bilgiye, donanıma, yeteneğe sahip olması gerekmektedir (Bingöl,1990 Akt: Kaş,2012). Şekil:4'te gösterilen ilk kademe: Gayret, bilgi ve yetenek, algılanan rol değişkenlerine göre gösterilen performans ve ödül faktörleridir. Bu ödüller içsel (kişilerin göstermiş olduğu performans sonucunda başarma duygusunun doyurulması) veya dışsal (örgüt içerisinde yükselme, ücret artışı, statü) olabilir. Burada önemli olan Vroom'un teorisine ek olarak "Eşitlik" ilkesidir (Onaran,1981; Aydın,1993; Koçel,2010). Kişiler bilgilerinin ve yeteneklerinin farkına varıp başkalarıyla kıyasladığında kendi değeriyle, alacağı ödül veya bir çıktıyla ilgili fikre sahip olacaktır. (değer ve ödül algılaması) Eğer ki kişi verdiği çaba karşısında düşündüğünden daha az bir ödül alırsa bu kişide tatminsizliğe neden olacaktır. Bundan dolayı da kişinin bekleyişi de olumsuz etkilenecektir (Silah,2005).

2.4.1.3 Adams'ın Eşitlik Kuramı

J. Srtacy Adam'ın Eşitlik Kuramının temeli insanlara yapılan muamelenin, verilen değer, ödülün eşitliğe dayandırılmasıdır (Güney,2000). Eşitlik teorisinin hem iş hayatında hem de sosyal hayatta insanları motive etmek için kullanılması gerektiğini vurgulamaktadır. Kişiler aynı çaba sonucunda elde ettikleri çıktılar diğerleriyle kıyaslandığında eşit olduğunu görürse kendilerine de eşit davranıldığını düşünürler ve bu sayede motivasyon düzeyleri yükselmeye başlar (Barutçığıl,2002).

Adams'ın kuramı, temelinde kişilerin çalıştıkları ortamlarda kendilerine eşit davranılmasını istemeleriyle başlamıştır (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1995). Eğer çalışanlar, çalıştıkları kurumda kendilerine verilen her türlü çıktıyı yeterli görüyorsa motivasyon düzeyleri artmaya başlayacaktır. Çünkü çalışanlar her zaman işe olan girdilerini (emek, çaba, eğitim,) ve çıktılarını (maaş, ücret artışı, terfi) düşünüp sürekli kafalarında girdi çıktı dengesi oluşturmaya çalışmaktadırlar (Güney,2000; Yair,2011).

Adams'ın Eşitlik Kuramı, pek çok araştırma ile de doğrulanmaktadır. Ancak burada işveren ve yöneticilerin, çalışanların kendilerini kimlerle karşılaştırdıklarını, hak ettikleri ödülü ne ile ölçtüklerini, kendi girdilerini ve çıktılarını ne şekilde değerlendirdiklerini tahmin etmeleri güçleşecektir (Tetik ve Pala, 2009).

Sonuç olarak "Birey, ancak kendisi ile diğer çalışma arkadaşları arasında tam eşitlik ve denge sağlandığına inandığı zaman huzura kavuşur ve motive olur." (Tınaz, 2009).

2.4.1.4 Skinner'in Pekiştirme Kuramı

Skinner'in öne sürdüğü Pekiştirme Kuramı, kişilerin elde ettiği olumlu ve olumsuz sonuçlara göre davranışı yeniden gösterip göstermeyeceklerine açıklık getirmektedir. Kuramın ortaya çıkardığı sonuç kişilerin en çok takdir edildiği ve ödül aldığı davranışlara yöneldiğini öne sürmektedir (Şimşek vd. 2003).

Bu kurama göre önemli olan "Kişinin Davranışlarıdır." (Kaş,2012). Bu noktada Locke'un Amaç Kuramıyla da benzerlik göstermektedir. Amaç kuramında kişilerin amaçları davranışlarını oluşturmaktadır. Pekiştirme kuramında ise pekiştirmenin davranışa yön verdiği ortaya çıkmıştır (Robbins, 1994, Akt: Acar, 2019).

Pekiştirme Kuramı, kişilerin tekrarlanabilir davranışlar sergilemesine ve bu davranış sonucunda alacağı ödül veya cezaların kişiler üzerindeki etkisine bağlıdır (Kırçı,2007). Davranışların pekiştirilmesinde çevresel pekiştiriciler (sosyal, sembol, etkinlik gibi) etkilidir. Bu pekiştiriciler davranış sonunda sunulduğu takdirde o davranışın tekrarlanma olasılığı yüksektir. Bu davranışların istenilen ve istenmeyen durumlar karşısında 4 farklı sonuç ortaya çıkmaktadır. Bunlar:

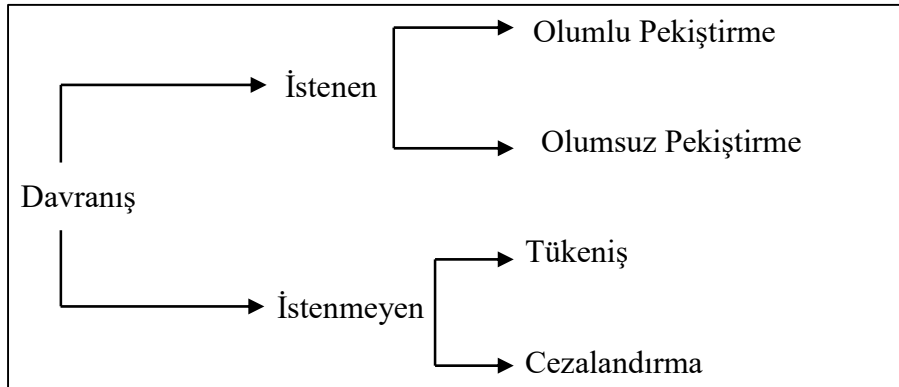
1. Olumlu Pekiştirme: Kişinin istenilen davranışı alışkanlık haline getirmesi için yapılan pekiştirme,

2. Olumsuz Pekiştirme: Kişinin, hoşuna gitmeyen bir davranışı yok etmek veya ortadan kaldırmak,

3. Tükeniş (Ortadan Kaldırma, Son Verme): İstenmeyen davranışı tamamen ortadan kaldırmak için farkı önlemler almak,

4. Cezalandırma: İstenmeyen olumsuz davranışı yok etmek için çalışanın cezalandırılmasıdır (Onaran,1981).

Fakat Skinner “son verme” ve “ceza yollarının” kullanılmaması gerektiğini dile getirmektedir. Çünkü bu yöntemlerin çalışan kişilerin örgüt içerisinde mutlu olmamalarına ve yapılması gereken işleri layıkıyla yapamamalarına neden olmaktadır (Eroğlu,2000). Şekil:5’te Skinner teorisi gösterilmektedir.



Şekil 5: Skinner Teorisi

(Kaynak: Eroğlu, F. (1996). *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım; Akt: Acar,209)

2.4.1.5 Locke’un Amaç Kuramı

Edwin Locke 1668 yılında öne sürdüğü bu kurama göre İnsanların davranışlarının ana sebebinin niyet ve amaçları olduğunu öne sürmüştür (Acar,2019). Her insanın kendisi ve

geleceğiyle ilgili hedefleri ve amaçları vardır. Bu hedeflere ulaşma istekleri onların motivasyon derecelerini belirler (Can,1997; Akt: Acar,2019). Kişiler belirledikleri amaçlar ile gösterdikleri çaba sonucunda elde ettikleri çıktının değer bakımından eşit olması halinde iş tatmininin ortaya çıkacağı varsayılmaktadır. Çıktı değeri ne kadar fazla ise doyum da o derece fazla olacaktır (Saylan,2008).

Locke'un bu kuramla ortaya koyduğu amaç:

Kişileri, ulaşmak istediği hedefler için bilinçli ve sistematik bir şekilde harekete geçeceği fikrini savunmaktadır. Bu fikir de kişinin hem kendi için hem de işi için hedefler oluşturmaya ve bu hedeflere ulaşabilmek için çaba gösterip sonucunda amacına ulaştığı için mutluluk duyacağını belirtmektedir. Bu mutluluk kişiler için motive edici ve güdüleyici bir unsurdur (Başaran,2010).

Amaç teorisi, çoğu yönetim uygulamalarında olduğu gibi özellikle “Amaçlara Göre Yönetim” uygulamasında daha çok kullanılmaktadır. Yönetim alanında önemli olan bu konu örgütün amaçlarıyla kişinin amaçları arasındaki uygunluğu da sağlamaktadır. Burada yönetici veya işverene düşen görev: Astlarının katkılarıyla amaçların uygunluğunu sağlamaktır (Silah,2005).

2.4.2 Kapsam Kuramları

Kapsam Teorileri içsel faktörlere ağırlık vermekle birlikte odak noktası kişilerin bireysel ihtiyaçlarıdır (Tevrüz,2002; Sabuncu ve Tüz,2009; Koçel,2010; Kaş,2012). Ayrıca kapsam teorileri, motivasyonun nedenlerinin neler olduğuyla ilgilenmektedir (Kıngır,2006).

2.4.2.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Motivasyon kuramları arasında en çok bilinen ve Maslow'un yaptığı klinik gözlemler sonucunda 1954 yılında ortaya atılan bir yaklaşımdır. Maslow yaptığı gözlemler ve araştırmalar sonucunda 2 temel varsayım üzerinde çalışmasını sürdürmüştür.

Bunlar:

1. Bireylerin göstermiş olduğu davranışlar belirli bir ihtiyacı gidermeye yöneliktir.
2. Bireylerin ihtiyaçlarının öncelik ve önem sırası vardır.

Bu varsayımlara göre ihtiyaçlar belli bir düzen ve sıralama içerinde olmalıdır. Bu sıralamaya göre alt seviyedeki ihtiyaç karşılanmadan bir st seviyedeki ihtiyaç karşılanamamaktadır (Koçel,2003;Koçel,2010).

Maslow'un teorisi, insanı motive eden olguların çeşitliliğini vurgulamaktadır. Bu anlamda kişilerin aynı olay karşısında farklı tepkiler göstermelerinin nedenlerini belirleyerek, kişilerin ortak özelliklerini tanımlar (Sabuncuoğlu ve Tz,2003; Akt: Alkış,2008).

Maslow, ihtiyaçları 5 ana grupta toplamıştır ve hiyerarşik bir sıraya koymuştur. Bireyin en basit ihtiyacından en temel ihtiyacına kadar tümünü içermektedir.

En alt basamaktan başlayarak bunlar:

1. Fizyolojik ihtiyaçlar: Yaşadığımız süre boyunca bizimle devam eden temel ihtiyalarımızdır. Bunlara rnek olarak: Yeme, içme, barınma, giyinme, dinlenme gibi kişinin yaşamını sürdürmesini sağlayacak ihtiyaçlardır (şimşek vd.2003;Eren,2004; Aytaç,2005).

2. Güvenlik İhtiyacı: Kişilerin kendilerini güvende hissettikleri, fiziksel ve duygusal tehlikeden korunma ihtiyacı olarak tanımlanabilir (Sağır,2004; Akt: Yıldız,2010).

3. Sevgi/Ait Olma İhtiyacı: Sosyal ihtiyaçlar olarak adlandırılan bu basamak kişilerin sevgi ve herhangi bir gruba ait olmayı ya da aileye ye olmayı, insanlarla iyi ilişkiler kurup toplumda kabul görmeyi kapsamaktadır. Bu ihtiyaçta kişiler sevip sevildiğini hissetmek isterler (şimşek vd.,2003;Eren,2004; Akt: Alkış,2008).

4. Saygınlık İhtiyacı: Kişi kendi kendine duyduğu saygı ve güven duygusunun diğer bireyler tarafından da gösterilmesini talep eder. Bu basamakta içsel doyum ön plandadır. Kişinin saygınlık, statü, dikkat çekme ihtiyacı bu basamakta belirgin olarak kendini göstermektedir (Sabuncuoğlu ve Tz,2003; Akt: Alkış,2008).

5. Kendini Gerçekleştirme: Kişinin bir şeyleri başarma isteğinin yanında kendi var olan gücünden emin olma, tatmin olma ve çevresine göre en iyi olma ihtiyacı olarak tanımlanmaktadır (şimşek vd.,2003; Koçel,2010).

Bu kuramda zet olarak kişinin güdülenmesinin temelinde ihtiyaçlar vardır. İhtiyaçlar hiyerarşisinde tatmin edilen bir ihtiyaç basamağı artık motive edici bir özellik taşımamaktadır. stndeki basamak kişi için motive edici konuma geçmiştir. şekil:6 'da bu hiyerarşi sırası gösterilmektedir.



şekil 6: Maslow Hiyerarşisi

(Kaynak: Maslow,1954.)

2.4.2.2 Alderfer'in Var Olma, İlişki Kurma ve Gelişme ihtiya ı Kuramı

Clayton Alderfer tarafından 1969 yılında geliştirilen ve kişilerin çalışma hayatlarındaki ihtiyaçlarını belirlemek üzere ortaya çıkmış bir kuramdır.

Clayton Alderfer, Maslow'un ortaya koyduğu 5 Temel ihtiya ı 3'e düşürmüştür. Kuram bu doğrultuda Maslow'un tezi gibi kişilerin, temel ihtiyaçları karşılanmadığı takdir de bir üst düzeyde bulunan istek ve ihtiyaçların motive edici özelliğini kaybedeceğini  ne sürmektedir (Nicholson, 1998; George ve Jones, 2002 Akt: Alkış 2008).

Bu kuramın adı  ne çıkan 3 önemli ihtiya ın baş harflerinden (ERG: (Existence Relatedness and Growth Approach)) oluşmaktadır. Bu ihtiyaçlar ve açıklamaları şu şekildedir:

- **Var Olma ("E"xistence):**

Bireylerin, fiziksel olarak hayatta kalması ve nesillerini devam ettirmesi ve bunları yaparken her türlü tehlikeden kendini koruyup güvende kalabilmesi olarak tanımlanmaktadır (Alkış,2008). Bu ihtiya a örnek olarak açlık, susuzluk, ücret, fiziksel çalışma şartları verilebilir ( ağlar,2018).

- **İlişki Kurma (“R”elatedness):**

Bireylerin, hem çalıştıkları ortamlarda hem sosyal ortamlarda hem de özel hayatlarında var olan insanlarla iyi ilişkiler kurup bunları devam ettirmek istemesi olarak tanımlanmaktadır (Alkış,2008).

- **Gelişme (“G”rowth):**

Bireylerin, hem mesleki anlamda hem de kişisel anlamda kendini geliştirmesi, üretken ve yaratıcı olması ve içinde bulunduğu örgütte de bu gelişim konusunda desteklenmesi olarak tanımlanmaktadır (Alkış,2008).

Gelişme ihtiyaçlarının tatmin edilmesi, kişinin yeteneklerini tam manasıyla kullanmasına bağlıdır (Çağlar,2018).

2.4.2.3 Mc Clelland ve Başarı İhtiyacı Kuramı

David Mc Clelland’ın Başarma İhtiyacı Kuramı, diğer kuramlar gibi kişiden kişiye göre farklılık gösterebileceğini açıklarken diğer kuramlardan farklı olarak da her farklılığın farklı bir motivasyon kaynağını da beraberinde getirdiğini öne sürmektedir. Maslow ile karşılaştırıldığında güdüleyicilerin öğrenme ile kazanılacağını savunmaktadır (Ekici,2019).

David Mc Clelland’a göre bir bireyin yüksek seviyede başarıma ihtiyacı var ise: Sonuç odaklı oldukları için bireysel sorumluluk alabileceği görevleri tercih etmektedir. Daha çok ulaşabileceği ve başarabileceği amaçlar ve hedefler belirleyerek, ön görebildiği riskler almaktadır. Ulaştığı sonucun net olmasını talep etmektedir. Bu sonuç başarılı ya da başarısızlık olarak net bir şekilde ortaya konulmalıdır. Başarı odaklı olan kişinin, kuracağı insani ilişkilerinde de daha çok yetenekli olan ve kendine fayda sağlayan arkadaşlıkları tercih ettiği görülmektedir (Argon ve Eren,2004).

David Mc Clelland tarafından ortaya konan bu kuramda kişilerin aşağıda tanımlanan 3 grubun etkisinde davranış gösterdiği ortaya çıkmıştır (Koçel,2010).

Bunlar:

1. İlişki Kurma İhtiyacı: Psikologlara göre bir kişi, kendini sürekli diğer kişilerle nasıl daha yakın ve dostça ilişkiler kurabileceği konusunda düşünürken buluyorsa bu kişi “Bağlanma İhtiyacına” sahip olarak tanımlanmaktadır. Bu ihtiyaç kişilerde, bağ kurmaya, sosyalleşmeye ve bir gruba, örgüte üye olmaya itmektedir (Silah,2005).

2.Güç Kazanma İhtiyacı: Kişi, zamanının çoğunu kendini nasıl daha güçlü konuma getireceğini ve diğer insanları nasıl kontrol altına alacağı yönde düşünerek geçirmesi anlamına gelmektedir (Izgar,2003).

3.Başarma İhtiyacı: Kişi, zamanının çoğunu yaptığı işleri nasıl daha iyi yapabileceği hakkında düşünerek geçirmesi başarılı olma ihtiyacının yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Başarı güdüsü, kişiye zorlukların üstesinden gelmeyi ve daha ileri gitmek için cesaret vermektedir (Izgar,2003).

2.4.2.4 Herzberg'in Çift Etmen Motivasyon Kuramı

Frederick Herzberg'in 1954 yılında ortaya koyduğu Çift Etmen Motivasyon Kuramı, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinden sonra en çok bilinen kuram olarak tanımlanmaktadır. Herzberg'in oluşturduğu bu kuram, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisini geliştirmek üzere yapılmıştır. Buradaki amaç diğerlerinden farklı olarak çalışan kişileri, çalışma hayatlarında mutlu ve mutsuz eden faktörleri tespit etmek olmuştur (Baysal ve Tekarslan, 1987).

Herzberg'in bu çerçevede yaptığı araştırmanın örneklemini 200 muhasebeci ile mühendisler oluşturmakla beraber kişilere kritik olay yöntemi uygulayarak veri toplanmıştır. (Kritik Olay Yöntemi: Derinlemesine bir olayı analiz etmeye yardımcı olan, yapılan kişilerin davranışlarına odaklanan ve çıkan sonuçlar çerçevesinde bir çözüm önerisi sunan bir tekniktir (Sezer ve Şahin,2015). Bu yöntemde önemli olan kişilere mülakat yoluyla “İş konusunda özellikle ne zaman kendinizi iyi hissedersiniz, sizi neler harekete geçirir? İş konusunda genelden ayrı olarak ne zaman kendinizi kötü hissedersiniz, sizi ilgisizleştiren nedir? (Koçel, 2003) sorularına verilen cevaplar ile çalışanların kendilerini en iyi ve en kötü hissettikleri durumları tespit etmektir (Baysal ve Tekarslan, 1987).

Araştırmaya dâhil olan kişilerin kendilerini mutlu ve tatmin olduklarını hissettikleri anların yaptıkları işler ile doğrudan ilgili olduğu tespit edilmiştir. Herzberg, bu çıkan veriler ışığında “İş doyumu-Verimlilik” arasında bir ilişki bularak (Baysal ve Tekarslan, 1987) işi ilgilendiren faktörlerin, çalışanlarda görülen iş tatmini ve artan potansiyelleri, verimlilikleri arasında olumlu etkilerin varlığını belirtmiştir (Hodgetts, 1999, Akt: Büyükgöz, 2008).

Aynı şekilde çalışanların işlerine göstermiş oldukları tutumu, işindeki başarılı veya başarısız olma durumlarını doğrudan etkilediği görüşüne dayanmaktadır (Aktaş,2002 Akt: Kaş,2012).

Yapılan bu çalışmayla Herzberg'in Çift Faktör Kuramının varsayımlarına göre:

- Çalışma ortamlarında eksikliği halinde kişilerin, fiziksel ve psikolojik açıdan kötü hissetmelerine yol açan, işten ayrılmalarına, tatminsizliğe neden olan durumlara (yani çalışanı kötümser kılan ve işinden bezdiren) “*Dışsal Motivasyon Faktörleri*”,
- Çalışanların içsel ve kişisel özelliklerinden kaynaklanan, onları psikolojik açıdan mutlu hissettiren, örgütte bağlılığını arttıran, özendirici durumlara da “*İçsel Motivasyon Faktörleri*” olarak iki farklı kategori oluşturmuştur (Eren,1998; Deniz,2005; Alk1,2008; Kaş,2012, Çağlar,2018.).

Bu kategorilerin alt başlıkları ise Tablo:6’da gösterilmektedir.

Tablo 6: Herzberg’in Çift Faktör Kuramı

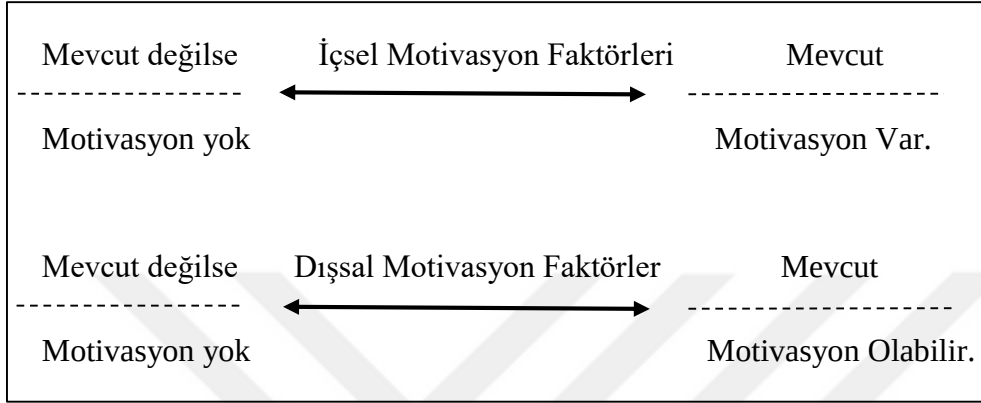
Herzberg’in Çift Faktör Kuramı	
İçsel Motivasyon Faktörleri	Dışsal Motivasyon Faktörleri
• Başarma • Tanınma • İlerleme • İşin Kendisi • Sorumluluk • Büyüme	• Ücret • Şirket Politikaları • Fiziksel Çalışma Koşulları • İş Güvenliği • Kişiler Arası İlişkiler • Denetim

(Kaynak: Herzberg’in İçsel ve Dışsal Motivasyon Faktörleri (Eren,1998; Şimşek ve diğerleri,2003; Bilge, Akman ve Kellecioğlu,2007; Topal oğlu ve Süral,2014)

Herzberg yaptığı araştırmalar doğrultusunda şunu savunmaktadır: Dışsal Motivasyon Faktörlerinin varlığı ile doyuma ulaşmak mümkündür bununla birlikte bu faktörlerin eksikliği çalışanların iyi hissetmelerini engellemektedir. Çalışan kişilerin tatmin olması ve motive olmaları için bu faktörler tek başına yeterli olmamaktadır (Eren,2003). Dışsal Motivasyon Faktörleri oluşturulmadan sadece İçsel motivasyon faktörleri sağlamak ise çalışan kişilerin motivasyonu için yeterli olmamaktadır (Koçel,2003).

Çalışan kişilerin, şirketin belirlediği politika ve amaç-hedefler doğrultusunda işleri belirlenen düzeyde, kalitede yapmasını sağlamak için şartların gereken düzeyde sağlanması, çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ve kişileri motive edici stratejiler belirlenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde çalışanların örgüte sundukları katkı, bağlılık da azalma gözlemlenmesi kaçınılmaz olacaktır. Bu durumda çalışanların yetenek ve kapasitelerini

kullanamamasına, kendini geliştirememesine neden olarak kişinin kendine duyduğu saygıyı olumsuz etkileyecektir. İlerleyen süreçlerde işten ayrılmalara da ortam hazırlayacaktır (Tınaz, 2009). İşverenlerin, çalışanlar için tatminsizlik yaratan durumları ortadan kaldırdıktan sonra motive edici faktörleri devreye koyması gerekmektedir (Vural ve Coşkun,2007). Çünkü tatminlik duygusu motive edici faktörlerin varlığıyla oluşmaktadır (Aşan,2007).



Şekil 7 : Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

(Kaynak: Koçel,2010)

Frederick Herzberg'in oluşturduğu kuram ile Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi karşılaştırıldığında bu iki kuramında temelde birbirine benzediği ve yakın olduğu görülmektedir. Bu benzerlik Tablo:7'de gösterilmiştir.

Tablo 7: Herzberg ile Maslow'un Modellerinin Karşılaştırılması

Herzberg Modeli	Maslow Modeli
İşin Kendisi Başarma Gelişme Olanakları Sorumluluk Alma	Kişisel Bütünlük Gereksinimleri
İlerleme Tanınma Statü	Saygınlık Gereksinimleri
Denetçiyle Üstlerle Astlarla olan ilişkiler Teknik Denetlemeler	Sosyal Gereksinimler
İşletme Politikası ve Yönetim İş Güvenliği Çalışma Koşulları	Güvenlik Gereksinimleri

Çalışma Koşulları Ücret Kişisel Yaşantı	Fizyolojik Gereksinimler
---	--------------------------

Kaynak: Eren,1998; Tevrüz,2002; Eroğlu,2007 Akt: Kaş,2012)

Herzberg'in bulguları ile Maslow'un bulgularının birleştiği nokta, iki kuramında "İnsanların ihtiyaçlarının karşılanmasıyla motive olabileceklerine" duydukları inançtır (Eroğlu,2007). Farkları ise değişkenlerin nitelikleridir yani Çift Faktör Kuramında değişkenler direk iş ile ilgili olmakla birlikte örgüt içerisindeki unsurlarla çevrelenmiştir (Yüksek,2005). Herzberg'in bu kuramı kişilerin başarısını ölçmediğini sadece onların motivasyon, tatmin ve tatminsizlik düzeylerine odaklandığına dikkat edilmelidir (Can ve diğerleri,1995). Kuram da kişilerin tatmin ve tatminsizliğinin çalışma ortamlarında birbirine zıt olgular olmadığı tespit edilmiştir. Bununla ilgili literatür araştırmaları şunu söylemektedir: "Tatmin olma, tatminsizliğin zıttı değildir. Çalışan kişiler işinden tatmin sağlamadıkları halde tatminsiz olmadan da çalışabilirler." (Başaran,2000).

2.4.2.4.1 Herzberg'in Çift Etmen Kuramının Dışsal Motivasyon Faktörleri

Dışsal Motivasyon Faktörleri, işin fizyolojik, güvenlik ve sosyal gereksinimlerini karşılamaktadır. Bunlar: Ücret, Şirket Politikası ve Yönetimi, Çalışanlar Arası İlişkiler, Fiziksel Çalışma Koşulları, Çalışanların Özel Hayatı ve Statü olarak tanımlanmaktadır (Şimşek ve diğerler,2003; Alkış 2008; Yıldız,2010).

a) Ücret

Zorlu yaşam şartlarında insanlar geçinebilmek için belirli bir gelire sahip olmak istemektedir. Fakat piyasa dalgalanmalarının ciddi oranda arttığı günümüzde çoğu kimse emeğinin karşılığını alamadığını düşünmekte ya da aldığı ücreti yetersiz bulmaktadır. Yine günümüz şartlarında maaşlı iş bulabilme olgusu, yerini maaşsız da olsa iş bulabilme olgusunun yerine bırakmıştır. Halbuki ücret veya maaş, çalışanların işe bakış açılarında ve motivasyon düzeylerini etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Yıldız 2010).

Ücret, çalışanların temel gelir kaynağı olmakla birlikte, kişilerin yaşam standardını belirleyen, saygınlığında ve geleceğini güvence altına alabilme de önemli bir etkiye sahiptir (Can ve diğerleri, 1995).

İşverenler, çalışma ortamında kişilerin göstermiş olduğu başarı ve emeğin karşılığında verdikleri ücret ile bireyin içsel doyumunu sağlayacaktır (Budak,2008). Aynı şekilde bu doyumun devamlılığı için de şirket içerisinde çalışan kişilerin, verdikleri emekler karşılığında şirket politikası gereği düzenli aralıklar ile belirli bir ücret alması gerekmektedir. Bu ücret çalışanlara dengeli ve adil bir şekilde dağıtılmalıdır (Acar,2016). Çünkü çalışanlar bir süre sonra ücretin miktarına değil eşit ve dengeli dağılımı ile ilgilenmektedir. Aynı konumda olduğu diğer çalışanlarla aynı haklara sahip olup aynı ücret almayı beklemektedir. Adil dağıtılmayan ücret, kişilerin bu durumdan rahatsız olmasına neden olmakla birlikte iş yerindeki verimliliğin ve motivasyon düzeyinin düşmesine de neden olacaktır (Demirbilek,2014; Akt: Balkanlıoğlu,2019). Bu sebeple ücretleri adaletli ve rekabet edilebilir düzeyde dağıtılması hem çalışanlar için hemde kurum için önemlidir (Luecke, 2008; Akt Kaş,2012).

Ücret faktörünün, yapılan araştırmalar doğrultusunda hem iş tatminine etkisi hem de diğer motivasyon faktörlerine göre kişiler üzerindeki etkisinin daha büyük olduğu ortaya çıkmıştır (Mammadova,2003; Akt: Çağlar,2018). Gösterilen çaba, performans, beklentiler (Lawler ve Porter,1967), eşitlik, adalet (Adams,1965) gibi örgütsel etkenlerin yanı sıra eğitim seviyesi, yaş, beceriler, cinsiyet, işletmede çalışma süresi gibi çalışanın bireysel özellikleri de ücret tatminini veya tatminsizliğini etkilemektedir (Çağlar, 2018).

Ücret ve ücret artışı, çalışanların motivasyonunu etkileyen olumlu bir faktördür. Normal piyasa değerlerinden fazla ücret alan çalışanların, işe bağlılıklarında ücret faktörü önemli bir yere sahiptir (Sabuncuoğlu ve Tüz,1998). Elbette ki ücret tek başına çalışma hayatında doyum sağlamakta yeterli bir faktör değildir. Öte yandan tek gelir kaynağı çalıştıkları şirketlerden aldıkları ücret olan kişiler için her türlü ihtiyaçlarını karşılayabilmek için önemli bir araç olduğu unutulmamalıdır (Çiftçi ve diğerleri,2007). Aynı şekilde ücretin büyüklüğü, örgütsel açıdan statü göstergesi olarak da kullanılmaktadır (Alderfer, 1969; Farooq ve Ahmed, 2007). Bu sebeple ücret, kişileri motive edip iş tatmini sağlamakla birlikte yaşam kalitesini de önemli ölçüde etkilemektedir (Williams vd., 2007).

Herzberg, ücret faktörünün tatminden çok tatminsizliği etkilediğini savunmaktadır. Çünkü çalışanların aldıkları ücreti belli bir süre sonra beğenmediklerini ve daha fazlasını talep ettiğini ve bu talebin karşılanmadığı durumda motivasyon düzeylerinde düşme ve tatminsizlik yaşayacağını belirtmiştir (Herzberg,1974).

b) İşletme Politikası ve Yönetimi

Yöneticilerin örgütte sağlayacağı, iş başarımı ile motivasyon süreci arasında önemli bir bağ vardır. İyi bir yönetici, motivasyonun, çalışanın kendisi için olduğu kadar kurum için de önemli olduğunu bilir. Bu nedenle işin gerekleriyle bireylerin ihtiyaçları arasında uyum olmasını sağlamaya çalışır (Yıldız,2010).

Çağdaş Yönetim Anlayışını (Amaçlara Göre Yönetim, Performans Yönetimi, Stratejik Yönetim, Toplam Kalite Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetim vb.) kabul etmiş işletmeler, gerek ekonomik açıdan hedeflenen doğrultu da büyümeyi sağlamakla beraber gerek de çalışanlar için olması gereken kalitede, sağlıklı ve elverişli çalışma ortamları oluşturmaları önemlidir. İşletmelerin, var olan fiziksel koşulların yanında çalışanların psikolojik iyi olma hallerini ve motivasyonlarını da göz önünde bulundurmaları gerekmektedir (Küçükusta, 2007).

Her sektörde, hangi üretim veya hizmet yapılırsa yapılsın, çalışan kişilerin belli dönemlerde psikolojik olarak zorluk çektiği görülmektedir. Monotonlaşmanın kişiler üzerinde oluşturduğu psikolojik sorunlar (stres, sıkıntı, depresyon, tükenmişlik vb.) kişilerin motivasyon düzeylerinde olumsuz etkiler doğurmaktadır. Çalışanların bu durumlardan kolaylıkla çıkabilmesi veya bu durumlar karşısında kendini kolaylıkla toparlayabilmesi için çağdaş yönetim anlayışı ve bunun yanında işverenlerin liderlik özellikleri devreye girmektedir. Şirket yönetiminin çağdaş yönetim anlayışını benimseyerek, çalışanların iş ve özel hayatlarında yaşadıkları sorunlara karşı kurumsal düzeyde çözüm üretip, motive edip desteklemelidir.

Doğru yönetici doğru yönetim anlayışını oluşturur. Doğru yönetilen çalışanların da üretkenliğini, verimliliğini, yeteneklerini geliştirip doğru kullanması ve performansı artırması işletmeye olumlu geri bildirimler sağlayacaktır (Çiçek, 2005; Akt. Kaya, 2012). Özellikle hizmetin ön planda olduğu meslek gruplarında huzurlu ortamlar, çalışanların performansını, verimini ve motivasyon düzeylerini olumlu etkilemekle birlikte piyasada asıl önemli olan “Müşteri Memnuniyetini” de beraberinde getirecektir (Küçükusta, 2007). Bu memnuniyet işletmelerin, rekabet piyasasında sarsılmadan sağlam kalmasını sağlayacaktır.

Yöneticiler veya işverenler, çalışanların verimliliğini arttırmak için işlerini kaybedebileceklerine dair bir korkuyla baskı görebilmektedir. Bu durum çalışanlarda strese, örgütte daha az bağlılığa, motivasyon düşüklüğüne sebep olabilmektedir (Bessokirnaia ve Temnitskii, 2001).

Çalışanların üstleriyle olan ilişkileri işe devam veya işten ayrılma niyetlerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yöneticilerin, çalışanlara gösterecekleri olumlu davranışlar çalışanların işe olan bağlılığını artırmakla birlikte motivasyon düzeylerini de önemli ölçüde arttıracaktır (Chen,2001; Sukriyet, 2018; David ve Balu,2018).

c) Çalışanlar Arası İlişkiler

İnsanlar sosyal bir varlık olduğu için sürekli çevresiyle iletişim ve etkileşim içindir. Kişiler arasında kurulan güçlü iletişim, kurum içindeki farklılıkların anlaşılmasına ve çatışmaların çözülmesinde etkili olacaktır (Yıldız,2010).

İşletmelerin hedefleri doğrultusunda oluşturulacak olan ekiplerde, kişilerin yetenek, bilgi ve deneyimlerini göz önünde bulundurması önemlidir. Ekibin kendi içinde oluşturduğu kurallar ve değerler hedefe ulaşmada kurumun faydasına olmalıdır. Çünkü başarı herkesin başarısıdır. Bu sebeple başarıya giderken ekip içindekilerin birlik içinde olması önemlidir (Öztahtalı, Erişim:08.11.2020).

Çalışanların kendi aralarında iyi ilişkiler içerisinde olması çalışma ortamının huzurunu da olumlu etkileyecektir. Bu durum çalışma ortamında kişilerden kaynaklanan stres unsurunun oluşmasının da önüne geçmiş olacaktır (David ve Balu, 2018).

İşletmenin sektörde başarılı olabilmesi için kendi bünyesinde çalışan kişilerin birbirleri ile uyumlu olması, işletme içinde çalışanların takım ruhunu benimsemesi ve bu takım ruhuyla birlikte problemlerin çözülmesi gerekmektedir (Balkanlıoğlu,2019).

Yapılan araştırmalar doğrultusunda anlayışlı bir yönetim şekliyle yönetilen kişilerin kendi aralarındaki ilişkilerinde de olumlu olduğu ve daha az sorun yaşadıkları tespit edilmiştir (Carlson ve Perrewew, 1999; Akt: Balkanlıoğlu,2019).

İşletmelerde çalışan kişiler, kendi yetenek, beceri ve yapılarına uygun konumlarda olup uygun çalışma takımları oluşturulması bunun yanında sevgi ve saygının benimsenmesiyle hem işe bağlılıklarda artış görülmeye başlanacak hemde çalışma yaşam kaliteleri artacaktır (Bircan, 2014).

d) Çalışma Koşulları

Fiziksel çalışma koşulları, çalışanların motivasyon düzeylerinde önemli faktörlerden biridir. İnsanlar zamanlarının çoğunu iş ortamlarında geçirdiği için yaşadıkları sorunların çoğu da işten kaynaklanmaktadır. Sorunlar işle ilgili oldu gibi işin yapıldığı mekânlardan da kaynaklanabilir. Mekânların işi yapan kişilere, işin niteliklerine göre ayarlanması çalışanlara rahatlık ve konfor sağlayacaktır. Bu rahatlık insanların işe karşı tutumunu ve motivasyonlarını olumlu açıdan etkileyecektir (Aktan,2003; Hançer,2004; Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004, Çeven ve Özer,2013)

Çalışma ortamlarında, çalışanların motive olabilmeleri için gerekli olan ön koşul rahat çalışma ortamları oluşturup, kişilerin kendilerini sağlıklı ve güvende hissetmelerini sağlamaktır. Bu sebeple, kişilerin işleri daha verimli ve etkin bir şekilde yürütebilmeleri için ortamın sağladığı fiziksel koşullara özen gösterilmesi gerekmektedir. Ortamın fiziksel koşullarını oluşturulan unsurlar ise: Sıcaklık, ses ve gürültü, ışıklandırma, ortamın temizliği, iş için gerekli olan araç ve gereçlerin doğru kullanılması ve sağlam olması, bakımlarının yeterli düzeyde yapılması, bu araç ve gereçlerin ortamda doğru yerlerde konumlandırılması gibi birçok örnekler verilmektedir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004).

Yapılan araştırmalarına göre, yetersiz aydınlatma, gürültü, az ya da çok ısı ve hava akımı gibi fiziksel koşulların çalışan bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004). Ergonomik çözümlerin göz önünde bulundurulmasıyla insan-mekân ve insan-arac uyumu sağlanacaktır. Bu uyum ile çalışanların motive olduğu, yeteneklerini en iyi şekilde kullanacağı ve iş doyumuna ulaşarak performanslarında artış göstereceği, daha az yoruldukları ve çalışma ortamından doğan rahatsızlıklardan daha az şikâyet ettikleri ortam oluşturulup mesleki hastalıklarında önüne geçilebilecektir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004; Göral,2006).

Mimarlık bürolarının çalışma ortamları göz önünde bulundurularak çalışma koşulları bu tez kapsamında 5 başlıkta incelenmiştir.

Aydınlatma:

Aydınlatma faktörü gerek göz sağlığımız için gerek de çalışma ortamlarındaki verim için çok önemli bir unsurdur. İyi aydınlatılmış çalışma ortamları verimi arttırırken, kötü aydınlatılmış ortamlar ise göz yorgunluğuna neden olarak verimliliğin düşmesine sebep olacaktır. Özellikle hemen hemen günün tamamını bilgisayar karşısında geçen ofis

ortamlarında aydınlatma ilkelerinin eksikliği kişilerde birçok sıkıntıyı da beraberinde getirecektir.

Literatür araştırmalarında ise bu konu hakkında araştırmacılar şunları söylemektedir:

İyi bir aydınlatma hem iş ortamındaki verimliliği arttırmakta hem de çalışanların sağlığı ve güvenliği için önemli bir unsurdur. İyi aydınlatılmamış bir ortamda yapılan çalışmalar, etkinlikler, aktiviteler göz bozukluklarına, iş kazalarına ve performans düşüklüğüne neden olmaktadır (Ilıcak,1988; Şahin, Oğuz, Büyüktümtürk, 2014).

Çalışma ortamı oluşturulurken dikkat edilmesi gereken en önemli unsurlardan biri de ortamın aydınlatmasıdır. Üzerinde çalışılan yüzeylerin parlaması işin görülmesini zorlaştıracak ve gözleri yoracaktır. Işığı sadece çalışırken değil aynı zamanda ortam aydınlatmalarındaki eksiklikten dolayı iş kazalarına, düşmelere, çarpmalara da neden olabilmektedir (Şahin, Oğuz, Büyüktümtürk, 2014).

Çalışma ortamlarında iyi aydınlatılmış mekânlar oluşturmak için şunlara dikkat edilmelidir:

- Aydınlatmanın şiddetine dikkat edilmeli, göz kamaşmasına neden olmamalıdır.
- Yapılacak olan işin niteliğine göre aydınlatma elemanı seçilmelidir.
- Dikkat dağıtmayacak ve göz yormayacak ışık renkleri seçilmelidir (Hayta, 2007).

Gürültü:

Diğer fiziksel koşullardan biri olan gürültü, insan sağlığını çeşitli yönden etkileyen bir faktördür. Etki maruz kalınan sesin şiddetine ve sese maruz kalma süresine göre değişmektedir. Gürültünün etkilerini, psikolojik açıdan, insan sağlığı açısından ve verimliliğe etkisi açısından 3 başlık altında toplayabiliriz (Hayta, 2007, Hacı ve Sezer 2015).

1. Psikolojik Açıdan Etkisi: Kaygı, depresyon, sinir bozukluğu, stres, uykusuzluk öfkelenme gibi kişileri ve kişiler arasındaki etkileşimi, çalışma ortamını etkileyecek sorunlara sebep olabilmektedir (Malak Akgün ve Akgün 2017).

2. İnsan Sağlığına Etkisi: Gürültünün en önemli ve kalıcı etkisi işitme organı üzerindeki etkisidir. 80 desibelin üzerindeki gürültü düzeyi zamanla duyma yeteneğinde azalmaya sebep olmaktadır (Çam,1995, Yılmaz ve Özer,1997, Yüksel,2005).

3. Verimliliğe Etkileri: Gürültü faktörü insanların dikkatlerinin dağılmasına neden olmaktadır. Dağılan dikkat konsantrasyonu bozarak işe odaklanmakta zorluk çıkarabilir. Bu da kişilerde performans düşüklüğüne sebep olmaktadır (Çögenli,2010).

Gürültünün şiddetinin yüksek olduğu yerlerde kişiler arası etkileşim önemli ölçüde aksamaktadır. Doğru iletişim kurmayı etkileyen gürültü faktörü hata yapma ihtimalini de arttırmaktadır. Bunun sonucun da işi tamamlama süresinde uzama, verimlilik ve performans düştüğü için işin kalitesinde düşme görülmektedir (Aydemir,1995) .

Hava Sıcaklığı, Nem Ve Havalandırma:

Sıcaklığın normalin üzerinde olduğu yerlerde kişiler atalet haline geçmektedir. Bunun yanında bıkkınlık, sinirlilik, dikkatsizlik, hatalarda artış, verimlilikte düşüş, yeteneklerde azalma, yorgunluk hali, kan dolaşımının zorlaşması gibi olumsuz etkiler de ortaya çıkmaktadır. Tam tersi sıcaklığın düşük olduğu durumlarda ise kişiler soğuktan etkilenecek hareketlerinde azalma, verimlilikte düşüş, el işi gerektiren işlerde elleri ve parmakları yeteri kadar kullanamama gibi olumsuz sonuçlar gözlemlenmektedir (Baltaoğlu;1988, Hayta,2007).

Nemin çalışanlar üzerinde etkisi, ortamın ısisına bağlı olarak farklılıklar göstermektedir. Nemin yüksek olması kişilerde fiziksel ve ruhsal yorgunluğu oluşturmaktadır. Terlemeyi arttırarak solunumu etkilemekte ve kalp atış hızında artış, baş dönmesi görülmektedir (Arıcı,1999).

İşyerlerinde insanların ve teknolojik aletlerinin yoğunluğundan dolayı mekânların havalandırılması önemli bir unsurdur. Havalandırılan mekânlar temiz hava ihtiyacının karşılanması, çalışan teknolojik aletler için ve insanların yaydığı ısının dağıtılması, hava kirliliğinin hafifletilmesi için gereklidir (Şafak,1997).

Çalışma Ortamlarında Kullanılan Mobilyaların Nitelikleri:

Kullanılan mobilyaların nitelikleri çalışanların ihtiyacına, amacına ve fiziksel ortama uygun şekilde tasarlanması gerekmektedir. Bu tasarlama kullanıcı profili, vücut duruşu, görme açısı, çalışma alanının genişliği gibi birçok ölçünün bilinmesiyle yapılmaktadır.

Çalışma ortamlarında kullanılan mobilyaları, masalar, sandalyeler, dolap ve diğer büro tipi mobilyalar diye 3 başlık altında incelenmektedir (Altınöz, 2008; Göral, 2002; Bülbül ve Gürbüz, 2009):

Masalar:

Kullanılacak olan masaların, çalışan profiline ve yapılacak işin niteliğine göre belli standartlar çerçevesinde yapılması gerekmektedir. Üzerine konulacak teknolojik aletler, çalışma araç gereçlerini de göz önünde bulundurarak kullanıcıya konforlu ve rahat bir çalışma ortamı sağlamak kişilerin performansını da arttıracaktır.

Kişilerin sağlığında etkili olan masa unsurunda dikkat edilmesi gerekenler:

- Yüzeyi yansıtıcı değil mat olmalıdır.
- Yüzey genişliği ve yüksekliği standartlara uygun ve işin niteliklerine göre tasarlanmalıdır.
- Sağlam olmalı. Kaygan veya kırılğan olmamalıdır

Sandalyeler:

İyi bir duruşa sahip olmak ve rahat bir çalışma ortamı için ayarlanabilir sandalyeler çalışma ortamlarında en önemli unsurlarından biridir. Ergonomik ölçülerde ayarlanmış sandalyeler vücut pozisyonu ve kan dolaşımını geliştirir, kas çabasını ve çalışanın sırt bölgesine olan basıncı azaltır. Bu sayede mesleki rahatsızlıkların da önüne geçilmiş olur. Ofis sandalyelerinde temel amaç, çalışanın en az enerji kaybı ile yorulmadan rahat çalışmasını sağlamaktır. Sandalye unsurunda dikkat edilmesi gerekenler:

- Yüksekliği ayarlanabilmelidir.
- Oturma minderi hava geçiren kumaştan yapılmalıdır.
- Kendi etrafında 360 derece dönebilmelidir.
- Kolay hareketi sağlayacak şekilde 5 tekerlekli olmalıdır.
- Ayak ve bacakların dolaşımını engellememelidir.
- Oturak ve dayanak kısımları bel ve bacağın üst kısmının yapısına uygun ölçülere sahip olmalıdır.

Dolaplar ve Diğer Büro Mobilyaları:

Diğer unsurlar gibi bu mobilya türleri de amaca uygun özellikte tasarlanmalıdır. Bürolarda çalışanların çoğu işlerini masa başında halletmektedir. Bundan dolayı büro mobilyalarının ve bileşenlerinin çalışma ortamına, iş akışına ve diğer büro araç-gereçlerine uygun tasarlanması gerekmektedir.

Bürolara alınacak mobilyaların seçiminde dikkat edilmesi gereken unsurlar:

- Ekonomik ve kullanışlı olması gerekmektedir.
- Çalışanlara ve iş niteliğine uygunluk ve uyum sağlanmalıdır.
- Göz yormayacak şekilde tek düze olmalıdır.
- Dayanıklı olmalıdır.

Teknolojik Aletlerin Nitelikleri:

Mehmet Altınöz'e göre (2008): Bürolardaki teknolojik aletlerin kullanımı artmakta olduğunu ve buna bağlı olarak da büro teknolojilerinin çalışanların performanslarıyla, verimlilik ve motivasyon düzeyleriyle doğru orantılı olduğunu belirtmektedir (Altınöz,2008).

Bürolar da kullanılan teknolojileri aletlerin, yapılacak olan işlere göre daha etkin ve verimli olması ve çalışma şartlarının iyileştirmesi için önemlidir. Artan iş yükü ve sorumluluklardan dolayı teknolojik aletlerin yenilenmesi, yapılandırılması ve özelliklerinin doğru kullanılması çalışanlar için önemli bir unsurdur (Özkul,2005).

Büro teknolojilerinin, olumlu etkileri aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Altınöz, 2008; Göral, 2002; Bülbül ve Gürbüz, 2009):

1. İş hayatının kalitesinin arttırılmasını sağlar.
2. Kullanılan yeni teknolojiyle iş yükünde azalma veya işleri daha hızlı işleyişi sağlanır.
3. Çalışanların iş doyumunu sağlayarak işe olan motivasyonu artırır.
4. Çalışma esnasında çalışanlara kolaylık sağladığı için kişilerde bıkkınlık, yorulma, sıkılma etkileri azalmaya başlar.
5. Çalışanların ve yöneticilerin verimliliğinin artmasını sağlar.

e) Çalışanın Özel Hayatı

Çalışan kişilerin, iş ve özel hayat arasındaki dengenin sağlanması çalışma yaşam kalitesi ve motivasyon açısından önemli bir faktördür. Bunun nedeni de insanların hayatlarının en önemli iki alanını olan İş Hayatı ve Özel Hayat birbirinden ayrı düşünölemeyecek olmasıdır. Herhangi birinde yaşanacak olumlu, olumsuz durum veya kişilerin beklentileriyle onlara sunulan arasındaki uyumsuzluk gerek özel hayatları gerek de iş hayatlarını olumsuz etkileyecektir. Kişilerin psikolojik sorunlar yaşamamaları için özel hayat ve iş hayatı arasındaki dengenin sağlanması önemlidir. Bu denge sağlanmadığında ortaya çıkabilecek rahatsızlıklar kişinin motivasyonunu ve doğal olarak da işteki başarısını etkileyecektir (Barutçugil, 2002) .Çünkü insanın yaşamının herhangi bir bölümünde oluşan memnuniyet, tatmin hayatının her iki alanını da etkisi altına alacaktır. Bu sebeple şirketlerin çalışma politikalarını oluştururken iş-özel hayat dengesini göz önünde bulundurması şirketin lehine olacaktır (Yılmaz, 2019).

f) Statü

Bir kişinin örgütte iş arkadaşlarından, astlarından ve üstlerinden gördüğü itibar, kişi için önemli bir motivasyon aracıdır (Peker ve Aytürk, 2000, s.297).

Çalışma Ortamlarında ortaya çıkan statü farklılıkları çalışanlar üzerinde farklılıklar oluşturmaktadır. “Kadrolu pozisyonda çalışanların iş güvencesi olması, maaşlarının yüksek olması, toplumsal itibarlarının yüksek olması gibi sebeplerle motivasyonlarının yüksek olması beklenir. Buna karşın iş güvencesinden yoksun, maddi olanakları yetersiz, toplumda daha az saygınlık gösterilen sözleşmeli çalışanların motivasyonunu sağlamak kadrolu çalışanlara göre daha zor olacaktır.” (Karahan,2008).

2.4.2.4.2 Herzberg'in Çift Etmen Kuramı İçsel Motivasyon Faktörleri

a) Başarı

“Başarı güdüsü, bireylerin mükemmel sonuçlara ulaşmak için çabalamalarına neden olan saik olarak tanımlanmıştır.” (Mc Clelland, 1985).

“Başarı ihtiyacı bireyleri başarıyla özdeşleştirerek, onların gerçek iş başarılarının artmasına neden olan önemli bir faktördür.” (Can, 1985).

Çalışanların işletmenin amaç ve hedeflerine yönelik gösterdikleri çabanın yanında kişilerin bireysel amaçları da başarı güdüsü açısından önemli bir faktördür. Başarılı olmak ve bu ihtiyacı tatmin etmek isteyen kişiler işletme amaçları doğrultusunda yönlendirilerek ve desteklenerek bu tatminliğe kolaylıkla ulaşacaktır. Başarı güdüsü yüksek olan çalışanların işletme ve işveren tarafından da desteklenmesiyle içlerindeki potansiyelli daha çok ortaya çıkarmaya, örgüte olan bağlılığı sağlamlaştırmaya olumlu etki sağlayacaktır (Kaya ve Selçuk,2007).

b) İşin Kendisi

İş özellikleri konusunda Hackman ve Oldham'ın yapmış olduğu çalışmalar, çalışanların motivasyon düzeyleri, verimlilik ve iş tatmini açısından önemli bir rol oynadığını açıklamıştır (Hackman ve Oldham, 1974; 1975; 1976).

İşin özellikleri birçok etkenden oluşmaktadır. Bunlar sabit veya değişken olması, kişilerin yetenek ve becerilerine uygun olması veya olmaması, yaratıcı veya boğucu olması, zor veya kolay olması gibi birçok etken örnek verilebilir (Herzberg,1974; Çağlar,2018).

c) Sorumluluk Alma ve Özerklik

Çalışanların, çalışma ortamlarında sorumluluk almalarına neden olan “Özerklik” kavramı çalışanların şirket için verilen kararlara katılmasına, verilen görevlerle ilgili sorumluluk almasına ve verilecek olan kararlarda inisiyatif kullanabilmesi olarak açıklanmaktadır (Kaşlı,2011). Herzberg çalışan kişilerin bir işte sorumluluk sahibi olması kişilerin motivasyon ve iş tatminini arttırdığını belirtmektedir.

Çalışanların örgütsel kararlarda söz sahibi olma ve görüşlerinin alınması motivasyon artırıcı bir faktördür (Miller Monge,1986; Gruneberg,1979 Akt: Çağlar,2018). Bu durum

kişiden kişiye göre değişiklik göstermektedir. Demokratik yönetim şekline sahip kurumlarda çalışanların kararlarına saygı duyulması ve fikirlerinin alınması, kişilerin öz saygı ihtiyacını karşılamakta ve kişinin içsel tatminine neden olmaktadır (Çağlar,2018).

Kararlara katılım konusunda 3 farklı yaklaşım mevcuttur.

1. Bilişsel Katılım: “Çalışanların kararlara katılarak daha iyi ve hızlı bilgi akışına neden olunacağını ve bu durumun verimliliği ve daha sonrasında iş tatmini ve motivasyonu arttıracığını varsaymaktadır.” (Ali ve arkadaşları,2014; Çağlar,2018).

2. Duygusal Katılım: “Çalışanların, ihtiyaçlarının karşılanarak işten tatmin olmasını sağlayan görüştür.” (Ali ve Arkadaşları,2014).

3. Durumsal Katılım: “Otoriter olmayan örgütlerde, bağımsızlığı yüksek olan bireyler daha fazla katılım gösterip, verilen kararların uygunluğuna göre katılımın olacağı veya olmayacağını belirten görüştür.” (Miller ve Monge, 1986, Ali ve Arkadaşları,2014; Çağlar,2018).

d) Kariyerde İlerleme ve Gelişme-Terfi

“Terfi veya yükselme, çalışanların şirket içinde statüsünün veya konumunun değişmesi anlamına gelmektedir” (Herzberg, 1974). Bu durum, çalışanlar için daha fazla sorumluluk alma, daha yüksek ücret talep etmeye ve sosyal çevre statüsünün artışı anlamına gelmektedir. Bu durum, çalışanların hem motivasyonunu hem de iş tatminlerini olumlu yönde etkilemektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 126).

Rekabetin yoğun olduğu sektörler (özellikle hizmet sektörü içerisinde olanlar) kendi bünyesinde çalışan kişilerin ilerlemesi ve yeterliliği için birtakım yatırımlarda bulunmalıdır. Doğru oluşturulmuş çalışan profili sayesinde, kaliteli ürün veya hizmet oluşturup müşteri memnuniyetini artırarak işletmeler arası rekabette üstünlük sağlanabilecek pozisyona ulaşılmış olacaktır (Acar,2016).

İşletmelerin, çalışan kişilerin kendini geliştirmelerine imkan vermesi gerekmektedir. Çalışan kişiler, ekonomik açıdan istedikleri tatmine ulaştıktan sonra kendilerini kariyer anlamında da geliştirmek, yaptıkları işlerde uzmanlaşmak istemektedir (Demirbilek,2014; Akt: Balkanlıoğlu,2019).

Sürekli gelişim ve iyileşme gerek çalışanlar için gerek de işletme için önemlidir (Dikmetaş,2004; Demir, 2009). Kariyerlerin de ilerlemek isteyen ve kendini geliştiren kişilerin, statüsü de yükselerek daha saygın bir konuma erişecektir. Bu zincirleme etki kişilerin kendilerini başarılı, üretken ve mutlu hissetmesini sağlamakla birlikte yaptığı işten de tatmin olmasını sağlayacaktır (Erat, İmamoğlu ve Keskin, 2004).

e) Takdir-Ödül

İnsanlar hayatın her durumunda takdir edilmeye ve beğenilmeye ihtiyaç duyarlar. Bu ihtiyaç iş hayatında da geçerlidir. Çalışan kişiler, çalışma ortamlarındaki arkadaşlarından, üstlerinden takdir görmek istemektedir. Çünkü çalışan kişiler için göstermiş oldukları performans ve çaba karşısında işverenlerinden gelen samimi bir teşekkür, takdir çoğu zaman ücretten bile daha güdüleyici olmaktadır (Deniz,2005).

Çalışan kişiler, kendilerinin değerli olduğunun şirket tarafından gösterilmesini talep etmektedir. Bu sayede kişiler kendilerini yeterli hissedip daha motive olmuş bir şekilde örgüte faydalı olacaktır (Karatepe,2005).

Şirketin amaç ve hedeflerine paralel olarak istenilen davranışların gerçekleşebilmesi için çalışanlara verilecek ödüllerin kişilerin ilgisi ve hedefleriyle paralellik göstermesi gerekmektedir (Özgüven,2003).

Aynı kurum içerisinde diğer arkadaşlarının ödüllendirildiğini gören çalışan iş arkadaşıyla yapıcı bir rekabete girmeye başlayabilmektedir. Bu da doğal olarak kurumun başarıya ulaşmasında önemli bir etki yaratmaktadır (Yıldız,2010). Fakat bu noktada dikkat edilmesi gereken en önemli husus, kişilere verilecek olan ödül ve takdirin hassasiyet ile yapılmasıdır. Çünkü takdir-ödül faktörü, diğer çalışanlar açısından adaletli ve eşit dağıtılmadığı takdirde motivasyon da olumsuz etki yaratabilmektedir. Burada önemli olan, ödüllendirme mekanizmasının adaletli ve herkesi kapsayan eşit bir mekanizma olmasıdır. Güven olan bir ortamda çalışmak, şüphesiz ki performans ve motivasyona olumlu yönde katkı sağlayacaktır (Yıldız,2010).

f) Tanınma

Kişiler çalıştıkları kurumda karar alma süreçlerinde aktif bir katılım sağlamak istemektedir. Bu katılım kişilerin motivasyonu yükseltmekle birlikte çalışanların işi sahiplenmelerini de sağlamaktadır (Eren,2003). Kişinin çalıştığı işte uzmanlaşıp tanınması, yaptığı işten tatmin olmasını da beraberinde getirecektir. Bu sebeple tanınma olgusu kişilerde içsel motivasyon açısından güdüleyici bir unsur olmaktadır. (Yıldız,2010).

Tablo:8’de Motivasyon kuramlarının teorik olarak karşılaştırması verilmiştir.

Tablo 8: Motivasyon Kapsam Teorilerinin Karşılaştırılması

Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	Alderf’in Var olma İlişki kurma ve gelişme kuramı	F. Herzberg’in Hijyen-Motivasyon Kuramı	Mc Clelland’ın Başarma İhtiyacı kuramı
Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı	Gelişme İhtiyaçları	Motivasyon Etmenleri	Başarma İhtiyacı
Saygı ve Statü İhtiyacı	İlişkisel İhtiyaçlar	Hijyen Etmenleri	Güç İhtiyacı
Güvenlik İhtiyaçları Fizyolojik İhtiyaçlar	Var Olma İhtiyaçları		İlişki kurma İhtiyacı

(Kaynak: Gomez-Mejia vd. 2005 Akt: Alkış,2008)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. MİMARLIK MESLEĞİ VE MESLEKTEN BEKLENTİLER

3.1 Mimarlık Nedir

Mimarlığın tanımını yapılarak başlayacak olan bu bölümde mimar olan kişilerin hangi yeteneklere sahip olması gerektiği, mimarların meslekten beklentilerinin ne olduğu, meslek getirileri, tasarım bürolarının yapısı açıklanmaktadır. Bu sayede meslekten beklentileri tespit edilip, yapılan anket ve bulgular doğrultusunda mimarların tasarım bürolarında hem fiziki hem de psikolojik olumlu olumsuz durumları ortaya konulacaktır.

Yapılan literatür araştırmaları doğrultusunda Mimarlığın tanımları:

Mimarlık, tasarım yeteneği ile sosyolojik beklentiler ve matematiksel kavramların etkileşimidir (Topraklı, Bengi,2020).

Mimarlık, insanların hayatını kolaylaştırmayı amaçlayan, ihtiyaçlar doğrultusunda faydalı ve ergonomik çözümler bulan, barınma, dinlenme, çalışma, eğlenme gibi eylemleri gerçekleştirmeyi sağlayan, ekonomik ve teknik bilgilerle estetik bakış açısının harmanlayarak çevreye uygun ölçülerle mekânlar yaratmaktır. (Özyılmaz ve ark. ,2008).

“Mimarlık mesleği, genel olduğu kadar özel, nesnel olduğu kadar öznel, evrensel olduğu kadar da bireyseldir.” (Düzgün,2004).

Mimarlığın sadece bir yapım ve sürtüktür gibi kapalı bir düzen olmadığı aksine açık kendinden referanslı bir gerçeklik olduğu düşünülmektedir. Mimarlık bir düzen biçiminden çok bir iletişim biçimidir (Güney,2003).

Mimarlık strüktür aracılığıyla ifade edilen, mekân kurma sanatıdır (Alsaç,1997).

Mimarlık evrensel bir meslektir. Geçmişten günümüze kadar insanlık tarihinde çok önemli bir yere sahiptir. İnsanların istek ve ihtiyaçlarını tespit edip sorunlara faydalı çözümler aramaktır (Rasmussen,1994).

“Mimarlık ışığın altında, yanına getirilen kitlelerin ustalıklı, doğru ve olağanüstü oyunudur.” (Corbusier,1986).

“Mimarlık insan hayatını çevreleyen fiziksel çevrenin dikkatle gözlenmesi ve değerlendirilmesidir. Mimarlık uygarlığın bir parçasıdır. (Benevolo,1981)

“Mimarlık tüm insan aktivitelerini kapsayan bir sanat, bir meslek ve insan aklının ürünüdür.” (Aalto,1979).

“Mimarlık gerçekte yoktur ancak mimari bir ürün var olabilir. Mimarlık zihin içindedir. Mimarlık ölçülmezliğin cisimleşmiş halidir.” (Kahn,1964).

Mimarlık yaşam biçimidir. Her insan kendi hayatının mimarı olurken aynı zamanda yaşadığı ortamı da kendince yapılandıran kişidir yani her insan bir parça mimardır. Mimarlık, hizmet sektörünün içinde yer almasından dolayı tam anlamıyla sanat değil, işlevsel bir sanat olarak nitelendirilir. Çoğu bilim salt bir anlayış çerçevesinde işlerken mimarlığın bir çerçevesi yoktur. Mimarlık sınırsızlıktır, özgürlüktür (Hasol,2015).

Mimarlığı kısaca “yaratan, tasarlayan, meydana getiren” diye tanımlanabilir (TDK, Erişim:21.06.2021).

3.2 Mimarlık Mesleğinin Getirileri ve Sorumlulukları

Mimarlık mesleği çok disiplinli düşünmeyi gerektirir. Bunun nedeni ise diğer mesleklerde olduğu gibi tek bir alana odaklı olmak yerine, içerisinde birçok disiplinle, bilimle bütünleşmiş ve uyum içerisinde olmasıdır. İçinde birçok disiplini barındırmasıyla mimarlık mesleği orkestraya mimar da orkestra şefine benzetilebilir (Hasol,2015).

Değiştirilmez teknik bilgiler dışında yapılan mimari tasarımların birden çok yorumu olabilmektedir. Bu da mesleğin içindeki üslup çeşitliliğini göstermektedir. Birçok mimar yaşam koşullarının, kişiliklerinin, kültürlerinin ve birçok faktörün etkisiyle kendine özgü bir üslup oluşturur. Farklılıklar, farklı üslupları doğururken aynı zamanda herkesin kendi özgürlük tanımını da oluşturmaktadır. Eğitim hayatında bile özgür olmayı, hayal gücünün sınırsızlığı mimar adaylarına enjekte etmek hedeflenmiştir. Özgürlüğü öğreten mimarlık mesleği, bu sayede bize farklı alanlarla da mimarlığı entegre etmeye yardımcı olmaktadır (Ersina,2005).

Çağlar boyunca insanların istekleri, ihtiyaçları sürekli değişmiş ve yenilenmiştir. Mimar bu değişen ihtiyaçlara uyum sağlayarak en doğru çözümü oluşturmaktadır. Bu sebeple mimarlar her zaman yenilikçi, gelişime açık, müşterilerin ihtiyaç ve isteklerine kulak veren ve onların hayallerini gerçekleştirmeyi amaçlayan kişiler olmalıdır (Ersina,2005).

Bunun dışında mimarların sahip olması gereken özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Öğrenmiş olduğu bilgi, donanım ve teknikleri estetik bir duruşla birleştirebilmeli.
- Yapı ile insan arasındaki ilişkiyi kavrayabilmeli.
- Bir sosyolog kadar topluma hâkim ve topluma karşı sorumluluk bilincine sahip, toplumun isteklerine kulak verebilmeli.
- Bir psikolog kadar insanları tanıyıp, anlayabilmeli, istekleri ve ihtiyaçlarını içselleştirip doğru çözümü bulabilmeli.
- İşini yaparken birçok disipline, kendi mesleği doğrultusunda hâkim olabilmeli.
- Planlama, organizasyon konularında iyi olmalı.
- Proje için gerekli ihtiyaç programlarını, şartları, sözleşmeleri hazırlayabilecek bilgi ve deneyimde olmalı.
- Mesleğine olan sevgisini hep diri tutarak insanlık için verimli olmayı hedeflemelidir (Ersina,2005).

Foqué ise mimarların yetkinliklerini 4 grupta incelenmektedir (Foqué, 2009):

1. Entelektüel beceriler, felsefi düşünce ve davranışsal tutumlar düzeyinde genel sorumluluklar,
2. Kişilerin, bireysel, fiziksel, psikolojik, duygusal durumu ile ilgili kişisel sorumluluklar,
3. Tasarım yetkinliği ile ilintilenen, estetik zevklere, teknik bilgi ve uygulama bilgisi, iletişim becerilerine ve araştırma tutumuna bağlı disipliner sorumluluklar,
4. Ahlaki davranışlar, sosyal ve kültürel bakış açısı, çevre bilinci, ekonomik bilgilerle ilgili sorumluluklar mevcuttur (Foqué, 2009).

Bu yetkinlikleri göz önünde bulundurarak mimarların kendilerini geliştirip mesleğe dair yeterliliklerini arttırması, mesleki tutumlarını, becerilerini geliştirmesi meslek hayatı boyunca kişilerin tatminliğini arttırmakla birlikte birçok pozitif etkiyi de (farkındalık artışı, çözümçül yaklaşımlar, özgüven artışı, saygınlık, performans artışı, memnuniyet ve motivasyon düzeylerinde artış vs.) beraberinde getirecektir (Foqué, 2009).

2002 yılında Berlin’de yapılan Uluslararası Mimarlar Birliği Genel Kurulu’nda ilkesel olarak kabul edilen UNESCO – UIA Mimarlık Eğitimi Onay Sistemi Belgesinde, eğitim programlarının uygunluğu için mimarlık öğrencisi tarafından kazanılması gereken niteliksel ölçüler şu şekilde tanımlanmaktadır:

1. Hayal gücü, yaratıcılık, yenilikçilik ve tasarım ekibinin önderliğini bir araya getirme yeteneği,
2. Bilgi toplama, sorunları tanımlama, analiz etme ve çözüm üretme
3. Tasarım yaparken 3 boyutlu düşünme
4. Bilginin bütünleştirilmesi gibi yetenekler mimarlık eğitiminde olmalıdır (Düzgün,2004).

3.3 Mimarların ve Mimar Adaylarının Meslekten Beklentileri

Mimarların ve mimar adaylarının sektörden beklentileri farklıdır. Mimar adayları piyasaya henüz hâkim olmadıkları için yapılacak olan işle ve işin getirileriyle ilgili beklentileri de yüksek olmaktadır. Fakat piyasa da belirli bir seviyeye gelmiş olan mimarların mesleğe bakışı, beklentileri ve talepleri mimar adaylarına nazaran daha farklıdır.

3.3.1 Mimarların Beklentileri

Her meslekte olduğu gibi mimarlar da iş hayatında motivasyon artırıcı faaliyetleri, takdir görmeyi istemektedir. Çünkü ancak motivasyonu tam, her anlamda doyurulmuş kişiler işte yüksek performans göstererek, daha verimli olacaktır. Türkiye’de çalışan mimarlar göz önünde bulundurulduğunda, yeterince maddi ve manevi destek görmeyen mimarlar, piyasanın da zorlu koşullarını göz önünde bulundurulduğunda, mimarlık fakültelerinden mezun olanların sayısındaki artışın da farkında olarak piyasada kendilerine yer açmak için çabalayacak ve birçok mimarın hayali olan kendi bürolarının alt yapısını oluşturmak isteyecektir. Meslek yaşamlarının başında, bir kurumun çatısı altında çalışırken, mesleğin ilerleyen safhalarında, yeterince deneyim kazandıklarında, çalışan olmaktan çıkıp işveren statüsüne erişmeyi hedefleyecekleri düşünülmektedir (Kasapoğlu,2000).

Piyasanın zorlaşması ve rekabetin artması, mimarların istedikleri hedefe ulaşmada önüne engel olarak çıkabilmektedir. Bunun sebebi kendini kanıtlamış ve belirli bir noktaya gelmiş olan mimarların diğerlerine göre daha güvenilir ve daha kaliteli olarak algılanarak diğer

mimarlara önyargıyla bakılmasıdır. Bu önyargılı bakış açısı mimarların önünü kesmekte ve onların kendilerini kanıtlamaya çalıştığı bu yolda olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Bu olumsuz etkiler kişilerin kendini yetersiz hissetmesine, özgüvende azalmaya daha ileri safhalarda da meslekten soğumaya kadar devam etmektedir.

Çoğu mimarın, hayal ettiği ve beklediği sonuç ile piyasanın kendisine sundukları denk olmadığı için piyasada hedeflediği konuma gelmekte zorlanmaktadır. Bu zorluk bazen de çalıştıkları kurumun ya da kurumdaki insanların engellemelerinden kaynaklanabilmektedir. Literatür araştırmalarında çalışan kişilerin kariyer konusunda engellenmeleri şu şekilde açıklanmaktadır:

İnsanlar sürekli gelişmek, yenilenmek için çabalamaktadır. İnsanın gelişmesine engel olan her türlü sorun, kişilerde hayal kırıklığına uğramasına neden olur. Mimarlık bürolarında çalışan kişilerin kendini geliştirdikçe mevki olarak yükseltmek, kazancını arttırmak isteyecektir. Fakat hayatın getirileri ya da çalıştıkları kurumdan kaynaklı engellenmeler kişilerin ilerlemesini engelleyecektir (Eren,2000).

Kariyer konusunda ilerlemek isteyen bireylerin çalışma ortamından ve ekip arkadaşlarından kaynaklı baskı, çalışanların ilerlemesinde olumsuz etki oluşturmakla birlikte kendilerini gösterme arzusunu da köreltebilmektedir. Yeterli başarı gösteremediği zaman işini kaybetme korkusundan dolayı çalışan sürekli bir stres ve yenilgi korkusu içinde yaşayarak işe olan motivasyonu olumsuz etkilemektedir (Tutar,2000).

4.3.2 Mimar Adaylarının Beklentileri

Mimarlık eğitiminde amaç, kişinin sürekli kendini geliştirmesine ve kendisine entelektüel bir tutum belirlemesine yardımcı olmayı, sosyalleşmeyi, insanları anlamayı, gelişen teknolojiye ayak uydurabilmeyi, doğayla uyum sağlayabilmeyi, zaman, mekân, kişi kavramlarını bir arada kavrayıp tasarım oluşturabilmeyi, ergonomik ve faydalı çözümler üretebilme gibi beceriler kazanmayı hedefler (Topraklı ve Bengi,2020).

Mesleğe yeni atılmış mimarlarla meslekte hali hazırda çalışmaya devam eden mimarların beklentileri farklılık gösterebilmektedir. Mesleğe yeni atılan mimarlar eğitim hayatının sonunda öğrendiği teorik bilgileri pratiğe dökmek isterler ve piyasaya atılmak, bir işe girmek için çaba sarf ederler. İş hayatına atılmadan önce beklentileri yüksek olmakla birlikte istekleri

de farklıdır. Fakat piyasaya yeterince aşına olmadıkları için işe girdikten sonra bu beklentiler yavaş yavaş azalmaktadır. Beklentiler genel olarak ekonomik şartlarla ilgili olsa da bazen de işi beğenip beğenmemeye ilgili de olabilmektedir. Beklentinin fazlalığı da ilk başlarda iş değiştirme sıklığını da arttırabilmektedir (Kasapoğlu,2000).

“Mimarlık Öğrencilerinin Geleceği” isimli yapılan araştırmada: Öğrencilerin okula girmeden önde beklentilerinin yüksek olduğunu fakat eğitim hayatları boyunca bu beklentilerinin azaldığı tespit edilmiştir. Geleceğe dair umutsuzluklar başarısızlığı da beraberinde getirdiği çoğu öğrenci tarafından onaylanmıştır. Bu durum da mimarlık okuyan öğrencilerde stres, kaygı ve endişeye neden olmaktadır. Bunun yanında diğer olumsuz durum da mezun sayısının giderek artması meslektekilere ve mesleğe yeni adım atacaklara işsizlik kaygısını da beraberinde getirmiştir. Yaşam şartlarının zorlaşması da kişilerin işlere karşı tutumunu, mesleğe olan ilgiyi, verimliliği kötü yönde etkilemeye başlamıştır (Topraklı ve Bengi,2020).

Mimarlık Dergisi 376’nın Mimarlık Öğrencilerinin Sürekli Mesleki Eğitime Bakışları ve Beklentileri isimli yazısının da ise, mimarlık öğrencilerinin eğitimlerden ve gelecekte beklediklerini kısa-orta-uzun vadede talepler olarak 3 bölümde toplamıştır (Mimarlık Dergisi 376,2014).

Kısa Vadede Beklentiler:

Kısa vadede öğrencilerin eğitimden beklentileri ve eğitimle ilgili yapılan faaliyetlerde aksayan yönlerin giderilmesi üzerine şekillenen eğitim talepleri tanımlanmaktadır. Belirlenen bu talepler karşısında sorunların çözümü sağlanarak mimar adayların kendilerini mesleki anlamda yeterli hissettirecek ortamlar oluşturulmalıdır.

Kısa vadede beklentiler aşağıdaki gibidir:

Atölye uygulamalarının arttırılması, konferans, sempozyum, tartışma ve panellerin arttırılıp mesleğe dair daha yararlı içerikler oluşturulması, heykel, plastik sanatlar, fotoğrafçılık gibi kişileri geliştiren sanat dallarıyla ilgili uygulamaların sayısı arttırılması, sosyoloji, psikoloji, psikanaliz gibi farklı bilim dalları üzerine eğitimler verilmesi, mimarların hem mesleğe bakış açısını değiştirecek hemde kişisel gelişim için önemli olacaktır. Meslek hayatında yapılacak sözleşmeler, insan hakları için gerekli düzeyde hukuk bilgisi içeren derslerin olması gerektiğini, meslekle ilgili koçluk yapacak insanlarla daha çok toplantı yapılması öğrencilerin kısa vadede beklentileri olarak açıklanmaktadır (Topraklı ve Bengi,2020).

Orta Vadede Beklentiler:

Mimar adaylarının orta vadede beklentileri eğitim faaliyetlerinin çeşitlendirilip zenginleştirilmesi için gereken talepler olarak belirlenmektedir. Bunlar:

Mimarlığın, sadece mimarlar ve mimar adayları için değil bütün toplumun geneline hitap etmeyi, ilkokuldan mesleğe kadar olan eğitim sürecinde toplumdakilerin sanatsal yönünü geliştirecek faaliyetler yapılması gerektiği vurgulanmaktadır. Mimarlık mesleği içerisinde birçok disiplini ve bilimi bir arada bulundurduğu için farklı disiplinlerde çalışma imkânları tanınması gerekmektedir. Mimarlığa yönelik yarışmaların sadece proje bazlı değil, yazmak üzerine de olması gerektiği öne sürülmektedir. Çünkü sadece çizime odaklı olan mimar adaylarının, mesleki dili kullanmada çizimde olduğu kadar iyi olmadığı katılımcılar tarafından belirtilmektedir. Proje sürecinde gereken standartlar, yönetmelikler, sözleşme ve şartlar üzerine eğitimler verilmesi istenmektedir (Topraklı ve Bengi,2020).

Uzun Vadede Beklentiler:

Sorunların belirlenip kısa vadede çözümler aranmasından, eğitim faaliyetlerinin çeşitlendirilmesinden sonra uzun vadede yapısal değişiklikleri gidilmesi meslekte olanlara daha fazla katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu sebeple aşağıda sıralananlar şekilde beklentiler listelenmektedir.

Mimarlık çok yönlü olmayı da beraberinde getirdiği için çok yönlü düşünmeyi geliştirecek “Mimarlık Merkezlerinin” kurulması, teorinin yanında pratiğin de olması için yarı zamanlı çalışma yarı zamanlı eğitim imkânlarının oluşturulduğu bir eğitim modeli geliştirilmesi, staj sürelerini uzatarak; bir ay belediye, bir ay büro, bir ay şantiye, bir ay koruma kurulu ya da anıtlar kurulunda zorunlu staj yapabilme imkânı tanıyarak mesleğe atılacak kişilerin her anlamda kendini geliştireceği ortamların oluşturulması istenmektedir (Topraklı ve Bengi,2020).

3.4 Mimarlık Bürolarının Organizasyonel Yapısı ve Özellikleri

Bürolar, kurum ve kuruluşların bulundukları sektöre göre hizmet edip, faaliyetlerini gerçekleştirdikleri mekânlardır (Çeven ve Özer,2013).

Mimarlık büroları da insanların ihtiyaçları doğrultusunda tasarımsal ve fonksiyonel ürünlerin ortaya çıktığı mekânlar olarak tanımlanabilir.

Mimarlık büroları merkezi bir yönetime sahiptir. Genelde kişi ve kurum fark etmeksizin bu işle ilgilenenlerin çoğu mimardır. İş yüküne göre çalışan mimarların sayısı değişkenlik gösterebilmektedir. Çalışan sayısının fazla olduğu bürolarda işler, tasarımı yapacak olan kişiler, uygulamayla ilgilenecek olanlar ve müşteriyle irtibatla kalacak mimarlar olarak birden çok kategoriye ayrılmaktadır (Yılmaz,1999).

Piyasaların ne getireceği belli olmadığı için bürolarda sürekli riskle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu sebeple bürolar, riskin ve belirsizliğin olduğu bir piyasa da barınmaya çalışmaktadır. Riskin ve belirsizliklerin birçok nedeni vardır. Bunlara örnek olarak ekonomik şartlar. İnşaat ve mimarlık sektörü en ufak bir ekonomik dalgalanmadan kolaylıkla etkilenmektedir. Başka bir faktör ise müşterilerin taleplerinin tasarımın veya üretimin her safhasında değişebilecek olması belirgin bir risk unsurudur. Çünkü mimarlık sektöründe kararsızlık ve kesintili talep, tasarımın her aşamasında söz konusu olabilmektedir. Bu sebeple büroların bu değişimler ve riskler karşısında stratejilerini belirlemesi gerekmektedir (Yılmaz,1999).

Büroların genel olarak topluma karşı duyarlı olması gerekmektedir. Bunun nedeni ise mimarlık sektörünün aslında hizmet sektörü olmasıdır. Hizmet sektörüne giren mimarlık mesleğinde, ürün mimari projedir. Diğer sektörlerden farklı olarak sürekli değişen, yenilenen ve gelişen bir sistemi vardır. Bunun nedeni ise kişilerin isteklerine ve gereksinimlerine göre projelerin şekillenecek olmasıdır. Mimari ürün ya da mimari proje, seri üretimin olmadığı için ve yapılacak projenin arazi şartlarına, iklim koşullarına, konumuna, çevresindeki yapılaşmaya göre farklılık gösteren tek seferli bir üretilir. Yani talep neyse üründe ona bağlı olarak gelişmektedir.

Mimarlık büroları hizmet ettikleri insanlara karşı sorumlu olup, onların isteklerini doğru anlayıp hayal ettikleri ürünü tasarlamakla yükümlüdürler. Ürünü ortaya koyarken de meslek getirisi olan sanatsallığı ve estetiği de tasarımla harmanlamak bürolar için önemli bir unsurdur. Piyasa şartlarında birçok mimarın ve mimarlık bürosunun, zorlu rekabet ortamından sıyrılabilmesini sağlayacak her türlü özelliklerini ve yeteneklerini etkili bir biçimde kullanması gerekmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. MATERYAL VE YÖNTEM

4.1 Araştırmanın Problemi

Zorlaşan piyasa şartlarında yöneticiler, işverenler daha çok yapılan işe ve o işin sonuçlarına odaklanarak işi yapan kişileri göz ardı etmektedir. İşin sonuçlanması kadar o işi yapanların yetenekleri, becerileri motivasyonu ve memnuniyet düzeyleri de önemlidir. Çünkü her kurum ve kuruluşun ana ögesi insandır. Sektörde kalıcılığını sağlamak isteyen her firmanın, insan faktörünün önemini kavraması gerekmektedir. İşin kaliteli ve olması gereken standartlarda ortaya çıkması için işi yapanların ve işin yapıldığı ortamının çalışanlara uygun olması gereklidir.

Mimari bürolarının, mesleğin yapısı ve getirilerinden dolayı oldukça zorlu çalışma şartlarına sahip olduğu bilinen gerçekler arasındadır. Bu zorluklara örnek olarak sözlü veya sözsüz psikolojik baskı, fiziksel koşullardan kaynaklı sorunlar, çalışma saatlerinin düzensizliği, ast ve üstlerle olan ilişkiler, iş yükünden kaynaklı psikolojik ve fizyolojik hastalıklar örnek verilebilmektedir. Bu sorunlar bürolarda çalışan kişilerin gerek işe karşı göstermiş olduğu motivasyonu gerek de kendi içsel motivasyonunu olumsuz etkileyerek kişilerin kendilerine olan güvenini zedelemekte, stresli, yetersiz, mutsuz hissetmelerine neden olmaktadır. Bu durum kişilerin başarısını olumsuz etkilemekle birlikte işe daha az özveri göstermelerine neden olacaktır. Mesleki olarak yaşanan bu olumsuzluklar karşısında kişilerin motivasyon düzeyleri de kötü etkilenmektedir. Dolayısıyla günün neredeyse tamamının geçtiği çalışma ortamlarının psikolojik, sosyolojik ve fizyolojik açıdan çalışanların motivasyon düzeyini ne kadar etkilediği bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

4.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile Frederick Herzberg'in İçsel ve dışsal motivasyon faktörleri açısından tasarım bürolarında çalışan mimarların motivasyon düzeylerinin demografik özellikler arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amaçlanmıştır.

Bu araştırmayla, kurumların yapı taşı olan insan olgusunun bilincine vararak çalışanların moral ve motivasyon düzeylerinin iyi olmasını sağlayacak stratejiler geliştirmeyi bunun yanında bu durumu bir kurum kültürü haline getirerek, çalışanların kendilerini iyi hissettikleri, değer gördükleri, kendini ve kariyer hedeflerini istedikleri şekilde gerçekleştirebilecekleri,

insan için ideal ve en iyi koşulların oluşturulduğu bir kurum atmosferi oluşturmak hedeflenmektedir. Oluşturulan bu atmosfer ile huzurlu bir çalışma ortamı sağlayıp, başarıya odaklanan, başarılı ve mutlu bir kurum imajı oluşturup kurum içi domino etkisi gibi hareket eden doğal bir değişim elde edilmek istenmektedir.

Bu araştırma çerçevesinde 2 temel faktör ve 6 alt faktör vardır.

1. Mimarlık bürolarında çalışan mimarların, motivasyon düzeyini belirleyen dışsal motivasyon faktörlerinin incelenmesi temel amaç olarak belirlenmiştir. Buna ek olarak dışsal motivasyon faktörleri 3 gruba ayrılmıştır: “Çalışma Koşulları”, “İşletme Politikaları”, “Süpervizyon Ve Kişiler Arası İlişkiler ”dir.

2. Mimarlık Bürolarında çalışan mimarların, motivasyon düzeyini belirleyen içsel motivasyon faktörlerinin incelenmesi temel amaç olarak belirlenmiştir. Buna ek olarak içsel motivasyon faktörleri 3 gruba ayrılmıştır: “İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir”, “Sorumluluk Alma ve Özerklik”, “İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme ”dir.

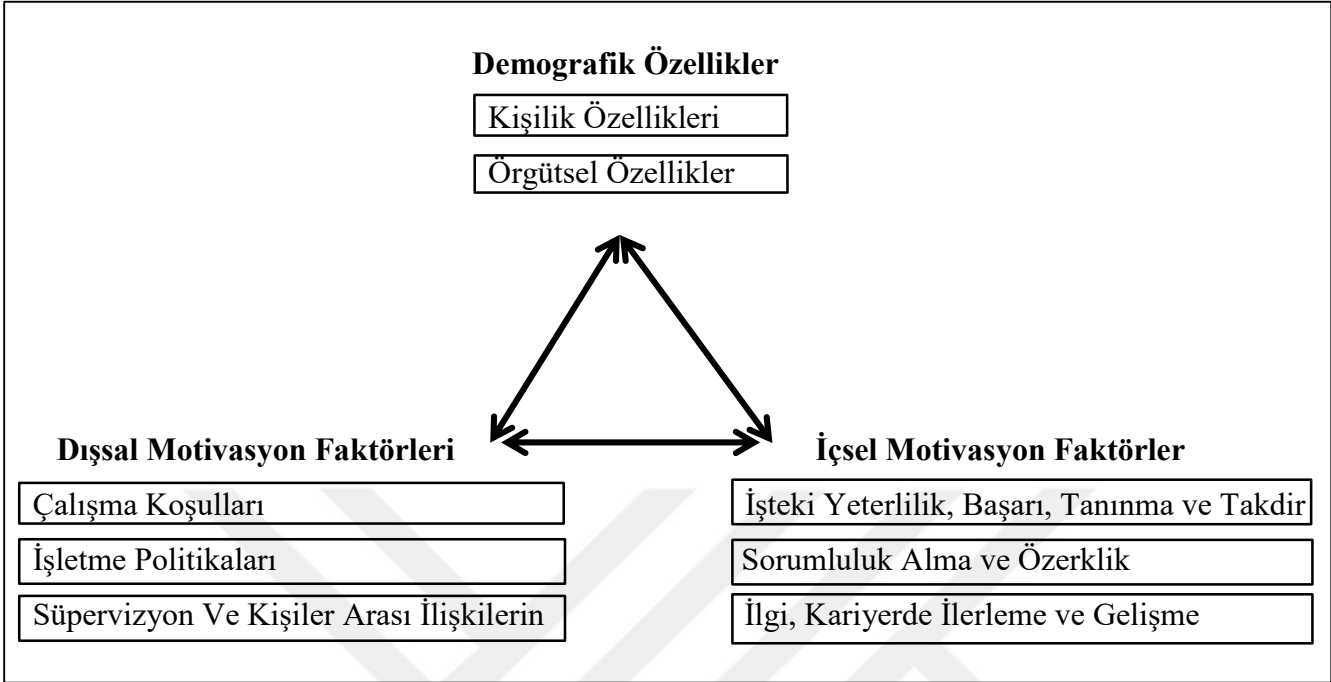
Bunun yanında yukarıda açıklanan amaçlara ek olarak dışsal ve içsel motivasyon faktörlerinin kendi aralarındaki ilişki de araştırılmaktadır. Çalışanların moral ve motivasyon düzeylerinin iyileştirilmesi ve kurum kültürü haline gelmesi bireylerin işe ve kuruma karşı bağlılığını arttırmakla birlikte, çalışma ortamlarının psikolojik refah düzeyini de daha iyi bir noktaya getirebilmek için işletmelere yol gösterecektir. Refah düzeyinin artmasıyla birlikte çalışanların motivasyon düzeyleri de buna paralel olarak artacak ve kuruma fayda sağlayıcı bir etki oluşturacaktır.

4.3 Araştırmanın Önemi

Yapılan Literatür taramasında, Frederick Herzberg’in Çift Faktör kuramıyla ilgili yapılmış birçok araştırma mevcuttur. Aynı şekilde mimarlık alanında motivasyon kavramını ele alan birçok araştırma da mevcuttur. Öte yandan motivasyon kuramlarından biri olan, Frederick Herzberg’in Çift Faktör kuramı kapsamında mimarlık bürolarının, motivasyon düzeyini araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu da çalışmayı motivasyon konusunda yazılan çalışmalardan ayıran bir özellik olmuştur. Aynı şekilde hem İstanbul hem de Gaziantep’te çalışan mimarları kapsadığı için genel bir araştırmadan ziyade belli bir bölge çevresinde yapılarak araştırmanın sınırlarıyla da teze özgünlük kazandırılmıştır.

4.4 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modeli Şekil:8 de gösterilmiştir.



Şekil 8: Araştırmanın Modeli

Bu tez kapsamında oluşturulan araştırma modelindeki amaç:

Hem İstanbul'daki hem de Gaziantep'teki ankete katılan mimarların demografik özellikleri ile dışsal ve içsel motivasyon faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmekle birlikte Herzberg'in ortaya koymuş olduğu içsel ve dışsal motivasyonun kendi aralarındaki korelasyon ilişkisinin derecelerini tespit etmektir.

4.5 Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırma kapsamında tasarım bürolarında çalışan mimarların motivasyon düzeyleri araştırılmıştır.

Araştırmanın anket uygulaması 01.01.2022 tarihinde başlamış 01.03.2022 tarihine kadar da devam etmiştir. Bu tarihten sonra yapılan katılımlar araştırmaya dâhil edilmemiştir. Anket, İstanbul ve Gaziantep'teki tasarım bürolarında çalışan mimarlara uygulanmıştır.

Araştırma, Türkiye'nin 2 farklı konumunda bulunan, İstanbul ve Gaziantep'te, ücretli çalışan mimarlar arasında gerçekleştirilmiştir. Piyasa koşullarının mimarların çalışma şartları üzerindeki etkileri ile bu durumun yarattığı memnuniyet ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu tespit piyasa şartlarındaki çalışma koşullarını, ücret farklılıklarını, işletme politikaları, çalışma arkadaşlarıyla olan etkileşimi, iş ve özel hayat dengesini, çalışanların kendilerine olan güveni, başarıya ve kendini geliştirme isteğinin düzeyini ve bunun gibi birçok farklı faktörün kıyasının yapılmasını sağlayacaktır. Bu kıyas da araştırma kapsamından dolayı 2 farklı şehirde var olan tasarım bürolarında çalışan mimarların hangi koşullarda çalıştığını ve bu koşullardaki memnuniyet düzeyleri ortaya çıkaracaktır.

4.6 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul ve Gaziantep'teki tasarım bürolarında ücretli çalışan mimarlar oluşturmaktadır.

Örneklem seçiminde, olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi seçilmiştir.

Basit tesadüfi örnekleme yöntemin de “Tüm birimler seçimde eşit şansa sahiptir.” Evrenin çok büyük ama karmaşık olmadığı durumunda kullanılır. Seçme işlemi diğer yöntemlere göre daha kolaydır. Değerlendirme işlemi ve örneklem hatası daha kolay hesaplanır (Kılıç,2013). Bu araştırmada anketler katılımcılara kolay ulaşabilmek amacıyla Google Anket üzerinden hazırlanmış ve katılan mimarlara mail yoluyla ulaştırılmıştır.

Ankete katılan katılımcılar ise şu şekildedir:

İstanbul'daki tasarım bürolarında çalışan mimarlardan 61 kadın 38 erkek olmak üzere 99 katılımcı,

Gaziantep'teki tasarım bürolarında çalışan mimarlardan 40 kadın, 18 erkek olmak üzere;
Toplam: 101 Kadın, 56 Erkekten oluşan 157 mimara ulaşılmıştır.

4.7 Veri Toplama Yöntemi

Bu araştırma kapsamında veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır.

Anket: Belli bir konu çerçevesinde oluşturulan hipotezlere ya da sorulara bağlı olarak veri toplamak amacıyla kişilere soru sorulan veri toplama tekniği olarak tanımlanabilir (Erbaş,2018). Anketin seçilme nedeni hem diğer veri toplama yöntemlerine göre maliyetinin daha düşük olması hem de daha hızlı ve etkin olmasıdır. Anket formu, Google Forms aracılığı ile hazırlanmıştır.

Araştırmada kullanılan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Bunlar:

- 1.Kısım: Katılımcıların Demografik Özellikleri,
- 2.Kısım: Dışsal Motivasyon Faktörler,
- 3.Kısım: İçsel Motivasyon Faktörler ile ilgilidir.

Ölçek, çalışan motivasyonunu Herzberg'in Çift Faktör Kuramı kapsamında incelemektedir. Bu kurama göre ölçeğin dışsal ve içsel motivasyon faktörleri olmak üzere 2 farklı boyutu vardır. Bu araştırmanın anket kısmında, dışsal boyutunda 17, içsel boyutta ise 16 soru olmak üzere toplam 33 soru mevcuttur. Ölçekte 5'li likert kullanılmaktadır.

Bu araştırma kapsamında ortaya çıkan veriler analiz edilirken ilk önce her şehir kendi içerisinde yorumlanmıştır. Ardından Gaziantep ve İstanbul verileri karşılaştırılarak analiz edilmiştir. Veri analizlerinde en çok fark Gaziantep ve İstanbul'da çalışan mimarların karşılaştırılması yapılırken ortaya çıkmıştır.

Demografik Özellikler

Bu bölümde toplam 12 soru bulunmaktadır. Araştırmayı oluşturan örneklemin; yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, çalıştığı şehir, kaç yıllık mezun, çalışmakta olduğu kaçınıcı iş, aktif olarak kaç yıldır çalıştığı, iş durumu, çalışma saatleri, çalıştığı büronun kaç yıldır piyasada aktif olduğu ve ofis büyüklüğü ile ilgili veriler elde etmek amaçlanmıştır.

Dışsal ve İçsel Motivasyon Faktörleri:

Motive edici (içsel) ve Hijyen Faktörler için oluşturulan sorular: Bora Yıldız'ın 2010 yılında yazmış olduğu güvenilirliği ve geçerliliği de test edilmiş olan "Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi" isimli yüksek lisans tezi ile Özlem Güzel'in 2010 yılında "Turizm Öğrencilerinin Staj

Döneminde Edindikleri Motivasyonun Herzberg Teorisine Gore Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma” isimli yazmış olduğu makalede kullanmış olduğu 30 sorudan oluşan “İş Motivasyon” anketi ile oluşturulmuştur. Bu ankete ulaşım da Lütfiye Kaş’ın 2012 yılında “Herzberg’in içsel ve dışsal motivasyon etmenleri ile İş görenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Belek’teki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama” isimle tez ile sağlanmıştır.

Aşağıda var olan Tablo:9 ve Tablo:10 da anketteki soruların hangi alt boyutlarla ilgili olduğu gösterilmiştir.

Tablo 9: Dışsal Motivasyon Faktör Ortalamaları

Alt Faktör	Gaziantep Ortalaması (58 Kişi)	İstanbul Ortalaması (99 Kişi)	Anket Soruları
Çalışma Koşulları	3,7155	3,4545	Çalışma ortamının fiziksel koşulları (ısı, havalandırma, konfor vs.) yeterli düzeydedir
			Kurumun çalışma saatleri uygundur.
			Kurum, iş için gerekli araç-gerek ve teknolojik ekipmanları sağlamaktadır
İşletme Politikaları	3,3851	3,1987	İşimdeki ücret seviyesinden memnunum.
			İş yerimde ücretlerin adil olarak dağıldığını düşünüyorum.
			Çalıştığım kurum, çalışanların özel hayatına saygılıdır.
			Çalıştığım kurumda, sigorta ve emeklilik imkânı vardır.
			Kurumun, çalışanlara sağladığı sağlık imkânları yeterli düzeydedir.
			Kurumda, işlerin adil olarak dağıtıldığını düşünüyorum.
			Kurum tarafından, çalışanların servis-ulaşım ihtiyaçları karşılanmaktadır.
			Kurumumda, iş güvencesi ve devamlılık derecesi yeterli düzeydedir.
			Yaptığım işler, tek düzedir.
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	3,8655	3,7434	Bu işletmede, yöneticilerle/işverenlerle çalışanlar arasındaki iletişim yeterli düzeydedir.
			Çalıştığım kurumda, çalışanlara yeterli önem ve saygının gösterildiğini düşünüyorum.
			Çalıştığım kurumda, çalışanlar arasındaki iletişim iyidir.
			Çalışanlar iş konusunda birbirine yardımcı olurlar.
			İş yerimde oluşturulan kurallar ve düzenlemeler, çalışmalarımı olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 10: İçsel Motivasyon Faktör Ortalamaları

Alt Faktör	Gaziantep Ortalaması (58 Kişi)	İstanbul Ortalaması (99 Kişi)	Anket Soruları
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	3,7682	3,6532	Üstlendiğim işi yerine getirebilmek için kurum tarafından yeterli imkân ve destek sağlanmaktadır.
			Yaptığım işin, yeterliliklerime ve becerilerime uygun olduğunu düşünüyorum
			Yaptığım işi benimsiyorum.
			Mimarlığın, karakterime uygun olduğunu düşünüyorum.
			İşim, hayatımdaki doyum kaynaklarımdan birisidir.
			Bu kurumda çalışanlar, işi başarma, zamanında bitirme vb. nedenlerle sözlü ya da yazılı şekilde işveren tarafından takdir edilmektedir.
			Çalışanlar, başarılı oldukları takdirde ödüllendirilirler.
			Bu kurumda, yaptığım çalışmalardan dolayı bana saygı duyulduğunu hissediyorum.
			Yaptığım işleri göz önünde bulundurduğumda kendimle gurur duyuyorum.
Sorumluluk Alma ve Özerklik	3,5603	3,6111	Çalışma başarıyı etkileyecek yeterli yetki ve sorumluluk verilmektedir.
			İşim, kendime özgü çalışma yöntemlerimi kullanabilmeme olanak sağlamaktadır.
			İşimi yaparken kendi kararlarımı kendim verebilme olanağına sahibim.
			Bu kurumda, yapılan iş ile alakalı kararlar alınırken ilgili çalışanın görüşlerine de başvurulmaktadır.
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	3,5460	3,8350	Üstlendiğim işi yerine getirebilmek için kurum tarafından yeterli imkân ve destek sağlanmaktadır.
			Çalıştığım kurumda, çalışanların kendilerini geliştirmesi için gerekli imkânlar sağlanmaktadır.
			Bu kurumda, kariyerimi ilerletme imkânım vardır.

4.8 Veri Analizi Ve Değerlendirme Teknikleri

Çalışmadaki verilerin istatistiksel analizleri IBM Spss 25.0 versiyonu ile gerçekleştirildi. Yapılan analizlerin güven aralığı %95 düzeyinde değerlendirmeye alındı ve istatistiksel anlamlılık seviyesi $p<0,05$ olarak kabul edildi.

Demografik değişkenlerin frekans tabloları kişi sayısı ve yüzdeliği olarak belirtildi. Verilerin normallik dağılımı Kolmogrov Smirnov Test kullanılarak incelendi.

Test sonucunda ilgili ölçek verileri normal dağılım gösterdiği için istatistiksel analiz için parametrik testler uygulandı. Katılımcının cinsiyeti, medeni durumu, öğrenim durumu, iş durumu, çalışma saati için t testi; yaş, mezuniyet yılı iş sayısı, deneyim yılı, büronun yaşı ve ofisteki çalışan sayısı için Anova Testi uygulandı. Anova'da Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanıldı.

Anova testi sonuçları kişi sayısı(N), ortalaması(X), standart sapması(SS), testin F değeri v P değeri olarak gösterildi.

T testi sonuçları kişi sayısı(N), ortalaması(X), standart sapması(SS), testin F değeri, T değeri ve P değeri olarak gösterildi.

Ölçeklerin arasındaki ilişkiyi belirlemek için Korelasyon Analizi uygulandı ve kişi sayısı, ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri verildi.

4.8.1 Betimsel İstatistikler

Frekans Analizi

“Frekans analizi, verilerin gözlem sıklığını ve yüzdesel dağılımlarını gösteren bir istatistiksel analiz tekniğidir.” Frekans kavramına kısaca “ Görülme Sıklığı” da denilebilir.

“Frekans dağılımlarının belirlenmesi, temelde bir sayma ve sınıflama işlemidir. Sayma ve sınıflama sonuçları, tablo ve grafikler üzerinde gösterilir.” (Demir,2017)

Aritmetik Ortalama

Aritmetik ortalama, her bir gözleme yönelik ölçme sonuçlarının toplamının gözlem sayısına bölünmesi ile elde edilen bir değerdir. Ortalama, normal dağılım gösteren ve en az eşit aralıklı ölçek düzeyinde olan sürekli verilerde, en 'sağlam' merkezi eğilim ölçüsü olarak bilinir.

Yüzde Hesabı

İstenilen verinin toplam veri grubuna oranıdır (Demir,2017).

Standart Sapma

“Bir veri grubunda verilerin aritmetik ortalamadan ne kadar uzaklaştığının ölçüsüdür. Standart sapma, ortalamaya bağlı olarak hesaplanan bir istatistiktir. Standart sapma, cinsiyet, yaş ve medeni durum gibi sürekli olmayan durumlarda işlevsizdir.” (Demir,2017).

4.8.2 Cronbach Alpha Güvenilirlik Analizi

Cronbach alfa güvenilirlik analizi 1951 yılında Lee Cronbach tarafından ortaya atılmış bir analiz türüdür “Cronbach alfa katsayısı, ölçekte bulunan maddelerin homojen yapısını açıklamak veya sorgulamak üzere kullanılır. Cronbach alfa Likert tipli ölçeklerde sıklıkla kullanılmaktadır.” (Kılıç,2016; Yıldız ve Uzunsakal, 2018).

Cronbach alfa aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

$0.00 < \alpha < 0.40$ ise **Güvenilir Değil**,

$0.40 < \alpha < 0.60$ ise **Düşük Güvenilirlikte**,

$0.60 < \alpha < 0.80$ ise **Oldukça Güvenilir**,

$0.80 < \alpha < 1.00$ ise **Yüksek Güvenilirlikte** olarak yorumlanmaktadır (Yıldız ve Uzunsakal, 2018).

4.8.3 Kolmogorov-Smirnov Test

Kolmogorov-Smirnov Testi, Kolmogorov tarafından,1933 yılında ortaya atılmıştır. Bu test verilerin analiz edilmeden önce belirlenen dağılıma uygun olup olmadığını test etmektedir (Bircan, Karagöz ve Kasapoğlu,2003).

4.8.4 T Testi

“Sürekli değişkenlerin arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek, ya da önceki araştırmalarda elde edilen değerden farklı olup olmadığını tespit etmek için kullanılır.” (Bircan, Karagöz ve Kasapoğlu,2003).

4.8.5 Anova Testi

“Anova Testi, birbirinden bağımsız olan grupların ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olup olmadığını ölçmek için kullanılan bir testtir.”

Normal dağılım gösteren ve gruplardan elde edilen varyansların eşit olması Anova Testinin uygulanabilirliği açısından önemli bir koşuldur (Bircan, Karagöz ve Kasapoğlu,2003);Demir,2017).

4.8.6 Korelasyon Analizi

“Korelasyon analizi; değişkenler arasındaki ilişki, bu ilişkinin yönü ve şiddeti ile ilgili bilgiler sağlayan istatistiksel bir yöntemdir.”



BEŞİNCİ BÖLÜM

5. BULGULAR

5.1 Normallik ve Güvenilirlik Testleri

5.1.1 İstanbul Örnekleminin Normallik ve Güvenilirlik Testi

Tablo 11: İstanbul Örnekleminin Normallik Testi Sonuçları

Normallik Testi Sonuçları							
	Kişi sayısı	Ortalama	Minimum	Maksimum	Standart sapma	Çarpıklık	Basıklık
Çalışma Koşulları	99	3,4545	1,00	5,00	0,88306	-0,409	-0,201
İşletme Politikaları	99	3,1987	1,22	4,78	0,75996	-0,387	0,139
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	99	3,7434	1,00	5,00	0,84179	-0,611	0,194
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	99	3,6532	1,78	5,00	0,76178	-0,183	-0,410
Sorumluluk Alma ve Özerklik	99	3,6111	1,75	5,00	0,85805	-0,131	-0,769
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	99	3,8350	1,67	5,00	0,76986	-0,410	-0,143

- İstanbul’da 99 içsel dışsal motivasyon faktörlerinde alt ölçeklerinin tümünün çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 aralığında olduğu için **normal dağılım olduğu kabul edilmektedir** (Tabachnick and Fidell, 2013).

- Ölçekler normal dağılım sağladıklarından dolayı parametrik testler uygulanmıştır.

Tablo 12: İstanbul Örnekleminin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik Analizi Sonucu (İstanbul)		
	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Çalışma Koşulları	0,698	4
İşletme Politikaları	0,721	9
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	0,844	5
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	0,845	9
Sorumluluk Alma ve Özerklik	0,767	4
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	0,779	3

İstanbul’da uygulanan anket sorularının oluşturduğu alt ölçeklerden;

- Çalışma Koşulları, İşletme Politikaları, Sorumluluk Alma ve Özerklik ile İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme Cronbach’s Alpha değerleri $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında bulunduğundan dolayı **“Oldukça Güvenilir”** olarak;
- Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler ile İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir alt ölçeklerinin Cronbach’s Alpha değerleri 0,80’den yüksek olduğundan dolayı **“Yüksek Derecede Güvenilir”** olarak sınıflandırılmıştır.

5.1.2 Gaziantep Örnekleminin Normallik ve Güvenilirlik Testleri

Tablo 13: Gaziantep Örnekleminin Normallik Testi Sonuçları

Normallik Testi Sonuçları							
	Kişi sayısı	Ortalama	Minimum	Maksimum	Standart sapma	Çarpıklık	Basıklık
Çalışma Koşulları	58	3,7155	1,00	5,00	0,88908	-0,736	0,575
İşletme Politikaları	58	3,3851	1,44	5,00	0,82237	0,027	-0,495
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	58	3,8655	1,60	5,00	0,84179	-0,611	0,194
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	58	3,7682	1,89	5,00	0,79234	-0,552	-0,490
Sorumluluk Alma ve Özerklik	58	3,5603	1,25	5,00	0,95089	-0,335	-0,551
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	58	3,5460	1,00	5,00	1,04050	-0,177	-0,707

- Gaziantep’te 58 kişinin katıldığı araştırmada içsel dışsal motivasyon faktörlerinde alt ölçeklerinin tümünün çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 aralığında olduğu için **normal dağılım olduğu kabul edilmektedir** (Tabachnick and Fidell, 2013).
- Ölçekler normal dağılım sağladıklarından dolayı parametrik testler uygulanmıştır.

Tablo 14: Gaziantep Örnekleminin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik Analizi Sonucu		
	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Çalışma Koşulları	0,763	4
İşletme Politikaları	0,823	9
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	0,862	5
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	0,872	9
Sorumluluk Alma ve Özerklik	0,837	4
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	0,824	3

- Gaziantep’te uygulanan anket sorularının oluşturduğu alt ölçeklerden Çalışma Koşulları Cronbach’s Alpha değerleri $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında bulunduğundan dolayı **“Oldukça Güvenilir”** olarak
- İşletme Politikaları, Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler, İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir, Sorumluluk Alma ve Özerklik ile İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme alt ölçeklerinin Cronbach’s Alpha değerleri 0,80’den yüksek olduğundan dolayı **“Yüksek Derecede Güvenilir”** olarak sınıflandırılmıştır

5.2 Anket Katılımcılarının Demografik Özellikleri

5.2.1 İstanbul Katılımcılarına Ait Demografik Veriler:

Cinsiyet Dağılımı:

- İstanbul’da araştırmaya katılan 99 kişiden %61,6’sı (61 kişi) kadın, %38,4’ü (38 kişi) erkek olarak tespit edilmiştir. Tablo:15’te örneklemin cinsiyet dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 15: İstanbul Katılımcılarının Cinsiyet Tablosu

Cinsiyet		Kişi sayısı	%
İstanbul	Kadın	61	61,6
	Erkek	38	38,4
	Toplam	99	100,0

Medeni Durum Dağılımı:

- İstanbul’da araştırmaya katılan 99 kişiden %88,9’u (88 kişi) bekâr, %11,1 (11 kişi) evlidir. Tablo:16’te örneklemin medeni durum dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 16: İstanbul Katılımcılarının Medeni Durum Tablosu

Medeni Durum		Kişi Sayısı	%
İstanbul	Bekâr	88	88,9
	Evli	11	11,1
	Toplam	99	100,0

Yaş Dağılımı:

- Yaş sorusu 3 kategoriye ayrılmaktadır. Araştırmaya katılan 99 kişinin % 43,4’nün (43 kişi) yaş aralığı 22-25, %46,5’nin (46 kişi) yaş aralığı 26-30, %10,1’nin (10 kişi) yaş aralığı 31 yaş ve üstü olarak tespit edilmiştir. Tablo:17’de rneklemin yaş dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 17: İstanbul Katılımcılarının Yaş Dağılım Tablosu

Yaş		Kişi Sayısı	%
İstanbul	22-25 yaş	43	43,4
	26-30 yaş	46	46,5
	31 yaş ve üzeri	10	10,1
	Toplam	99	100,0

Öğrenim Durum Dağılımı:

- Araştırmaya katılan 99 kişinin %79,8'i (79 kişi) Lisans mezunu iken, %20,2'si (20 kişi) Yüksek Lisans/Doktora mezunu olduğu tespit edilmiştir. Tablo:18'de örneklemin öğrenim durum dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 18: İstanbul Katılımcılarının Öğrenim Durum Tablosu

Öğrenim Durumu		Kişi Sayısı	%
İstanbul	Lisans	79	79,8
	Yüksek Lisans/Doktora	20	20,2
	Toplam	99	100,0

Mezuniyet Yılı Dağılımı:

- Ankete katılan mimarların mezuniyet süreleri incelendiğinde 99 katılımcının %44,4'ü (44 kişi) 1-2 yıl, %45,5'i (45 kişi) 3-5 sene, %10,1'i (10 kişi) 6 yıl ve daha önce mezun olduğu tespit edilmiştir. Tablo:19'de örneklemin mezuniyet yılının dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 19: İstanbul Katılımcılarının Mezuniyet Yılı Tablosu

Kaç yıl önce mezun oldunuz?		Kişi Sayısı	%
İstanbul	1-2 yıl önce	44	44,4
	3-5 sene önce	45	45,5
	6 yıl ve daha önce	10	10,1
	Toplam	99	100,0

Çalışmakta Olunan İş Sayısı Dağılımı:

- Ankete katılan mimarların bu zamana kadar çalıştıkları iş sayısı incelendiğinde 99 kişinin %43,4'ünün (43 kişi) 1. işi, %26,3'nün (26 kişi) 2. işi, %30,3'nün (30 kişi) 3 ve üzeri sayıda iş değiştirdiği tespit edilmiştir. Tablo:20'de örneklemin çalışmakta olduğu iş sayısı dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 20: İstanbul Katılımcılarının Çalışmakta Olduğu İş Sayısı Dağılım Tablosu

Çalışmakta olduğunuz kaçınıcı işiniz?		Kişi Sayısı	%
İstanbul	1.iş	43	43,4
	2.iş	26	26,3
	3 ve üzeri	30	30,3
	Toplam	99	100,0

Aktif Çalışma Yılı Dağılımı:

- Bu soru ankete katılan mimarların kaç yıldır piyasada aktif olarak çalıştığını tespit etmek amacıyla sorulmuştur. 99 katılımcının %37,4'ü (37 kişi) 0-1 yıldır, %42,4'ü (42 kişi) 2-4 yıldır, %20,2'si (20 kişi) 5 ve üzeri yıldır aktif bir şekilde piyasa da çalıştığı tespit edilmiştir. Tablo:21'de örneklemin aktif çalıştığı yıl sayılarının dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 21: İstanbul Katılımcılarının Aktif Çalıştığı Yıl Tablosu

Kaç yıldır aktif bir şekilde çalışmaktasınız?		Kişi Sayısı	%
İstanbul	0-1 yıl	37	37,4
	2-4 yıl	42	42,4
	5 yıl ve üzeri	20	20,2
	Toplam	99	100,0

İş Tanımı Dağılımı:

- Ankete katılım gösteren 99 kişinin %7,1'i (7 kişi) Stajyer/Gönüllü çalışırken, %92,2'si (92 kişi) kadrolu olarak çalışmaktadır. Tablo:22'de örneklemin iş tanımı dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 22: İstanbul Katılımcılarının İş Durum Tablosu

İş durumunuzu nasıl tanımlarsınız?		Kişi Sayısı	%
İstanbul	Stajyer/Gönüllü	7	7,1
	Kadrolu	92	92,9
	Toplam	99	100,0

Çalışma Saatleri Dağılımı:

- Ankete katılım gösteren 99 kişinin %63,6'sı (63 kişi) düzenli çalışma saatlerine sahipken, %36,4'ü (36 kişi) düzensiz çalışma saatlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Tablo:23'te örneklemin çalışma saatlerine göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 23: İstanbul Katılımcılarının Çalışma Saatleri Dağılım Tablosu

Çalışma saatlerinizi nasıl tanımlarsınız?		Kişi Sayısı	%
İstanbul	Düzenli	63	63,6
	Düzensiz	36	36,4
	Toplam	99	100,0

Büronun Piyasada Aktif Olduğu Süre Dağılımı:

- Ankete katılan 99 mimarın çalıştıkları büronun %21,2'si (21 ofis) 0-4 yıldır, %20,2'si (20 ofis) 5-9 yıldır, %58,6'sı (58 ofis) piyasada 10 ve üzeri senedir piyasa da aktif olarak var olmaktadır. Tablo:24'te örneklemin çalıştığı büronun piyasada aktif olduğu yıl dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 24: İstanbul'daki Büroların Piyasada Aktif olduğu Yıl Sayısı

Çalıştığınız büro kaç yıldır piyasada aktif olarak var olmaktadır?		Kişi Sayısı	%
İstanbul	0-4 yıl	21	21,2
	5-9 yıl	20	20,2
	10 yıl ve üzeri	58	58,6
	Toplam	99	100,0

Çalışan Sayısı Dağılımı:

- Ankete katılan 99 kişinin %9,1'nin (9 kişi) ofisinde 1-2 kişi, %24,2'sinin (24 kişi) 3-5 kişi, %27,3'nün (27 kişi) 6-9 kişi, %39,4'nün (39 kişi) 10 ve üzerinde kişi çalıştığı

tespit edilmiştir. Tablo:25’te örneklemin ofisinde çalışan kişi sayı dağılımları gösterilmiştir.

Tablo 25: İstanbul’daki Bürolarda Çalışan Kişi Sayısı

Ofisinizde kaç kişi çalışmaktadır?		Frequency	%
İstanbul	1-2 kişi	9	9,1
	3-5 kişi	24	24,2
	6-9 kişi	27	27,3
	10 kişi ve üzeri	39	39,4
	Toplam	99	100,0

5.2.2 Gaziantep Katılımcılarına Ait Demografik Veriler

Cinsiyet Dağılımı:

- Gaziantep'te araştırmaya katılan 58 kişiden %69'u (40 kişi) kadın; %31'i (18 kişi) erkektir. Tablo:26'da örneklemin cinsiyet dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 26: Gaziantep Katılımcılarının Cinsiyet Tablosu

Cinsiyet		Kişi sayısı	%
Gaziantep	Kadın	40	69,0
	Erkek	18	31,0
	Toplam	58	100,0

Medeni Durum Dağılımı:

- Gaziantep'te araştırmaya katılan 58 kişinin %79,3'ü (46 kişi) bekâr iken %20,7'sinin (12 kişi) evli olduğu tespit edilmiştir. Tablo:27'de örneklemin medeni durum dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 27: Gaziantep Katılımcılarının Medeni Durum Tablosu

Medeni Durum		Kişi Sayısı	%
Gaziantep	Bekâr	46	79,3
	Kadın	12	20,7
	Toplam	58	100,0

Yaş Dağılımı:

- Yaş Sorusu 3 kategoriye ayrılmaktadır. Araştırmaya katılan 58 kişinin % 63,8'nin (37 kişi) yaş Aralığı 22-25, %29,3'nün (17 kişi) yaş aralığı 26-30, %6,9'nun (4 kişi) yaş aralığı 31 yaş ve üstü olarak tespit edilmiştir. Tablo:28'de örneklemin yaş dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 28: Gaziantep Katılımcılarının Yaş Dağılım Tablosu

Yaş		Kişi Sayısı	%
Gaziantep	22-25 yaş	37	63,8
	26-30 yaş	17	29,3
	31 yaş ve üzeri	4	6,9
	Toplam	58	100,0

Öğrenim Durum Dağılımı:

- Araştırmaya katılan 58 kişinin %77,6'sı (45 kişi) Lisans mezunu iken, %22,4'ü (13 kişi) Yüksek Lisans/Doktora mezunu olduğu tespit edilmiştir. Tablo:29'da örneklemin öğrenim durum dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 29: Gaziantep Katılımcılarının Öğrenim Durum Tablosu

Öğrenim Durumu		Kişi Sayısı	%
Gaziantep	Lisans	45	77,6
	Yüksek Lisans/Doktora	13	22,4
	Toplam	58	100,0

Mezuniyet Yılı Dağılımı:

- Ankete katılan mimarların mezuniyet süreleri incelendiğinde 58 katılımcının %34,5'i (20 kişi) 1-2 yıl, %51,7'si (45 kişi) 3-5 sene, %13,8'i (8 kişi) 6 yıl ve daha önce mezun olduğu tespit edilmiştir. Tablo:30'da örneklemin mezuniyet yılının dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 30: Gaziantep Katılımcılarının Mezuniyet Yılı Tablosu

Kaç yıl önce mezun oldunuz?		Kişi Sayısı	%
Gaziantep	1-2 yıl önce	20	34,5
	3-5 yıl önce	30	51,7
	6 yıl ve daha önce	8	13,8
	Toplam	58	100,0

Çalışmakta Olunan İş Sayısı Dağılımı:

- Ankete katılan mimarların bu zamana kadar çalıştıkları iş sayısı incelendiğinde 58 kişinin %32,8'nin (19 kişi) 1. işi, %51,7'sinin (30 kişi) 2. işi, %15,5'nin (9 kişi) 3 ve üzeri sayıda iş değiştirdiği tespit edilmiştir. Tablo:31'de örneklemin Çalışmakta olduğu iş sayısı dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 31: Gaziantep Katılımcılarının Çalışmakta Olduğu İş Sayısı Dağılım Tablosu

Çalışmakta olduğunuz kaçınıcı işiniz?		Kişi Sayısı	%
Gaziantep	1.iş	19	32,8
	2.iş	30	51,7
	3 ve üzeri	9	15,5
	Toplam	58	100,0

Aktif Çalışma Yılı Dağılımı:

- Bu soru ankete katılan mimarların kaç yıldır piyasada aktif olarak çalıştığını tespit etmek amacıyla sorulmuştur. 58 katılımcının %41,4'ü (24 kişi) 0-1 yıldır, %39,7'si (23 kişi) 2-4 yıldır, %19 (11 kişi) 5 ve üzeri yıldır aktif bir şekilde piyasa da çalıştığı tespit edilmiştir. Tablo: 32'de örneklemin aktif çalıştığı yıl sayılarının dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 32: Gaziantep Katılımcılarının Aktif Çalıştığı Yıl Tablosu

Kaç yıldır aktif bir şekilde çalışmaktasınız?		Kişi Sayısı	%
Gaziantep	0-1 yıl	24	41,4
	2-4 yıl	23	39,7
	5 yıl ve üzeri	11	19,0
	Toplam	58	100,0

İş Tanımı Dağılımı:

- Ankete katılım gösteren 58 kişinin %15,5'i (9 kişi) Stajyer/Gönüllü çalışırken, %84,5'i (49 kişi) Kadrolu olarak çalışmaktadır. Tablo:33'te örneklemin iş tanımı dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 33: Gaziantep Katılımcılarının İş Durum Tablosu

İş durumunuzu nasıl tanımlarsınız?		Kişi Sayısı	%
Gaziantep	Kadrolu	49	84,5
	Stajyer/Gönüllü	9	15,5
	Toplam	58	100,0

Çalışma Saatleri Dağılımı:

- Ankete katılım gösteren 58 kişinin %69'u (40 kişi) düzenli çalışma saatlerine sahipken, %31'i (18 kişi) düzensiz çalışma saatlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Tablo:34'te örneklemin çalışma saatlerine göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 34: Gaziantep Katılımcılarının Çalışma Saatleri Dağılım Tablosu

Çalışma saatlerinizi nasıl tanımlarsınız?			
		Kişi Sayısı	%
Gaziantep	Düzenli	40	69,0
	Düzensiz	18	31,0
	Toplam	58	100,0

Büronun Piyasada Aktif Olduğu Süre Dağılımı:

- Ankete katılan 58 mimarın çalıştıkları büronun %24,1'i (14 ofis) 0-4 yıldır, %25,9'u (15 ofis) 5-9 yıldır, %50'si (29 ofis) piyasada 10 ve üzeri senedir piyasa da aktif olarak var olmaktadır. Tablo:35'te örneklemin çalıştığı büronun piyasada aktif olduğu yıl dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 35: Gaziantep'teki Büroların Piyasada Aktif olduğu Yıl Sayısı

Çalıştığınız büro kaç yıldır piyasada aktif olarak var olmaktadır?			
		Kişi Sayısı	%
Gaziantep	0-4 yıl	14	24,1
	5-9 yıl	15	25,9
	10 yıl ve üzeri	29	50,0
	Toplam	58	100,0

Çalışan Sayısı Dağılımı:

- Ankete katılan 58 kişinin %12,1'nin (7 kişi) ofisinde 1-2 kişi, %51,7 sinin (30 kişi) 3-5 kişi, %13,8'nin (8 kişi) 6-9 kişi, %22,4'nün (13 kişi) 10 ve üzerinde kişi çalıştığı tespit edilmiştir. Tablo:36'da örneklemin ofisinde çalışan kişi sayı dağılımları gösterilmiştir.

Tablo 36: Gaziantep'teki Bürolarda Çalışan Kişi Sayısı

Ofisinizde kaç kişi çalışmaktadır?			
		Frequency	%
Gaziantep	1-2 kişi	7	12,1
	3-5 kişi	30	51,7
	6-9 kişi	8	13,8
	10 ve üzeri	13	22,4
	Toplam	58	100,0

5.3 Dışsal Motivasyon Faktörleri ile İlgili Bulgular

Bu bölüm de demografik özelliklerin Dışsal Motivasyon Faktörlerinin oluşmasında anlamlı etkiye sahip olup olmadığına dair veri analizleri yapılmıştır. Her bölümde ilk çizelge İstanbul Örnekleminin veri analizlerini ifade ederken ikinci çizelge Gaziantep örnekleminin veri analizlerini ifade etmektedir. Bu bölümde bu iki şehri ayrı ayrı değerlendirildikten sonra değişkenler arasındaki ortalamalar kıyaslanarak yorumlarda bulunulmuştur.

Dışsal motivasyon faktörler, Bora Yıldız'ın “ Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi” isimli tezden referans alınarak 3 bölüme ayrılmıştır. Bunlar:

1. Çalışma Koşulları
2. İşletme Politikaları
3. Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler

Bu başlıklar altında oluşturulmuş sorular Tablo:9 'da belirtilmiştir.

“ İstanbul’da Dışsal Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Cinsiyet Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 37: İstanbul Katılımcılarının Cinsiyet T Testi

Cinsiyet T Testi (İstanbul)							
	Cinsiyet	N	X	SS	F	T	P
Çalışma Koşulları	Kadın	61	3,5164	,85253	0,724	0,882	0,380
	Erkek	38	3,3553	,93294			
İşletme Politikaları	Kadın	61	3,1239	,77436	0,114	-1,244	0,216
	Erkek	38	3,3187	,73028			
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	Kadın	61	3,6951	,81781	1,580	-0,722	0,472
	Erkek	38	3,8211	,88445			

“ Gaziantep’te Dışsal Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Cinsiyet Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 38: Gaziantep Katılımcılarının Cinsiyet T Testi

Cinsiyet T Testi (Gaziantep)							
	Cinsiyet	N	X	SS	F	T	P
Çalışma Koşulları	Kadın	40	3,7188	,89189	0,569	0,041	0,968
	Erkek	18	3,7083	,90850			
İşletme Politikaları	Kadın	40	3,3333	,81027	0,077	-0,711	0,480
	Erkek	18	3,5000	,86087			

Süpervizyon ve	Kadın	40	3,8500	,90780	0,027	-0,201	0,841
Kişilerarası İlişkiler	Erkek	18	3,9000	,79484			

- Tablo: 37’de görüldüğü üzere İstanbul’da katılımcıların cinsiyet grup ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla T testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların cinsiyetlerinin grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.
- Tablo: 38’de görüldüğü üzere Gaziantep’te araştırmaya katılanların cinsiyetlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla T testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların cinsiyetlerinin grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.
- İstanbul’da ve Gaziantep’te erkek ve kadınlar ölçek sorularına birbirlerine yakın cevaplar vermişlerdir. Erkek ve kadınların ölçek ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı seviyede değildir.
- İstanbul’daki ve Gaziantep’teki kadın ve erkek mimarların, faktör ortalamaları kıyaslandığında **Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler** diğer faktörlere oranla daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Tablo:37’de belirtildiği üzere İstanbul katılımcılarının Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler Ort. Kadın:3,6951, Erkek: 3,8211’dir. Tablo:38’de Gaziantep katılımcılarının Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler Ort. Kadın:3,8500, Erkek: 3,900’tür.

Bu durum çalışan kişilerin ast ve üstleriyle iletişiminin iyi olduğu, ekip çalışmasının önemli olduğu mimarlık ofislerinde ekip birliğinin hem şirket için hem de kişiler arası etkileşimde önemli bir etki oluşturduğu yorumu yapılabilir.

- İstanbul’daki ve Gaziantep’teki kadın ve erkek mimarların, en düşük ortalamaya sahip olan faktör ise **İşletme Politikalarıdır**.

Tablo:37’de belirtildiği üzere İstanbul Katılımcılarının Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler Ort. Kadın:3,1239, Erkek: 3,3187’dir.

Tablo:38’de Gaziantep Katılımcılarının Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler Ort. Kadın:3,333, Erkek: 3,500’dür.

Bu durum her iki şehirde de şirketlerin çalışanlara yeterli şartlar sağlamayıp yeterli haklar tanımamasından dolayı çalışanların şirket politikasından memnun olmadığı ve bunun motivasyon düzeyine de olumsuz yansıdığı yorumu yapılabilir.

Yapılan analizler sonucunda hem Gaziantep'te hem de İstanbul'da çalışan mimarların cinsiyete göre dışsal motivasyon faktörleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bu iki şehrin değişken ortalamaları kıyaslandığında:

Gaziantep'te çalışan kadınlar ve erkekler her ölçekte İstanbul katılımcılarına göre daha iyi bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu durum Gaziantep'te çalışan mimarların çalıştıkları ortamlarda dışsal motivasyon faktörlerinden memnun olup motivasyon düzeylerine olumlu yansıdığını yorumu yapılabilir.

“İstanbul’da Dışsal Motivasyon Faktörlerin Oluşmasında Medeni Durum Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 39: İstanbul Katılımcılarının Medeni Durum T Testi

Medeni Durum T Testi (İstanbul)

	Medeni Durum	N	X	SS	F	T	P
Çalışma Koşulları	Bekâr	88	3,4631	,85226	1,982	0,270	0,787
	Evli	11	3,3864	1,14763			
İşletme Politikaları	Bekâr	88	3,2260	,71662	4,041	0,746	0,471
	Evli	11	2,9798	1,06437			
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	Bekâr	88	3,7682	,79706	5,800	0,614	0,552
	Evli	11	3,5455	1,16993			

“Gaziantep’te Dışsal Motivasyon Faktörlerin Oluşmasında Medeni Durum Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 40: Gaziantep Katılımcılarının Medeni Durum T Testi

Medeni Durum T Testi (Gaziantep)

	Medeni Durum	N	X	SS	F	T	P
Çalışma Koşulları	Bekâr	46	3,6576	,87140	0,784	-0,971	0,336
	Evli	12	3,9375	,96014			
İşletme Politikaları	Bekâr	46	3,3478	,79870	0,113	-0,672	0,504
	Evli	12	3,5278	,93098			
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	Bekâr	46	3,8261	,87697	0,310	-0,674	0,503
	Evli	12	4,0167	,85049			

- Tablo:39’da belirtildiği üzere İstanbul’da katılımcıların medeni durumlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla T testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların medeni durumlarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.
- Tablo:40’ta belirtildiği üzere Gaziantep’te katılımcıların medeni durumlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla T testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların medeni durumlarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.

Yapılan analizler sonucunda hem Gaziantep’te hem de İstanbul’da çalışan mimarların cinsiyete göre dışsal motivasyon faktörleriyle arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bu iki şehrin değişken ortalamaları kıyaslandığında:

Tablo: 39’da veriler doğrultusunda İstanbul’daki bekâr mimarların her faktörde evli mimarlara oranla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum bireysel hayat süren kişilerin evlilere nazaran daha az sorumluluğa sahip olduğundan dolayı (ailenin ihtiyaçları, evdeki kişi sayısından kaynaklı geçim sıkıntısı, hayat şartları vs.) var olan şartların onlar için daha yeterli bir düzeye sahip olduğu yorumu yapılabilir. Lakin bu durum Tablo:40’ta Gaziantep katılımcılarında ise tam tersi şekilde görülmektedir. Gaziantep’teki evli mimarların dışsal motivasyon faktörlerinden bekarlarla kıyaslandığında daha memnun olduğu görülmektedir. Bu durum Gaziantep’te çalışan evli mimarların çalışma şartlarından, onlara tanınan haklardan tatmin olduğu bunda motivasyon düzeyine olumlu yansıdığı yorumu yapılabilir.

Gaziantep’te çalışan mimarlar her faktörde İstanbul’a göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu için motivasyon düzeyi açısından değerlendirildiğinde İstanbul’a göre dışsal motivasyon faktörleri açısından daha iyi durumda olduğu yorumu yapılabilir.

“İstanbul’da Dışsal Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Yaş Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 41: İstanbul Katılımcılarının Yaş Anova Testi Sonuçları

Yaş Anova Testi Sonuçları (İstanbul)

	Yaş	N	X	SS	F	P
Çalışma Koşulları	22-25 yaş	43	3,4942	,89391	0,080	0,923
	26-30 yaş	46	3,4185	,91751		
	31 yaş ve üzeri	10	3,4500	,73409		
	Toplam	99	3,4545	,88306		
İşletme Politikaları	22-25 yaş	43	3,2196	,79847	0,739	0,480
	26-30 yaş	46	3,2391	,74810		
	31 yaş ve üzeri	10	2,9222	,64799		
	Toplam	99	3,1987	,75996		
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	22-25 yaş	43	3,7628	,88075	0,206	0,814
	26-30 yaş	46	3,7609	,81171		
	31 yaş ve üzeri	10	3,5800	,87661		
	Toplam	99	3,7434	,84179		

“ Gaziantep’te Hijyen Etkenlerinin Oluşmasında Yaş Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 42: Gaziantep Katılımcılarının Yaş Anova Testi Sonuçları

Yaş Anova Testi Sonuçları (Gaziantep)

	Yaş	N	X	SS	F	P
Çalışma Koşulları	22-25 yaş	37	3,6014	,94549	3,251	0,046
	26-30 yaş	17	3,7206	,69531		
	31 yaş ve üzeri	4	4,7500	,35355		
	Toplam	58	3,7155	,88908		
İşletme Politikaları	22-25 yaş	37	3,2973	,81987	1,028	0,364
	26-30 yaş	17	3,4575	,86235		
	31 yaş ve üzeri	4	3,8889	,59490		
	Toplam	58	3,3851	,82237		
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	22-25 yaş	37	3,7459	,93648	1,226	0,301
	26-30 yaş	17	4,0118	,69091		
	31 yaş ve üzeri	4	4,3500	,78951		
	Toplam	58	3,8655	,86765		

- Tablo:41’de belirtildiği üzere İstanbul’daki katılımcıların yaş düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz

sonucunda katılımcıların yaşlarının grup ortalamaları **arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.

- Tablo:42’de belirtildiği üzere Gaziantep’teki katılımcıların yaş düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların yaşlarının grup ortalamaları arasında **Çalışma Koşulları alt ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$)**. Gaziantep’teki çalışan mimarların, Tablo:42’de belirtildiği üzere Çalışma Koşullarında 22-25 yaş aralığında bulunanların grup ortalaması (3,6014) ile 31 yaş ve üzerinde olan grubun ortalaması arasında (4,7500) arasında (Post Hoc Tukey $p=0,046$) anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Yapılan analizler sonucunda Gaziantep’te çalışan mimarların yaşa göre dışsal motivasyon faktörleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilirken;

İstanbul’da çalışan mimarlarda böyle bir farklılık tespit edilmemiştir. Farklı yaş grubundaki katılımcılar sorulara birbirlerine yakın cevaplar vermiştir. Bu sebeple İstanbul katılımcılarının yaşı değişkenlerin belirlenmesinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Özellikler faktör ortalamaları göz önünde bulundurulduğunda Tablo:42’de belirtildiği üzere Gaziantep’teki katılımcıların yaş arttıkça motivasyon düzeylerinin de arttığı gözlemlenirken, 31 yaş ve üzeri mimarların ortalamasının tüm dışsal faktörlerde diğer yaşlara nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bu durum yapılan araştırma kapsamında, meslekte belirli bir deneyime ve yaşa sahip mimarların, kişileri tatmin eden çalışma koşullarına sahip olduğu veya çalışma şartlarının daha iyi olduğu işleri tercih ettiği yorumu yapılabilir.

“İstanbul’da Dışsal Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Öğrenim Durumu Anlamlı

Etkiye Sahip midir?”

Tablo 43: İstanbul Katılımcılarının Öğrenim Durumu T Testi

Öğrenim Durumu T Testi (İstanbul)

	Öğrenim Durumu	N	X	SS	F	T	P
Çalışma Koşulları	Lisans	79	3,4335	,86853	0,011	-0,468	0,641
	Yüksek Lisans/Doktora	20	3,5375	,95723			
İşletme Politikaları	Lisans	79	3,2039	,78294	1,736	0,137	0,891
	Yüksek Lisans/Doktora	20	3,1778	,67960			
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	Lisans	79	3,7342	,82196	0,065	-0,216	0,829
	Yüksek Lisans/Doktora	20	3,7800	,93786			

“ Gaziantep’te Hijyen Etkenlerinin Oluşmasında Öğrenim Durumu Anlamlı Etkiye

Sahip midir?”

Tablo 44:Gaziantep Katılımcılarının Öğrenim Durumu T Testi

Öğrenim Durumu T Testi (Gaziantep)

	Öğrenim Durumu	N	X	SS	F	T	P
Çalışma Koşulları	Lisans	45	3,7444	,90530	0,105	0,458	0,649
	Yüksek Lisans/Doktora	13	3,6154	,85766			
İşletme Politikaları	Lisans	45	3,3802	,85033	1,187	-0,082	0,935
	Yüksek Lisans/Doktora	13	3,4017	,74885			
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	Lisans	45	3,9644	,78542	1,074	1,639	0,107
	Yüksek Lisans/Doktora	13	3,5231	1,07250			

- Tablo:43’te görüldüğü üzere İstanbul’daki katılımcıların öğrenim durumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla t testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların öğrenim durumlarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.
- Tablo:44’te görüldüğü üzere Gaziantep’teki katılımcıların öğrenim durumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla t testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların öğrenim durumlarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.

Yapılan analizler sonucunda hem Gaziantep’te hem de İstanbul’da çalışan mimarların öğrenim durumuna göre dışsal motivasyon faktörleriyle arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bu iki şehrin değişken ortalamaları kıyaslandığında:

Tablo:44'teki değerler göz önünde bulundurulduğunda Gaziantep'te çalışan lisans mezunu mimarlar; Tüm dışsal motivasyon faktörlerinde (alışma Koşulları-3,7444, İşletme Politikaları-3,3802, Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler-3,9644) İstanbul'da çalışan lisans mezunu mimarlardan (alışma Koşulları-3,4335, İşletme Politikaları-3,2039, Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler-3,7342) daha yüksek ortalamaya sahiptir.

Tablo:44'te Gaziantep'te çalışan yüksek lisans/ doktora mezunu mimarlar; çalışma koşulları, Tablo:43'te belirtilen İstanbul'da çalışan yüksek lisans/ doktora mezunu mimarlardan daha yüksek ortalamaya sahipken; İşletme Politikaları, Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler leklerinde İstanbul daha yüksek ortalamaya sahiptir.

Eğitim düzeyi arttıkça kişilerin mesleki deneyimleri, meslekteki yeterlilikleri, mesleğe bakış açıları da iyi bir düzeye geldiği düşünüldüğünde yüksek lisans/doktora yapan kişilerin çalışma ortamlarından, şirket politikaları ve iletişim, etkileşim açısından lisans mezunlarına göre daha memnun olduğu düşünülmektedir. Öte yandan çıkan veri analizlerine bakıldığında spesifik olarak bu yorumun yapılamadığı görülmektedir.

“İstanbul’da Dışsal Motivasyon Faktörlerin Oluşmasında Mezuniyet Tarihi Anlamlı

Etkiye Sahip midir?”

Tablo 45: İstanbul Katılımcılarının Mezuniyet Tarihi Anova Testi Sonuçları

Mezuniyet Tarihi Anova Testi Sonuçları (İstanbul)

	Mezuniyet Tarihi	N	X	SS	F	P
Çalışma Koşulları	1-2 yıl önce	44	3,3693	,93306	1,659	0,196
	3-5 sene önce	45	3,4333	,82469		
	6 yıl ve daha önce	10	3,9250	,85025		
	Toplam	99	3,4545	,88306		
İşletme Politikaları	1-2 yıl önce	44	3,2374	,75115	1,279	0,283
	3-5 sene önce	45	3,0938	,76796		
	6 yıl ve daha önce	10	3,5000	,73935		
	Toplam	99	3,1987	,75996		
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	1-2 yıl önce	44	3,7636	,84883	1,660	0,196
	3-5 sene önce	45	3,6311	,84955		
	6 yıl ve daha önce	10	4,1600	,69793		
	Toplam	99	3,7434	,84179		

“Gaziantep’te Dışsal Motivasyon Faktörlerin Oluşmasında Mezuniyet Tarihi Anlamlı

Etkiye Sahip midir?”

Tablo 46: Gaziantep Katılımcılarının Mezuniyet Tarihi Anova Testi Sonuçları

Mezuniyet Tarihi Anova Testi Sonuçları (Gaziantep)

	Mezuniyet Tarihi	N	X	SS	F	P
Çalışma Koşulları	1-2 yıl önce	20	3,4625	1,11295	1,345	,269
	3-5 sene önce	30	3,8167	,68523		
	6 yıl ve daha önce	8	3,9688	,91063		
	Toplam	58	3,7155	,88908		
İşletme Politikaları	1-2 yıl önce	20	3,0611	,85648	2,507	,091
	3-5 sene önce	30	3,5667	,78586		
	6 yıl ve daha önce	8	3,5139	,70508		
	Toplam	58	3,3851	,82237		
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	1-2 yıl önce	20	3,6600	1,00755	,892	,416
	3-5 sene önce	30	3,9533	,79078		
	6 yıl ve daha önce	8	4,0500	,76904		
	Toplam	58	3,8655	,86765		

- Tablo:45'te görüldüğü üzere İstanbul'daki katılımcıların mezuniyet tarihlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların mezuniyet tarihlerinin grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.
- Tablo:46'da görüldüğü üzere Gaziantep'teki katılımcıların mezuniyet tarihlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların mezuniyet tarihlerinin grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.

Yapılan analizler sonucunda hem Gaziantep'te hem de İstanbul'da çalışan mimarların öğrenim durumuna göre dışsal motivasyon faktörleriyle arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bu iki şehrin değişken ortalamaları kıyaslandığında:

Tablo:46'daki Gaziantep'te çalışan mimarlar her değişkende (Çalışma Koşulları-3,7155, İşletme Politikaları-3,3851, Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler-3,8655) Tablo:45'teki İstanbul'a göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu (Çalışma Koşulları-3,4545, İşletme Politikaları-3,1987, Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler-3,7434) tespit edilmiştir.

Özellikle her iki şehirde de Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler değişkeni 6 yıl ve daha öncesinde mezun olan mimarlar için en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu durum meslekte belli bir süredir var olan mimarların kişilerarası iletişimin daha yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

“İstanbul’da Dışsal Motivasyon Faktörlerin Oluşmasında Katılımcının Çalıştığı İş Sayısı Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 47: İstanbul Katılımcılarının İş Sayısı Anova Testi Sonuçları

İş Sayısı Anova Testi Sonuçları (İstanbul)

	İş Sayısı	N	X	SS	F	P
Çalışma Koşulları	1.iş	43	3,4709	,68619	0,491	0,613
	2.iş	26	3,3173	1,24410		
	3 ve üzeri	30	3,5500	,76957		
	Toplam	99	3,4545	,88306		
İşletme Politikaları	1.iş	43	3,2661	,59989	0,790	0,457
	2.iş	26	3,0385	,99129		
	3 ve üzeri	30	3,2407	,74283		
	Toplam	99	3,1987	,75996		
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	1.iş	43	3,7767	,67076	0,663	0,518
	2.iş	26	3,5846	1,10116		
	3 ve üzeri	30	3,8333	,81551		
	Toplam	99	3,7434	,84179		

Gaziantep’te Dışsal Motivasyon Faktörlerin Oluşmasında Katılımcının Çalıştığı İş Sayısı Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 48: Gaziantep Katılımcılarının İş Sayısı Anova Testi Sonuçları

Tablo 26: İş Sayısı Anova Testi Sonuçları (Gaziantep)

	İş Sayısı	N	X	SS	F	P
Çalışma Koşulları	1.iş	19	3,7237	,84119	0,244	0,784
	2.iş	30	3,7667	,79853		
	3 ve üzeri	9	3,5278	1,29569		
	Toplam	58	3,7155	,88908		
İşletme Politikaları	1.iş	19	3,4444	,79866	0,101	0,904
	2.iş	30	3,3741	,81152		
	3 ve üzeri	9	3,2963	,98914		
	Toplam	58	3,3851	,82237		
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	1.iş	19	3,9263	,82249	0,185	0,832
	2.iş	30	3,8733	,87175		
	3 ve üzeri	9	3,7111	1,02524		
	Toplam	58	3,8655	,86765		

- Tablo:47’de görüldüğü üzere İstanbul’daki katılımcıların çalıştıkları iş sayılarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda katılımcıların çalıştıkları iş sayılarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.

- Tablo:48’de görüldüğü üzere Gaziantep’teki katılımcıların çalıştıkları iş sayılarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların çalıştıkları iş sayılarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.

“İstanbul’da Dışsal Motivasyon Faktörlerin Oluşmasında Deneyim Yılı Anlamlı Etkiye

Sahip midir?”

Tablo 49: İstanbul Katılımcılarının Deneyim Yılı Anova Testi Sonuçları

Deneyim Yılı Anova Testi Sonuçları (İstanbul)

	Deneyim Yılı	N	X	SS	F	P
Çalışma Koşulları	0-1 yıl	37	3,4122	,82120	0,236	0,790
	2-4 yıl	42	3,4345	,89385		
	5 yıl ve üzeri	20	3,5750	1,00033		
	Toplam	99	3,4545	,88306		
İşletme Politikaları	0-1 yıl	37	3,2883	,72410	0,718	0,490
	2-4 yıl	42	3,0926	,72255		
	5 yıl ve üzeri	20	3,2556	,90274		
	Toplam	99	3,1987	,75996		
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	0-1 yıl	37	3,8649	,80146	0,908	0,407
	2-4 yıl	42	3,6143	,81497		
	5 yıl ve üzeri	20	3,7900	,96785		
	Toplam	99	3,7434	,84179		

“Gaziantep’te Dışsal Motivasyon Faktörlerin Oluşmasında Deneyim Yılı Anlamlı

Etkiye Sahip midir?”

Tablo 50: Gaziantep Katılımcılarının Deneyim Yılı Anova Testi Sonuçları

Deneyim Yılı Anova Testi Sonuçları (Gaziantep)

	Deneyim Yılı	N	X	SS	F	P
Çalışma Koşulları	0-1 yıl	24	3,4896	1,02808	1,973	,149
	2-4 yıl	23	3,7609	,68870		
	5 yıl ve üzeri	11	4,1136	,85413		
	Toplam	58	3,7155	,88908		
İşletme Politikaları	0-1 yıl	24	3,2454	,85565	1,257	,292
	2-4 yıl	23	3,3720	,76659		

	5 yıl ve üzeri	11	3,7172	,84234		
	Toplam	58	3,3851	,82237		
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	0-1 yıl	24	3,5500	,95326	3,102	,053
	2-4 yıl	23	4,0261	,75391		
	5 yıl ve üzeri	11	4,2182	,71808		
	Toplam	58	3,8655	,86765		

- Tablo:49'da görüldüğü üzere İstanbul'daki katılımcıların deneyim yıllarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların deneyim yıllarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.
- Tablo:50'de görüldüğü üzere Gaziantep'teki katılımcıların deneyim yıllarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların deneyim yıllarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.

Bu iki şehrin ölçek ortalamaları kıyaslandığında:

Tablo:50'deki Gaziantep'te çalışan mimarların deneyim yılına göre dışsal motivasyon faktörlerinin (Çalışma Koşulları-3,7155, İşletme Politikaları-3,3851, Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler-3,8655) Tablo:49'daki İstanbul'da çalışan mimarlara göre tüm faktörlerde ortalamaların daha yüksek olduğu (Çalışma Koşulları-3,4545, İşletme Politikaları-3,1987, Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler-3,7434) tespit edilmiştir.

Özellikle Gaziantep'te çalışan mimarlar için deneyim yılı arttıkça dışsal motivasyon faktörleri açısından memnuniyet ve motivasyon düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir.

“İstanbul’da Dışsal Motivasyon Faktörlerin Oluşmasında İş Durumu Anlamlı Etkiye

Sahip midir?”

Tablo 51: İstanbul Katılımcılarının İş Durumu T Testi

İş Durumu T Testi (İstanbul)

	İş Durumu	N	X	SS	F	T	P
Çalışma Koşulları	Kadrolu	92	3,4103	,88375	1,610	-1,828	0,071
	Stajyer/Gönüllü	7	4,0357	,68357			
İşletme Politikaları	Kadrolu	92	3,1715	,75726	0,077	-1,293	0,199
	Stajyer/Gönüllü	7	3,5556	,75903			
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	Kadrolu	92	3,7130	,84193	0,111	-1,307	0,194
	Stajyer/Gönüllü	7	4,1429	,78921			

“ Gaziantep’te Dışsal Motivasyon Faktörlerin Oluşmasında İş Durumu Anlamlı Etkiye

Sahip midir?”

Tablo 52: Gaziantep Katılımcılarının İş Durumu T Testi

İş Durumu T Testi (Gaziantep)

	İş Durumu	N	X	SS	F	T	P
Çalışma Koşulları	Kadrolu	49	3,8520	,70326	12,321	1,857	,097
	Stajyer/Gönüllü	9	2,9722	1,38882			
İşletme Politikaları	Kadrolu	49	3,5011	,70131	5,438	1,879	,093
	Stajyer/Gönüllü	9	2,7531	1,15574			
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	Kadrolu	49	3,9551	,75638	4,799	1,321	,219
	Stajyer/Gönüllü	9	3,3778	1,27061			

- Tablo:51’de görüldüğü üzere İstanbul’da katılımcıların iş durumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla t testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların iş durumlarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0,05)**.
- Tablo:52’de görüldüğü üzere Gaziantep’te katılımcıların iş durumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla t testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların iş durumlarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0,05)**.
- İstanbul’da ankete katılanların %92,9’u kadrolu olduğu için düzeyde yığılma olmuştur.

- Tablo:51’de görüldüğü üzere İstanbul’da stajyer/gönüllü olarak çalışan mimarların tüm faktörlerde kadrolu çalışanlara göre daha en yüksek ortalamaya sahiptir. (Çalışma Koşulları-4,0357, İşletme Politikaları-3,5556, Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler-4,1426)
- Gaziantep’te ankete katılanların %84,5’i kadrolu olduğu için düzeyde yığılma olmuştur
- Tablo:52’de görüldüğü üzere Gaziantep’te kadrolu olarak çalışan mimarların tüm faktörlerde stajyer/gönüllü göre daha yüksek ortalamaya sahiptir. (Çalışma Koşulları-3,8520, İşletme Politikaları-3,5011, Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler-3,3778)

İstanbul’da meslekte yeni olan ve stajyer/gönüllü olarak çalışan mimarların kadrolu çalışan mimarlara oranla her faktörde beklenilenin aksine en yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, mesleğe adapte olmanın zorlu bir süreç olduğu göz önünde bulundurulduğunda kişilerin motivasyon düzeylerinin daha düşük olması gerektiği düşünülebilir. Fakat bu durumu mesleğe yeni adım atmanın ve mesleği icra ettirmenin inancı ve heyecanından dolayı meslekte yeni olan ve stajyer/gönüllü olarak çalışan mimarların motivasyonunu arttırdığı yorumu yapılabilir.

Gaziantep’te kadrolu olarak çalışan mimarların dışsal motivasyon faktörlerin tüm faktörlerde İstanbul’da kadrolu olarak çalışan mimarlardan yüksek ortalamaya sahip olduğu görülürken;

İstanbul’da stajyer/gönüllü olarak çalışan mimarların dışsal motivasyon faktörlerin tüm faktörlerde Gaziantep’te stajyer/gönüllü olarak çalışan mimarlardan yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

İstanbul'da Dışsal Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Çalışma Saati Anlamlı Etkiye

Sahip midir?

Tablo 53: İstanbul Katılımcılarının Çalışma Saati T Testi

Çalışma Saati T Testi (İstanbul)

	Çalışma Saatleri	N	X	SS	F	T	P
Çalışma Koşulları	Düzenli	63	3,6667	,77901	1,610	3,319	0,001
	Düzensiz	36	3,0833	,94112			
İşletme Politikaları	Düzenli	63	3,3263	,67994	1,305	2,256	0,026
	Düzensiz	36	2,9753	,84708			
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	Düzenli	63	3,8349	,80205	0,826	1,438	0,154
	Düzensiz	36	3,5833	,89618			

“ Gaziantep’te Dışsal Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Çalışma Saati Anlamlı

Etkiye Sahip midir?

Tablo 54: Gaziantep Katılımcılarının Çalışma Saati T Testi

Çalışma Saati T Testi (Gaziantep)

	Çalışma Saatleri	N	X	SS	F	T	P
Çalışma Koşulları	Düzenli	40	3,7688	,84805	0,186	0,677	0,502
	Düzensiz	18	3,5972	,98943			
İşletme Politikaları	Düzenli	40	3,3389	,78565	0,145	-0,634	0,529
	Düzensiz	18	3,4877	,91398			
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	Düzenli	40	3,8250	,86551	0,004	-0,527	0,600
	Düzensiz	18	3,9556	,89062			

- Tablo:53’te görüldüğü üzere İstanbul’da katılımcıların çalışma saati düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla t testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların çalışma saatlerinin grup ortalamaları arasında **Çalışma Koşulları, İşletme Politikaları alt ölçeklerin de anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p<0,05)**
- Çalışma Koşulları faktöründe İstanbul’da düzenli çalışma saati olan mimarların grup ortalaması 3,6667 ile İstanbul’da düzensiz çalışma saati olan mimarların grup ortalaması 3,0833 arasında; İşletme Politikaları faktöründe İstanbul’da düzenli çalışma saati olan mimarların grup ortalaması 3,2363 ile İstanbul’da düzensiz çalışma saati olan mimarların grup ortalaması 2,9753 arasında; **anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.**
- Tablo:54’de görüldüğü üzere Gaziantep’te katılımcıların çalışma saati düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla t testi uygulanmıştır. Analiz

sonucunda katılımcıların çalışma saatlerinin grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.

Yapılan analizler sonucunda İstanbul'da çalışan mimarların çalışma saatlerine göre dışsal motivasyon faktörleriyle arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bununla birlikte Gaziantep'te böyle bir farklılığa rastlanmamıştır.

Çalışma saatlerinin düzenli olması kişilerin hem işe hem de kendi özel hayatlarına zaman ayırma konusunda önemli bir durumdur.

Günün çoğu çalışma ortamlarında geçtiği düşüldüğünde kişilerin, iş dışında kendilerini geliştirebilecekleri ortamlara daha fazla zaman ayırmasının, sosyal hayattan tatminlik sağlayacağı yorumu yapılabilir.



“İstanbul’da Dışsal Motivasyon Faktörlerin Oluşmasında Büronun Yaşı Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 55: İstanbul’da Var Olan Büroların Yaş Anova Testi Sonuçları

Büronun Yaşı Anova Testi Sonuçları (İstanbul)

	Büro Yaşı	N	X	SS	F	P
Çalışma Koşulları	0-4 yıl	21	3,5595	,77017	,976	,381
	5-9 yıl	20	3,2125	,98099		
	10 yıl ve üzeri	58	3,5000	,88605		
	Toplam	99	3,4545	,88306		
İşletme Politikaları	0-4 yıl	21	3,3122	,84080	,999	,372
	5-9 yıl	20	2,9944	,82636		
	10 yıl ve üzeri	58	3,2280	,70501		
	Toplam	99	3,1987	,75996		
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	0-4 yıl	21	3,6952	,93299	,046	,955
	5-9 yıl	20	3,7700	,87606		
	10 yıl ve üzeri	58	3,7517	,80986		
	Toplam	99	3,7434	,84179		

“Gaziantep’te Dışsal Motivasyon Faktörlerin Oluşmasında Büronun Yaşı Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 56: Gaziantep’te Var Olan Büroların Yaş Anova Testi Sonuçları

Büronun Yaşı Anova Testi Sonuçları (Gaziantep)

	Büro Yaşı	N	X	SS	F	P
Çalışma Koşulları	0-4 yıl	14	3,4821	1,05823	0,714	0,494
	5-9 yıl	15	3,8667	,96763		
	10 yıl ve üzeri	29	3,7500	,76181		
	Toplam	58	3,7155	,88908		
İşletme Politikaları	0-4 yıl	14	3,3333	,94883	0,105	0,901
	5-9 yıl	15	3,4667	,81995		
	10 yıl ve üzeri	29	3,3678	,78573		
	Toplam	58	3,3851	,82237		
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	0-4 yıl	14	3,7000	,91399	0,661	0,520
	5-9 yıl	15	4,0667	,78801		
	10 yıl ve üzeri	29	3,8414	,89344		
	Toplam	58	3,8655	,86765		

- Tablo:55’te görüldüğü üzere İstanbul’da katılımcıların çalıştıkları büronun piyasadaki yıllarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların çalıştıkları büronun piyasadaki yıllarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0,05)**.

- Tablo:56’da görüldüğü üzere Gaziantep’te katılımcıların çalıştıkları büronun piyasadaki yıllarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların çalıştıkları büronun piyasadaki yıllarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.

Yapılan analizler sonucunda hem Gaziantep’te hem de İstanbul’da çalışan mimarların deneyim yılına göre dışsal motivasyon faktörleriyle arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

“İstanbul’da Dışsal Motivasyon Faktörlerin Oluşmasında Ofisteki Çalışan Sayısı

Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 57: İstanbul’daki Ofislerde Çalışan Sayısı Anova Testi Sonuçları

Ofisteki Çalışan Sayısı Anova Testi (İstanbul)

	Çalışan Sayısı	N	X	SS	F	P
Çalışma Koşulları	1-2 kişi	9	3,1667	,46771	1,404	0,246
	3-5 kişi	24	3,2708	1,07823		
	6-9 kişi	27	3,4167	,97567		
	10 kişi ve üzeri	39	3,6603	,72431		
	Toplam	99	3,4545	,88306		
İşletme Politikaları	1-2 kişi	9	2,7901	,72530	2,558	0,060
	3-5 kişi	24	3,1343	,93076		
	6-9 kişi	27	3,0576	,73984		
	10 kişi ve üzeri	39	3,4302	,60707		
	Toplam	99	3,1987	,75996		
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	1-2 kişi	9	3,1778	,74461	1,562	0,204
	3-5 kişi	24	3,8417	,94175		
	6-9 kişi	27	3,7556	,93205		
	10 kişi ve üzeri	39	3,8051	,70261		
	Toplam	99	3,7434	,84179		

“Gaziantep’te Dışsal Motivasyon Faktörlerin Oluşmasında Ofisteki Çalışan Sayısı

Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 58: Gaziantep’teki Ofislerde Çalışan Sayısı Anova Testi Sonuçları

Ofisteki Çalışan Sayısı Anova Testi (Gaziantep)

	Çalışan Sayısı	N	X	SS	F	P
Çalışma Koşulları	1-2 kişi	7	4,1429	,95587	3,017	,038
	3-5 kişi	30	3,7583	,72363		
	6-9 kişi	8	2,9375	1,10801		
	10 kişi ve üzeri	13	3,8654	,88161		
	Toplam	58	3,7155	,88908		

İşletme Politikaları	1-2 kişi	7	3,6667	,65420	1,017	,392
	3-5 kişi	30	3,4148	,86949		
	6-9 kişi	8	2,9583	,73688		
	10 kişi ve üzeri	13	3,4274	,82632		
	Toplam	58	3,3851	,82237		
Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	1-2 kişi	7	4,2286	,89016	1,281	,290
	3-5 kişi	30	3,9333	,90719		
	6-9 kişi	8	3,4000	,82115		
	10 kişi ve üzeri	13	3,8000	,74833		
	Toplam	58	3,8655	,86765		

- Tablo:57’de görüldüğü üzere İstanbul’da mimarların ofislerindeki çalışan sayılarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda mimarların ofislerindeki çalışan sayılarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.
- Tablo:58’te görüldüğü üzere Gaziantep’te mimarların ofislerindeki çalışan sayılarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda mimarların ofislerindeki çalışan sayılarının grup ortalamaları arasında **Çalışma Koşulları alt ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$)**.
- Çalışma Koşulları alt ölçeğinde ofisteki çalışan sayısı 1-2 kişi olan grubun ortalaması 4,1429 ile ofisteki çalışan sayısı 6-9 kişi olan grubun ortalaması 2,9375 arasında (Post Hoc Tukey $p=0,039<0,05$) anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- Tablo:58’de görüldüğü üzere Gaziantep’te ofislerinde 1-2 çalışan olan grubun çalışma koşullarının 6-9 çalışanı olan gruba göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Gaziantep’teki ofislerde çalışan sayısı arttıkça kişilerin çalışma koşulları ölçeğinden duydukları memnuniyet ve buna bağlı olarak motivasyon düzeyinin düştüğü tespit edilmiştir.

Tablo:57’de görüldüğü üzere İstanbul’daki ofislerde çalışan sayısının 1-2 kişi olduğu ofisler tüm faktörlerde en düşük ortalamaya sahipken; Tablo:58’de Gaziantep’teki ofislerde çalışan sayısının 1-2 kişi olduğu ofisler tüm faktörlerde en yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bu durum İstanbul'da az kişinin çalıştığı ofislerde kişilerin üzerinde iş yükünden bunun yanında işleri yetiştirme konusunda zaman yönetimin doğru yapılıp yapılmamasından kaynaklı kişilerde stres, sıkıntının olabileceği gibi motivasyon düzeyi açısından kişileri tatmin eden bir durum olmayacağı yorumu yapılabilir.

HİPOTEZLER

Demografik Özellikler Ve Dışsal Motivasyon Faktörlerini İnceleyen Hipotezler (İstanbul)	Bulgu	Sonuç
H1: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$p>0,05$	RED
H2: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$p>0,05$	RED
H3: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$p>0,05$	RED
H4: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$p>0,05$	RED
H5: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da mezuniyet yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$p>0,05$	RED
H6: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da iş sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$p>0,05$	RED
H7: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da deneyim yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$p>0,05$	RED
H8: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da iş durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$p>0,05$	RED
H9: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da çalışma saatine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$p<0,05$	KABUL
	*Çalışma Koşulları	
	*İşletme Politikaları	
H10: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da büronun yaşına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$p>0,05$	RED
H11: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da çalışan sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$p>0,05$	RED

Demografik Özellikler Ve Dışsal Motivasyon Faktörlerini İnceleyen Hipotezler (Gaziantep)	Bulgu	Sonuç
H12: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H13: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H14: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p<0,05* *Çalışma Koşulları	KABUL
H15: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H16: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te mezuniyet yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H17: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te iş sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H18: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te deneyim yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H19: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te iş durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H20: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te çalışma saatine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H21: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te büronun yaşına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H22: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te çalışan sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p<0,05* *Çalışma Koşulları	KABUL

5.4 İçsel Motivasyon Faktörleri ile İlgili Bulgular

Bu bölüm de demografik özelliklerin İçsel Motivasyon Faktörlerinin oluşmasında anlamlı etkiye sahip olup olmadığına dair veri analizleri yapılmıştır. Her bölümde ilk çizelge İstanbul örnekleminin veri analizlerini ifade ederken ikinci çizelge Gaziantep örnekleminin veri analizlerini ifade etmektedir. Bu bölümde bu iki şehri ayrı ayrı değerlendirildikten sonra değişkenler arasındaki ortalamalar kıyaslanarak yorumlarda bulunulmuştur.

İçsel motivasyon faktörler, Bora Yıldız'ın “ Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi” isimli tezden referans alınarak 3 bölüme ayrılmıştır. Bunlar:

1. İşteki Yeterlilik Başarı, Tanınma ve Takdir
2. Sorumluluk Alma ve Özerklik
3. İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme

Bu başlıklar altında oluşturulmuş sorular Tablo:9 'da belirtilmiştir.

“İstanbul’da İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Cinsiyet Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 59: İstanbul Katılımcılarının Cinsiyet T Testi

Cinsiyet T Testi (İstanbul)

	Cinsiyet	N	X	SS	F	T	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	Kadın	61	3,6175	,77021	0,002	-0,589	0,557
	Erkek	38	3,7105	,75472			
Sorumluluk Alma ve Özerklik	Kadın	61	3,5779	,88334	0,111	-0,486	0,628
	Erkek	38	3,6645	,82461			
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	Kadın	61	3,8197	,74678	0,480	-0,250	0,803
	Erkek	38	3,8596	,81514			

“Gaziantep’te İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Cinsiyet Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 60: Gaziantep Katılımcılarının Cinsiyet T Testi

Cinsiyet T Testi (Gaziantep)

	Cinsiyet	N	X	SS	F	T	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	Kadın	40	3,7472	,77920	0,326	-0,298	0,767
	Erkek	18	3,8148	,84190			
Sorumluluk Alma ve Özerklik	Kadın	40	3,4188	1,01966	3,272	-1,719	0,091
	Erkek	18	3,8750	,70320			

İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	Kadın	40	3,5167	,99843	1,786	-0,317	0,752
	Erkek	18	3,6111	1,15611			

- İstanbul'daki ve Gaziantep'teki katılımcıların cinsiyet grup ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla T testi uygulanmıştır. Tablo:59'da görüldüğü üzere İstanbul'daki katılımcıların analiz sonucunda katılımcıların cinsiyetlerinin grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**. Tablo:60'da görüldüğü üzere Gaziantep'teki katılımcıların analiz sonucunda katılımcıların cinsiyetlerinin grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.
- İstanbul'da da Gaziantep'te de erkek ve Kadınlar ölçek sorularına birbirlerine yakın cevaplar vermişlerdir. Erkek ve kadınların faktör ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı seviyede değildir.
- Tablo:59'da İstanbul'daki kadın ve erkek mimarların, faktör ortalamaları kıyaslandığında **İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme** (Kadın:3,8197 Erkek:3,8569) diğer faktörlere ve Tablo:60'da Gaziantep'e oranla (Kadın:3,5167 Erkek:3,611) daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bu durum İstanbul'daki mimarlığa, tasarıma bakış açısı düşünüldüğünde Gaziantep'e göre kişilere daha fazla kendini geliştirme alanı tanıdığı, kariyerde gelişme ve ilerleme konusunda daha fazla imkan sağladığı yorumu yapılabilir.

Genel olarak hem Gaziantep'te hem de İstanbul'da içsel motivasyon faktörleri olan işteki yeterlilik başarı tanınma ve takdir, sorumluluk alma ve özerklik, ilgi, ilerleme ve gelişme konularında erkek mimarların memnuniyet düzeylerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

“İstanbul’da İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Medeni Durum Anlamlı

Etkiye Sahip midir?”

Tablo 61: İstanbul Katılımcılarının Medeni Durum T Testi

Medeni Durum T Testi (İstanbul)

	Cinsiyet	N	X	SS	F	T	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	Bekâr	88	3,6919	,70810	5,757	1,026	0,327
	Evli	11	3,3434	1,09821			
Sorumluluk Alma ve Özerklik	Bekâr	88	3,6619	,82702	0,329	1,682	0,096
	Evli	11	3,2045	1,02967			
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	Bekâr	88	3,8750	,73294	4,192	1,151	0,273
	Evli	11	3,5152	1,00403			

Gaziantep’te İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Medeni Durum Anlamlı

Etkiye Sahip midir?”

Tablo 62: Gaziantep Katılımcılarının Medeni Durum T Testi

Medeni Durum T Testi (Gaziantep)

	Cinsiyet	N	X	SS	F	T	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	Bekâr	46	3,7174	,80421	0,225	-0,955	0,343
	Evli	12	3,9630	,74510			
Sorumluluk Alma ve Özerklik	Bekâr	46	3,4620	,98456	1,915	-1,562	0,124
	Evli	12	3,9375	,72398			
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	Bekâr	46	3,4783	1,01751	0,645	-0,970	0,336
	Evli	12	3,8056	1,13225			

- İstanbul’daki ve Gaziantep’teki katılımcıların medeni durumlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla T testi uygulanmıştır.
- Tablo:61’de görüldüğü üzere İstanbul’daki katılımcıların analiz sonucunda katılımcıların medeni durumlarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0,05)**.
- Tablo:62’de görüldüğü üzere Gaziantep’teki katılımcıların analiz sonucunda katılımcıların medeni durumlarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0,05)**.

Yapılan analizler sonucunda hem Gaziantep’te hem de İstanbul’da çalışan mimarların cinsiyete göre içsel faktörler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bu iki şehrin faktör ortalamaları kıyaslandığında:

Tablo:62'deki Gaziantep'te çalışan evli mimarlar (İşteki Yeterlilik Başarı, Tanınma ve Takdir-3,9630, Sorumluluk Alma ve Özerklik-3,9375, İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme-3,8056) Tablo:61'deki İstanbul'da çalışan evli mimarlara nazaran her faktörde daha yüksek bir ortalamaya olduğu için (İşteki Yeterlilik Başarı, Tanınma ve Takdir-3,3434, Sorumluluk Alma ve Özerklik-3,2045, İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme-3,5152) motivasyon düzeyi açısından değerlendirildiğinde İstanbul'a göre çalıştıkları ortamın içsel motivasyon faktörleri açısından daha iyi durumda olduğu yorumu yapılabilir.

“İstanbul'da İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Yaş Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 63: İstanbul Katılımcılarının Yaş Anova Testi Sonuçları

Yaş Anova Testi Sonuçları (İstanbul)

	Yaş	N	X	SS	F	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	22-25 yaş	43	3,6227	,80202	0,518	0,597
	26-30 yaş	46	3,7222	,72379		
	31 yaş ve üzeri	10	3,4667	,79401		
	Toplam	99	3,6532	,76178		
Sorumluluk Alma ve Özerklik	22-25 yaş	43	3,5349	,90564	1,784	0,173
	26-30 yaş	46	3,7609	,80097		
	31 yaş ve üzeri	10	3,2500	,83333		
	Toplam	99	3,6111	,85805		
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	22-25 yaş	43	3,7829	,80634	1,922	0,152
	26-30 yaş	46	3,9638	,74113		
	31 yaş ve üzeri	10	3,4667	,65168		
	Toplam	99	3,8350	,76986		

“Gaziantep'te İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Yaş Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 64: İstanbul Katılımcılarının Yaş Anova Testi Sonuçları

Yaş Anova Testi Sonuçları (Gaziantep)

	Yaş	N	X	SS	F	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	22-25 yaş	37	3,6336	,82936	2,232	0,117
	26-30 yaş	17	3,9085	,71171		
	31 yaş ve üzeri	4	4,4167	,27778		
	Toplam	58	3,7682	,79234		
Sorumluluk Alma ve Özerklik	22-25 yaş	37	3,3716	1,01486	2,484	0,093
	26-30 yaş	17	3,8088	,73170		

	31 yaş ve üzeri	4	4,2500	,73598		
	Toplam	58	3,5603	,95089		
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	22-25 yaş	37	3,3784	1,04279	2,432	0,097
	26-30 yaş	17	3,6863	,98932		
	31 yaş ve üzeri	4	4,5000	,79349		
	Toplam	58	3,5460	1,04050		

- Tablo:63'te görüldüğü üzere İstanbul'daki katılımcıların yaş düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların yaşlarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0,05)**.
- Tablo:64'te görüldüğü üzere Gaziantep'teki katılımcıların yaş düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların yaşlarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0,05)**.

Yapılan analizler sonucunda Gaziantep'te de İstanbul'da da çalışan mimarlarda içsel motivasyon faktörleriyle yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Katılımcının yaşı ölçeklerin belirlenmesine anlamlı etki etmemektedir. Farklı yaş grubundaki katılımcılar ölçek sorularına birbirlerine yakın cevaplar vermiştir.

Faktör ortalamaları kıyaslandığında:

Tablo:63'te görüldüğü üzere İstanbul "Sorumluluk Alma Ve Özerklik-3,6111" ile "İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme-3,8350" faktörlerinde, Tablo:64'te belirtilen Gaziantep'teki katılımcılara oranla daha yüksek ortalamaya sahiptir.

Bu durum işverenler tarafından İstanbul'da çalışan mimarlara daha çok kararlara katılım, sorumluluk alma imkânı tanıdığı yorumu yapılabilir. Bunun yanında kişilere tanınan bu imkân sayesinde kişinin kendine, mesleğine ve çalıştığı iş yerine olan güveni, bağlılığı olumlu yönde etkilenmiş olmakla birlikte kişilerin kendini geliştirmesine imkân veren çalışma ortamlarında çalışması iş tatmininin yanında mesleği icra ettirirken kendini daha çok geliştirmeye imkan vermiş olacaktır.

Tablo:64'te Gaziantep'te 31 ve üzeri yaşa sahip olan katılımcıların her faktörde diğer yaşlara oranla daha yüksek ortalamaya sahip olduğı tespit edilmiştir. (İşteki Yeterlilik Başarı,

Tanınma ve Takdir-4,4167, Sorumluluk Alma ve Özerklik-3,5603, İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme-3,5460)

Bu durum da Gaziantep'teki işverenlerin kişilerin kendini geliştirmesine izin verdiği, çalışanlarını takdir ettiği bunun yanında kişilerin kendilerini geliştirmeleri için olanak sağlandığı ve çalışanların mesleği ile ilgili tatmine ulaştığı yorumu yapılabilir.

“İstanbul’da İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Öğrenim Durumu Anlamlı

Etkiye Sahip midir?”

Tablo 65: İstanbul Katılımcılarının Öğrenim Durumu T Testi

Öğrenim Durumu T Testi (İstanbul)

	Öğrenim Durumu	N	X	SS	F	T	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	Lisans	79	3,6048	,76376	0,062	-1,26	0,210
	Yüksek	20	3,8444	,74177			
	Lisans/Doktora						
Sorumluluk Alma ve Özerklik	Lisans	79	3,5538	,85735	0,018	-1,326	0,188
	Yüksek	20	3,8375	,84400			
	Lisans/Doktora						
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	Lisans	79	3,7764	,78577	1,302	-1,516	0,133
	Yüksek	20	4,0667	,67191			
	Lisans/Doktora						

“Gaziantep’te İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Öğrenim Durumu Anlamlı

Etkiye Sahip midir?”

Tablo 66: Gaziantep Katılımcılarının Öğrenim Durumu T Testi

Öğrenim Durumu T Testi (İstanbul)

	Öğrenim Durumu	N	X	SS	F	T	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	Lisans	45	3,7679	,78988	0,131	-0,005	0,996
	Yüksek	13	3,7692	,83329			
	Lisans/Doktora						
Sorumluluk Alma ve Özerklik	Lisans	45	3,6556	,91280	0,651	1,432	0,158
	Yüksek	13	3,2308	1,04314			
	Lisans/Doktora						
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	Lisans	45	3,6222	,98114	1,550	1,039	0,303
	Yüksek	13	3,2821	1,23113			
	Lisans/Doktora						

- İstanbul'daki ve Gaziantep'teki katılımcıların öğrenim durumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla t testi uygulanmıştır.
- Tablo:65'te görüldüğü üzere İstanbul'daki katılımcıların analiz sonucunda katılımcıların öğrenim durumlarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.
- Tablo:66'da görüldüğü üzere Gaziantep'teki katılımcıların analiz sonucunda katılımcıların öğrenim durumlarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.

Yapılan analizler sonucunda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bu iki şehrin değişken ortalamaları kıyaslandığında:

Tablo:65'teki İstanbul'da çalışan mimarların yüksek lisans/doktora değişkeninde tüm faktörlerde (İşteki Yeterlilik Başarı, Tanınma ve Takdir-3,8444, Sorumluluk Alma ve Özerklik-3,8375, İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme-4,0667) Gaziantep'ten daha yüksek ortalamaya sahip olduğu (İşteki Yeterlilik Başarı, Tanınma ve Takdir-3,7692, Sorumluluk Alma ve Özerklik-3,2308, İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme-3,2821) tespit edilmiştir.

Eğitim açısından belirli bir seviyeye gelmiş mimarların içsel motivasyon faktörlerinden duyduğu memnuniyet düzeyleri de iyi bir seviye de olduğu görülmektedir.

“İstanbul’da İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Mezuniyet Tarihi

Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 67: İstanbul Katılımcılarının Mezuniyet Tarihi Anova Testi Sonuçları

Mezuniyet Tarihi Anova Testi Sonuçları (İstanbul)

	Mezuniyet Tarihi	N	X	SS	F	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	1-2 yıl önce	44	3,6970	,70695	0,180	0,835
	3-5 sene önce	45	3,6025	,80907		
	6 yıl ve daha önce	10	3,6889	,84099		
	Toplam	99	3,6532	,76178		
Sorumluluk Alma ve Özerklik	1-2 yıl önce	44	3,6307	,75577	0,157	0,855
	3-5 sene önce	45	3,5667	,95406		
	6 yıl ve daha önce	10	3,7250	,90100		
	Toplam	99	3,6111	,85805		
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	1-2 yıl önce	44	3,7727	,77016	0,733	0,483
	3-5 sene önce	45	3,8370	,79653		
	6 yıl ve daha önce	10	4,1000	,64884		
	Toplam	99	3,8350	,76986		

“Gaziantep’te İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Mezuniyet Tarihi Anlamlı

Etkiye Sahip midir?”

Tablo 68: Gaziantep Katılımcılarının Mezuniyet Tarihi Anova Testi Sonuçları

Mezuniyet Tarihi Anova Testi Sonuçları (Gaziantep)

	Mezuniyet Tarihi	N	X	SS	F	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	1-2 yıl önce	20	3,5944	,86614	,961	,389
	3-5 sene önce	30	3,8148	,77109		
	6 yıl ve daha önce	8	4,0278	,66335		
	Toplam	58	3,7682	,79234		
Sorumluluk Alma ve Özerklik	1-2 yıl önce	20	3,4500	1,00852	2,098	,132
	3-5 sene önce	30	3,4667	,94169		
	6 yıl ve daha önce	8	4,1875	,63738		
	Toplam	58	3,5603	,95089		
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	1-2 yıl önce	20	3,3833	1,00452	1,167	,319
	3-5 sene önce	30	3,5222	1,06740		
	6 yıl ve daha önce	8	4,0417	,99901		
	Toplam	58	3,5460	1,04050		

- Tablo:67’de görüldüğü üzere İstanbul’daki katılımcıların mezuniyet tarihlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların mezuniyet tarihlerinin grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.
- Tablo:68’de görüldüğü üzere Gaziantep’teki katılımcıların mezuniyet tarihlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların mezuniyet tarihlerinin grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.

Yapılan analizler sonucunda hem Gaziantep’te hem de İstanbul’da çalışan mimarların öğrenim durumuna göre içsel motivasyon faktörleriyle arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bu iki şehrin faktör ortalamaları kıyaslandığında:

Tablo:67’deki İstanbul “Sorumluluk Alma Ve Özerklik-3,6111” ile “İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme-3,8350” faktöründe, Tablo:68’deki Gaziantep’e ortalamalarına göre “Sorumluluk Alma Ve Özerklik-3,5603” ile “İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme-3,5460” faktöründe, daha yüksek ortalamaya sahiptir.

Bu durum mezun olduğu yıl göz önünde bulundurulduğunda İstanbul, Gaziantep’e oranla çalıştıkları ortamlarda kolaylıkla sorumluluk alabildiği ve kariyer anlamında kendilerini geliştirdikleri bir ortamda çalıştıkları yorumu yapılabilir.

“İstanbul’da İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Katılımcının Çalıştığı İş

Sayısı Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 69: İstanbul Katılımcılarının İş Sayısı Anova Testi Sonuçları

İş Sayısı Anova Testi Sonuçları (İstanbul)

	İş Sayısı	N	X	SS	F	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	1.iş	43	3,6537	,62583	0,142	0,868
	2.iş	26	3,5940	,85024		
	3 ve üzeri	30	3,7037	,87457		
	Toplam	99	3,6532	,76178		
Sorumluluk Alma ve Özerklik	1.iş	43	3,5988	,84364	0,008	0,992
	2.iş	26	3,6250	,81317		
	3 ve üzeri	30	3,6167	,94169		
	Toplam	99	3,6111	,85805		
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	1.iş	43	3,7907	,66278	0,347	0,708
	2.iş	26	3,7949	,87472		
	3 ve üzeri	30	3,9333	,83230		
	Toplam	99	3,8350	,76986		

“Gaziantep’te İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Katılımcının Çalıştığı İş

Sayısı Anlamlı Etkiye Sahip midir?”

Tablo 70: Gaziantep Katılımcılarının İş Sayısı Anova Testi Sonuçları

İş Sayısı Anova Testi Sonuçları (Gaziantep)

	İş Sayısı	N	X	SS	F	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	1.iş	19	3,6082	,90143	1,448	0,244
	2.iş	30	3,7556	,71558		
	3 ve üzeri	9	4,1481	,75154		
	Toplam	58	3,7682	,79234		
Sorumluluk Alma ve Özerklik	1.iş	19	3,3553	1,17944	0,702	0,500
	2.iş	30	3,6333	,74779		
	3 ve üzeri	9	3,7500	1,06066		
	Toplam	58	3,5603	,95089		
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	1.iş	19	3,5614	1,08896	0,046	0,955
	2.iş	30	3,5111	1,01231		
	3 ve üzeri	9	3,6296	1,14800		
	Toplam	58	3,5460	1,04050		

- Tablo:69’da görüldüğü üzere İstanbul’daki katılımcıların çalıştıkları iş sayılarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi

uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların çalıştıkları iş sayılarının grup ortalamaları arasında **anlamli farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.

- Tablo:70’de görüldüğü üzere Gaziantep’teki katılımcıların çalıştıkları iş sayılarının anlamli bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda katılımcıların çalıştıkları iş sayılarının grup ortalamaları arasında **anlamli farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.

“İstanbul’da İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Deneyim Yılı Anlamli Etkiye Sahip midir?”

Tablo 71: İstanbul Katılımcılarının Deneyim Yılı Anova Testi Sonuçları

Deneyim Yılı Anova Testi Sonuçları (İstanbul)

	Deneyim Yılı	N	X	SS	F	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	0-1 yıl	37	3,6517	,79270	0,021	0,979
	2-4 yıl	42	3,6402	,67153		
	5 yıl ve üzeri	20	3,6833	,91004		
	Toplam	99	3,6532	,76178		
Sorumluluk Alma ve Özerklik	0-1 yıl	37	3,6081	,74195	0,076	0,927
	2-4 yıl	42	3,5833	,92008		
	5 yıl ve üzeri	20	3,6750	,96006		
	Toplam	99	3,6111	,85805		
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	0-1 yıl	37	3,7568	,84856	0,406	0,668
	2-4 yıl	42	3,9127	,68297		
	5 yıl ve üzeri	20	3,8167	,81273		
	Toplam	99	3,8350	,76986		

“Gaziantep’te İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Deneyim Yılı Anlamli Etkiye Sahip midir?”

Tablo 72: Gaziantep Katılımcılarının Deneyim Yılı Anova Testi Sonuçları

Deneyim Yılı Anova Testi Sonuçları (Gaziantep)

	Deneyim Yılı	N	X	SS	F	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	0-1 yıl	24	3,4491	,82531	4,144	,021
	2-4 yıl	23	3,9082	,72059		
	5 yıl ve üzeri	11	4,1717	,63316		
	Toplam	58	3,7682	,79234		
Sorumluluk Alma ve Özerklik	0-1 yıl	24	3,0938	,98580	7,722	,001
	2-4 yıl	23	3,7065	,79648		

	5 yıl ve üzeri	11	4,2727	,62704		
	Toplam	58	3,5603	,95089		
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	0-1 yıl	24	3,1806	1,04940	3,765	,029
	2-4 yıl	23	3,6377	,94769		
	5 yıl ve üzeri	11	4,1515	,95874		
	Toplam	58	3,5460	1,04050		

- Tablo:71’de görüldüğü üzere İstanbul’daki katılımcıların deneyim yıllarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların deneyim yıllarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.
- Tablo:72’de görüldüğü üzere Gaziantep’teki katılımcıların deneyim yıllarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Gaziantep’in Analiz sonucunda katılımcıların deneyim yıllarının grup ortalamaları arasında **İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir, Sorumluluk Alma ve Özerklik, İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme alt ölçeklerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p<0,05$)**.
- İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir ’de 0-1 yıl deneyime sahip olanların grup ortalaması 3,4491 ile 5 yıl ve üzeri deneyime sahip olanların grup ortalaması 4,1717 arasında (Post Hoc Tukey $p=0,029<0,05$);
- Sorumluluk Alma ve Özerklik’te 0-1 yıl deneyime sahip olanların grup ortalaması 3,0938 ile 5 yıl ve üzeri deneyime sahip olanların grup ortalaması 4,2727 arasında (Post Hoc Tukey $p=0,001<0,05$);
- İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme ’de 0-1 yıl deneyime sahip olanların grup ortalaması 3,1806 ile 5 yıl ve üzeri deneyime sahip olanların grup ortalaması 4,1515 arasında (Post Hoc Tukey $p=0,026<0,05$) anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

Deneyim yılı arttıkça içsel motivasyon faktörleri olan İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir, Sorumluluk Alma ve Özerklik, İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişmedeki memnuniyet buna bağlı olarak motivasyon düzeyleri de arttığı tespit edilmiştir.

“İstanbul’da İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında İş Durumu Anlamlı Etkiye

Sahip midir?”

Tablo 73: İstanbul Katılımcılarının İş Durumu T Testi

İş Durumu T Testi (İstanbul)

	İş Durumu	N	X	SS	F	T	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	Kadrolu	92	3,6280	,76191	0,001	-1,195	0,235
	Stajyer/Gönüllü	7	3,9841	,73263			
Sorumluluk Alma ve Özerklik	Kadrolu	92	3,5870	,85440	0,261	-1,016	0,312
	Stajyer/Gönüllü	7	3,9286	,90960			
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	Kadrolu	92	3,8080	,75953	0,283	-1,271	0,207
	Stajyer/Gönüllü	7	4,1905	,87891			

“Gaziantep’te İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında İş Durumu Anlamlı Etkiye

Sahip midir?”

Tablo 74: Gaziantep Katılımcılarının İş Durumu T Testi

İş Durumu T Testi (Gaziantep)

	İş Durumu	N	X	SS	F	T	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	Kadrolu	49	3,8503	,70476	5,354	1,383	,199
	Stajyer/Gönüllü	9	3,3210	1,10756			
Sorumluluk Alma ve Özerklik	Kadrolu	49	3,6173	,86317	6,559	,783	,453
	Stajyer/Gönüllü	9	3,2500	1,35785			
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	Kadrolu	49	3,6259	,95654	2,439	1,375	,175
	Stajyer/Gönüllü	9	3,1111	1,40436			

- Tablo:73’te görüldüğü üzere İstanbul’da katılımcıların iş durumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla T Testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların iş durumlarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0,05)**
- Tablo:74’te görüldüğü Gaziantep’te katılımcıların iş durumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla t testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda katılımcıların iş durumlarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0,05).**

- İstanbul’da ankete katılanların %92,9’u Kadrolu olduğu için düzeyde yığılma olmuştur.
- Tablo:73’te görüldüğü üzere İstanbul’da stajyer/gönüllü olarak çalışan mimarlar (İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir-3,9841, Sorumluluk Alma ve Özerklik-3,9286, İlgi,

Kariyerde İlerleme ve Gelişme-4,1905) Tablo:74'teki Gaziantep ile kıyaslandığında tüm faktörlerde en yüksek ortalamaya sahiptir. (İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir-3,3210, Sorumluluk Alma ve Özerklik-3,2500, İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme-3,1111).

Bu durum stajyer/gönüllü olarak çalışan mimarların içsel motivasyon düzeylerinin daha yüksek olmasından kaynaklı kişileri kendilerine olan güvenleri, kendilerini mesleki anlamda gelişim isteklerinin ve verimliliklerinin diğerlerine nazaran daha iyi olduğu yorumu yapılabilir.

- Gaziantep'te ankete katılanların %84,5'i Kadrolu olduğu için düzeyde yığılma olmuştur.
- Tablo:74'te görüldüğü üzere Gaziantep'te kadrolu olarak çalışan mimarlar, "İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir-3,8503" ile "Sorumluluk Alma ve Özerklik-3,6173" faktörlerinde İstanbul ile kıyaslandığında daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

“İstanbul’da İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Çalışma Saati Anlamlı

Etkiye Sahip midir?”

Tablo 75: İstanbul Katılımcılarının Çalışma Saatleri T Testi

Çalışma Saati T Testi (İstanbul)

	Çalışma Saatleri	N	X	SS	F	T	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	Düzenli	63	3,7443	,74205	0,451	1,586	0,116
	Düzensiz	36	3,4938	,78002			
Sorumluluk Alma ve Özerklik	Düzenli	63	3,6190	,81426	2,156	0,121	0,904
	Düzensiz	36	3,5972	,94165			
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	Düzenli	63	3,9524	,72798	2,109	2,039	0,044
	Düzensiz	36	3,6296	,80781			

“Gaziantep’te İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Çalışma Saati Anlamlı

Etkiye Sahip midir?”

Tablo 76: Gaziantep Katılımcılarının Çalışma Saatleri T Testi

Çalışma Saati T Testi (Gaziantep)

	Çalışma Saatleri	N	X	SS	F	T	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	Düzenli	40	3,7278	,76317	0,349	-0,576	0,567
	Düzensiz	18	3,8580	,86973			
Sorumluluk Alma ve Özerklik	Düzenli	40	3,5625	,89649	1,054	0,026	0,980
	Düzensiz	18	3,5556	1,08991			
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	Düzenli	40	3,4750	1,03469	0,375	-0,772	0,444
	Düzensiz	18	3,7037	1,06574			

- Tablo:75’te görüldüğü üzere İstanbul’da katılımcıların çalışma saati düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla t testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların çalışma saatlerinin grup ortalamaları arasında **İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme alt ölçeklerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p<0,05$)**
- Tablo:75’te İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme alt ölçeğinde İstanbul’da düzenli çalışma saati olan mimarların grup ortalaması 3,9524 ile İstanbul’da düzensiz çalışma saati olan mimarların grup ortalaması 3,6296 arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.
- Tablo:76’da görüldüğü üzere Gaziantep’te katılımcıların çalışma saati düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla t testi uygulanmıştır. Analiz

sonucunda katılımcıların çalışma saatlerinin grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.

Yapılan analizler sonucunda İstanbul'da çalışan mimarların çalışma saatlerine göre içsel motivasyon faktörleriyle arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme faktöründe görülmektedir. Lakin Gaziantep'te böyle bir farklılığa rastlanmamıştır.

Düzenli çalışma saatlerine sahip mimarların hem kendi özel hayatlarına hemde iş dışında mesleki anlamda kendilerini geliştirebilecekleri etkinliklere zaman ayırabileceği ve bu durumun kişiler üzerinde iş-özel hayat dengesini de beraberinde getireceği yorumu yapılabilir.



“İstanbul’da İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Büronun Yaşı Anlamlı

Etkiye Sahip midir?”

Tablo 77: İstanbul’da Var Olan Büroların Yaş Anova Testi Sonuçları

Büronun Yaşı Anova Testi Sonuçları (İstanbul)

	Büro Yaşı	N	X	SS	F	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	0-4 yıl	21	3,7354	,84362	,822	,443
	5-9 yıl	20	3,4611	,76069		
	10 yıl ve üzeri	58	3,6897	,73372		
	Toplam	99	3,6532	,76178		
Sorumluluk Alma ve Özerklik	0-4 yıl	21	3,5595	1,05743	1,195	,307
	5-9 yıl	20	3,3750	,93012		
	10 yıl ve üzeri	58	3,7112	,74457		
	Toplam	99	3,6111	,85805		
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	0-4 yıl	21	3,8254	,86679	1,484	,232
	5-9 yıl	20	3,5833	,88440		
	10 yıl ve üzeri	58	3,9253	,68125		
	Toplam	99	3,8350	,76986		

Gaziantep’te İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Büronun Yaşı Anlamlı

Etkiye Sahip midir?”

Tablo 78: Gaziantep’te Var Olan Büroların Yaş Anova Testi Sonuçları

Büronun Yaşı Anova Testi Sonuçları (Gaziantep)

	Büro Yaşı	N	X	SS	F	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	0-4 yıl	14	3,9127	,83282	0,300	0,742
	5-9 yıl	15	3,7185	,75577		
	10 yıl ve üzeri	29	3,7241	,81033		
	Toplam	58	3,7682	,79234		
Sorumluluk Alma ve Özerklik	0-4 yıl	14	3,7143	,88174	0,254	0,777
	5-9 yıl	15	3,5500	,96917		
	10 yıl ve üzeri	29	3,4914	,99661		
	Toplam	58	3,5603	,95089		
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	0-4 yıl	14	3,5238	1,08379	0,026	0,974
	5-9 yıl	15	3,6000	,89265		
	10 yıl ve üzeri	29	3,5287	1,12164		
	Toplam	58	3,5460	1,04050		

- Tablo:77’de görüldüğü üzere İstanbul’da katılımcıların çalıştıkları büronun piyasadaki yıllarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi

uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların çalıştıkları büronun piyasadaki yıllarının grup ortalamaları arasında **anlamli farklılık bulunmamıştır (p>0,05)**.

- Tablo:78’de görüldüğü üzere Gaziantep’te katılımcıların çalıştıkları büronun piyasadaki yıllarının anlamli bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların çalıştıkları büronun piyasadaki yıllarının grup ortalamaları arasında **anlamli farklılık bulunmamıştır (p>0,05)**.

“İstanbul’da İçsel Motivasyon Faktörlerinin Oluşmasında Ofisteki Çalışan Sayısı

Anlamli Etkiye Sahip midir?”

Tablo 79: İstanbul’daki Ofislerde Çalışan Sayısı Anova Testi

Ofisteki Çalışan Sayısı Anova Testi (İstanbul)

	Çalışan Sayısı	N	X	SS	F	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	1-2 kişi	9	3,3333	,85707	0,623	0,602
	3-5 kişi	24	3,6759	,77253		
	6-9 kişi	27	3,6461	,77841		
	10 kişi ve üzeri	39	3,7179	,73298		
	Toplam	99	3,6532	,76178		
Sorumluluk Alma ve Özerklik	1-2 kişi	9	3,1389	,90235	2,484	0,065
	3-5 kişi	24	3,8750	,89988		
	6-9 kişi	27	3,3981	,85558		
	10 kişi ve üzeri	39	3,7051	,77347		
	Toplam	99	3,6111	,85805		
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	1-2 kişi	9	3,5556	,76376	0,944	0,423
	3-5 kişi	24	3,8472	,83394		
	6-9 kişi	27	3,7284	,87724		
	10 kişi ve üzeri	39	3,9658	,64343		
	Toplam	99	3,8350	,76986		

“Gaziantep’te İçsel Motivasyon Faktörlerinin, Oluşmasında Ofisteki Çalışan Sayısı

Anlamli Etkiye Sahip midir?”

Tablo 80: Gaziantep’teki Ofislerde Çalışan Sayısı Anova Testi

Ofisteki Çalışan Sayısı Anova Testi (Gaziantep)

	Çalışan Sayısı	N	X	SS	F	P
İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	1-2 kişi	7	4,1905	,82580	1,035	,385
	3-5 kişi	30	3,7296	,82670		
	6-9 kişi	8	3,4861	,77423		
	10 kişi ve üzeri	13	3,8034	,69115		

	Toplam	58	3,7682	,79234		
Sorumluluk Alma ve Özerklik	1-2 kişi	7	4,1429	,83986	2,384	,079
	3-5 kişi	30	3,5083	1,00962		
	6-9 kişi	8	2,9375	,88388		
	10 kişi ve üzeri	13	3,7500	,72169		
	Toplam	58	3,5603	,95089		
İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	1-2 kişi	7	3,9524	1,19301	,708	,551
	3-5 kişi	30	3,5333	1,08136		
	6-9 kişi	8	3,1667	,94281		
	10 kişi ve üzeri	13	3,5897	,94432		
	Toplam	58	3,5460	1,04050		

- Tablo:79’da görüldüğü üzere İstanbul’da mimarların ofislerindeki çalışan sayılarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda mimarların ofislerindeki çalışan sayılarının grup ortalamaları **arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.
- Tablo:80’de görüldüğü üzere Gaziantep’te mimarların ofislerindeki çalışan sayılarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda mimarların ofislerindeki çalışan sayılarının grup ortalamaları arasında **anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)**.

Yapılan analizler sonucunda İstanbul’da çalışan mimarların çalışan sayısına göre içsel motivasyon faktörleriyle arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Faktör ortalamalarını kıyaslandığında:

Tablo:79’da İstanbul’daki ofislerde çalışan kişi sayısı göz önünde bulundurulduğunda “Takdir İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme-3,8350” faktörleri Tablo:80’deki Gaziantep’e göre. (Takdir İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme-3,5460) daha yüksek bir ortalamaya sahiptir

HİPOTEZLER

Demografik Özellikler Ve İçsel Motivasyon Faktörlerini İnceleyen Hipotezler (İstanbul)	Bulgu	Sonuç
H23: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H24: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H25: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H26: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H27: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da mezuniyet yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H28: İçsel motivasyon faktörlerinde içsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da iş sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H29: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da deneyim yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H30: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da iş durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H31: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da çalışma saatine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H32: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da büronun yaşına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED

H33: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul'da çalışan sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
Demografik Özellikler Ve İçsel Motivasyon Faktörlerini İnceleyen Hipotezler (Gaziantep)	Bulgu	Sonuç
H34: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te' cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H35: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H36: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'ten yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H37: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H38: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te mezuniyet yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H39: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te iş sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H40: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te deneyim yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p<0,05* * İçsel Motivasyon Faktörlerinin Tamamı	KABUL
H41: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te iş durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H42: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te çalışma saatine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED
H43: içsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te büronun yaşına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	RED

H44: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep'te çalışan sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$p>0,05$	RED
---	----------	-----



5.5 İçsel ve Dışsal Motivasyon Faktörleri ile İlgili Korelasyon Analizi

İstanbul’da İçsel Ve Dışsal Motivasyon Faktörleri Arasında Anlamlı İlişki Var Mıdır?

Tablo 81: İstanbul Katılımcılarının İçsel ve Dışsal Motivasyon Faktörlerinin Korelasyon Analizi

Ölçeklerin Kişi Sayısı, Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri (İstanbul)

	N	X	SS	1	2	3	4	5	6
1.Çalışma Koşulları	99	3,4545	,88306	1					
2.İşletme Politikaları	99	3,1987	,75996	0,766**	1				
3.Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	99	3,7434	,84179	0,724**	0,748**	1			
4.İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	99	3,6532	,76178	0,691**	0,693**	0,714**	1		
5.Sorumluluk Alma ve Özerklik	99	3,6111	,85805	0,561**	0,605**	0,638**	0,735**	1	
6.İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	99	3,8350	,76986	0,643**	0,661**	0,676**	0,786**	0,673**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Tablo:81’de görüldüğü üzere Çalışma Koşulları ile Sorumluluk Alma ve Özerklik arasında ($r=0,561$ $p<0,01$) **pozitif yönlü orta şiddette anlamlı ilişki bulunmaktadır.**

Çalışma Koşullarından olan memnuniyet arttıkça Sorumluluk Alma ve Özerklik de artmaktadır.

Tablo:81’de görüldüğü üzere İçsel ve Dışsal Motivasyon Faktörlerinin “Çalışma Koşulları, İşletme Politikaları, Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler, İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir, Sorumluluk Alma ve Özerklik, İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme” aralarında ($0,605 \leq r \leq 0,786$ $p<0,01$) **pozitif yönlü yüksek şiddette anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.**

Gaziantep'te İçsel Ve Dışsal Motivasyon Faktörleri Arasında Anlamlı İlişki Var Mıdır?

Tablo 82: Gaziantep Katılımcılarının İçsel ve Dışsal Motivasyon Faktörlerinin Korelasyon Analizi

Ölçeklerin Kişi Sayısı, Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri (İstanbul)

	N	X	SS	1	2	3	4	5	6
1.Çalışma Koşulları	58	3,7155	,88908	1					
2.İşletme Politikaları	58	3,3851	,82237	0,717**	1				
3.Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	58	3,8655	,86765	0,722**	0,620**	1			
4.İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	58	3,7682	,79234	0,601**	0,527**	0,704**	1		
5.Sorumluluk Alma ve Özerklik	58	3,5603	,95089	0,546**	0,350**	0,644**	0,697**	1	
6.İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	58	3,5460	1,04050	0,688**	0,542**	0,781**	0,796**	0,745**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Tablo:82’de görüldüğü üzere İşletme Politikaları ile Sorumluluk Alma ve Özerklik arasında ($r=0,350$ $p<0,01$) **Pozitif yönlü zayıf şiddetli;**
- Tablo:82’de görüldüğü üzere İşletme Politikaları ile İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir, İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme arasında ($0,527 \leq r \leq 0,542$ $p<0,01$) **Pozitif yönde orta şiddetli;**
- Tablo:82’de görüldüğü üzere Çalışma Koşulları ile Sorumluluk Alma ve Özerklik arasında ($r=0,546$ $p<0,01$) **pozitif yönlü orta şiddetli;**

İçsel ve Dışsal Faktörler olan Çalışma Koşulları, İşletme Politikaları, Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler, İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir, Sorumluluk Alma ve Özerklik, İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme aralarında ($0,601 \leq r \leq 0,796$ $p<0,01$)

Pozitif yönlü yüksek şiddette anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

HİPOTEZLER

İçsel Motivasyon Faktörleri İle Dışsal Motivasyon Faktörleri Arasındaki Korelasyon İlişkisi	Bulgu	Sonuç
H45: İstanbul'daki katılımcıların içsel motivasyon faktörleri ile dışsal motivasyon faktörleri arasında anlamlı ilişki vardır.	p<0,01 0,561 ≤ r ≤ 0,786	KABUL
H46: Gaziantep'teki katılımcıların içsel motivasyon faktörleri ile dışsal motivasyon faktörleri arasında anlamlı ilişki vardır.	p<0,01 0,350 ≤ r ≤ 0,796	KABUL

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma ile içsel ve dışsal motivasyon faktörlerinin tasarım bürolarında çalışan mimarların motivasyonu üzerindeki etki ve önem derecelerini Herzberg'in Çift Faktör Kuramı kapsamında incelenmiştir.

Bu inceleme için mimarların görüşlerinden faydalanarak motivasyon ve memnuniyet düzeyleri ölçülmüştür. Katılımcıların ankete vermiş olduğu cevaplar analiz edildiğinde genel olarak demografik özellikler ile dışsal motivasyon faktörleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken içsel motivasyon faktörlerinde tek bir demografik özellikte anlamı ilişki tespit edilmiştir. Bunun dışında içsel ve dışsal faktörler arasında korelasyon analizi yapılmış, çıkan sonuç ise hem İstanbul hem de Gaziantep içinde aynı olmakla birlikte pozitif yönlü yüksek şiddette anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Yapılan bu tespitler sayesinde mimarların gerek işle gerek de kendileriyle ilgili olan motivasyonlarının daha gerçekçi değerlendirmeler yapıldığı ve bunun sonucunda mimarların motivasyon ve memnuniyet düzeylerinin yükseltilmesine yönelik yapılacak olan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın kabul gören hipotezleri incelendiğinde:

1. “H9: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek İstanbul’da çalışma saatine göre anlamlı farklılık göstermektedir.” - KABUL

Çalışma Koşulları ve İşletme Politikası ölçeklerinde çalışma saatlerine göre anlamlı fark tespit edilmiştir. ($p<0,05$)

Yapılan araştırmalar doğrultusunda Harvard Business Review 'den gazeteci Sarah Green Carmichael birçok gelişmiş ülkede insanların neden çok fazla çalıştıklarını anlamak için yazılmış olan çalışmaları analiz etmiştir. Bu analiz sonucunda uzun ve düzensiz çalışma saatlerinin kişinin verimliliğini, performansını kendine ve işe olan inancını, motivasyonunu düşürdüğü tespit edilmektedir. (Green Carmichael,2022)

Aynı şekilde Boston University ‘den Erin Reid öncülünde yürütülen bir diğer araştırma da kişilerin çalışma saatlerinin düzensizliğinden stres seviyesinin tükenmişliğini arttığı bundan kaynaklı olarak uyku düzensizliğinden dolayı depresyona, diyabete, alkol bağımlılığına ve kalp

hastalıklarına kadar birçok sağlık sorunlarının zincirleme etkiyle kişileri olumsuz etkilediği ortaya çıkmıştır. Kişilerde oluşan bütün bu stres ve hastalıklar göz önünde bulundurulduğunda çalışanların işe gitmek istemedikleri ve işten ayrılma eğilimleri gösterdiği tespit edilmiştir. (Reid,2015)

Tez kapsamında yapılan araştırmadan çıkan sonuç Dışsal Motivasyon Faktörlerinden “Çalışma Koşulları ve İşletme Politikası” ile “Çalışma Saatlerinde” anlamlı farklılık İstanbul’da çalışan mimarlarda tespit edilirken Gaziantep’te çalışan mimarlarda böyle bir ilişki tespit edilmemiştir.

Bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda şu çıkarımlar yapılabilir:

İstanbul’daki ofislerin işletme politikaları, çalışma koşulları, çalışanlara tanıdıkları haklar, çalışma saatlerindeki düzen göz önünde bulundurulduğunda İstanbul’daki mimarların Gaziantep’teki mimarlara nazaran daha memnun ve motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Dengesiz ve düzensiz olan çalışma saatlerinin özel hayata da olumsuz yansiyarak kişileri stresli, mutsuz, huzursuz ve ileri boyutlarda tükenmiş olmasına neden olacağı düşünülmektedir. Tasarım bürolarının çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını göz önünde bulundurarak planlanan çalışma programları ve çalışma saatleri (genel anlamda oluşturacakları doğru şirket politikasıyla) kişilerin işte geçirdiği verimsiz zamanları minimuma indirip, özel ve sosyal hayatta onları mutlu eden durumları da maksimum düzeyde zaman ayırmalarını sağlayacağı sonucuna varılmaktadır.

Tasarım bürolarının çalışma koşullarının (sıcaklık, havalandırma, konfor, iş için gerekli ortam, ekipman sağlanması) iyileştirilmesi çalışanların bedensel sağlıklarının yanında iş için temin edilen doğru ekipmanlar ile kişilerin kendilerini geliştirmesini, buna bağlı olarak mesleki tatmin ve yeterlilik düzeylerinin artmasını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

2. “H14: Dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep’te yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.” - KABUL

Çalışma Koşulları ölçeği ile Gaziantep’te çalışan mimarların yaşları arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. ($p<0,05$)

Araştırmalardan çıkan sonuçlarda göz önünde bulundurulduğunda Dışsal Motivasyon Faktörlerinden “Çalışma Koşulları” ile “Yaş” arasında anlamlı farklılık Gaziantep’te çalışan mimarlarda tespit edilirken İstanbul’da çalışan mimarlarda böyle bir ilişki tespit edilmemiştir.

Bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda şu çıkarımlar yapılabilir:

Meslekte belirli bir deneyime ve yaşa sahip mimarların kendilerini tatmin eden çalışma koşullarına sahip olduğu veya çalışma şartlarının daha iyi olduğu işleri tercih ettiği gözlemlenmektedir. Özellikle Gaziantep katılımcılarında yaş arttıkça çalışma koşullarından duyulan memnuniyet seviyesinin arttığı da yapılan analizler sonucu tespit edilmiştir.

İşverenlerin çalışanlar için uygun çalışma şartları sağlaması kişilerin bedensel ve psikolojik sağlıklarını da olumlu etki oluşturulacağı düşünülmektedir.

3. “H22: dışsal motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep’te çalışan sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.” - KABUL

Çalışma Koşulları ölçeği ile Gaziantep var olan ofislerdeki çalışan sayısı arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. ($p<0,05$)

Araştırmalardan çıkan sonuçlarda göz önünde bulundurulduğunda Dışsal Motivasyon Faktörlerinden “Çalışma Koşulları” ile “Ofislerdeki Çalışan Sayısı” arasında anlamlı farklılık Gaziantep’te çalışan mimarlarda tespit edilirken İstanbul’da çalışan mimarlarda böyle bir ilişki tespit edilmemiştir.

Bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda şu çıkarımlar yapılabilir:

Gaziantep’teki ofislerde çalışan sayısı arttıkça kişilerin motivasyon düzeylerinde düşüş olduğu tespit edilmiştir.

Tasarım bürolarının, çalışma ortamlarının koşullarını göz önünde bulundurarak ve çalışanların ergonomisini düşünerek kişileri rahatsız etmeyecek şekilde tasarlanması ve çalışan kişi sayısına göre çalışma ortamlarının konforunun sağlanması, çalışanların motivasyon ve memnuniyet düzeyleri üzerinde olumlu etki oluşturacağı düşünülmektedir.

4. “H14: İçsel motivasyon faktörlerinde en az bir ölçek Gaziantep’te deneyim yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir.” – KABUL

Gaziantep’te çalışan mimarların Deneyim yılı ile **tüm İçsel motivasyon faktörleri (İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir, Sorumluluk Alma ve Özerklik, İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme)** arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. ($p<0,05$)

Çıkan veriler değerlendirildiğinde:

Deneyim yılı arttıkça kişilerin içsel motivasyon düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir. Mimarların mesleki anlamda belli bir deneyim ve bilgi düzeyine eriştiğinde kendilerine olan inancın, güvenin arttığı, mesleki anlamda gerekli yeterliliğe ulaşmış tatmin olduğu, verilen sorumlulukları daha kolay yerine getirdiği tespit edilmiştir.

5. “H23: İstanbul’daki katılımcıların içsel motivasyon faktörleri ile dışsal motivasyon faktörleri arasında anlamlı ilişki vardır.” – KABUL

Yapılan korelasyon analizinde İçsel ve Dışsal Motivasyon Faktörlerinin “Çalışma Koşulları, İşletme Politikaları, Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler, İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir, Sorumluluk Alma ve Özerklik, İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme” aralarında ($0,605 \leq r \leq 0,786$ $p<0,01$) pozitif yönlü yüksek şiddette anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

6. “H24: Gaziantep’teki katılımcıların içsel motivasyon faktörleri ile dışsal motivasyon faktörleri arasında anlamlı ilişki vardır.” – KABUL

Yapılan korelasyon analizinde İçsel ve Dışsal Faktörler olan Çalışma Koşulları, İşletme Politikaları, Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler, İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir, Sorumluluk Alma ve Özerklik, İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme aralarında ($0,601 \leq r \leq 0,796$ $p<0,01$) pozitif yönlü yüksek şiddette anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Yapılan korelasyon analizlerinde çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde:

Herzberg’in öne sürdüğü dışsal motivasyon faktörlerinin içsel faktörler kadar önemli bir etkiye sahip olmadığı ve kişilerin motivasyonunda içsel faktörlerin daha önemli olduğu teorisinin tam

tersi bir sonuç çıkmaktadır. Bugünün şartları değerlendirildiğinde hem İstanbul’da hemde Gaziantep’te dışsal ve içsel motivasyon faktörlerinin kişilerin motivasyonunda aynı derecede önemli etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmayı oluşturan faktörlerin ortalamaları incelendiğinde:

Tablo 83: Faktör Ortalamaları

	Alt Faktör	Gaziantep Ortalaması (58 Kişi)	İstanbul Ortalaması (99 Kişi)
DIŞSAL MOTİVASYON FAKTÖRLERİ	1. Çalışma Koşulları	3,7155 *	3,4545
	2. İşletme Politikaları	3,3851 *	3,1987
	3. Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler	3,8655 *	3,7434
İÇSEL MOTİVASYON FAKTÖRLERİ	4. İşteki Yeterlilik, Başarı, Tanınma ve Takdir	3,7682 *	3,6532
	5. Sorumluluk Alma ve Özerklik	3,5603	3,6111 *
	6. İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme	3,5460	3,8350 *

(*: Yüksek Ortalama)

Araştırmayı oluşturan faktörlerin ortalamaları incelendiğinde:

Tüm dışsal motivasyon faktörlerinde Gaziantep’in daha iyi bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Tezin başında İstanbul’un hayat şartları ve mesleğe bakış açıları düşünüldüğünde bu durumun tam tersi olarak İstanbul’daki mimarların dışsal motivasyon faktörleri açısından daha iyi bir ortalamaya sahip olduğu düşünülmekteydi ama yapılan analizler bu durumun tam tersi olduğunu kanıtlamaktadır. Özellikle İstanbul ve Gaziantep’in ölçek ortalamaları kıyaslandığında farkın en yüksek olduğu ölçek “Çalışma Koşulların” da görülmektedir. Gaziantep’in çalışma koşulları çalışanlar için daha tatmin edici bir düzeyde olduğu çıkarımı yapılmıştır.

Gaziantep katılımcıları kendi içerisinde değerlendirildiğinde en yüksek ortalamaya sahip olan ölçek **Süpervizyon ve Kişilerarası İlişkiler (3,8655)**, en düşük ortalamaya sahip olan ölçek ise **İşletme Politikalarıdır. (3,3851)**

İstanbul katılımcıları kendi içerisinde değerlendirildiğinde en yüksek ortalamaya sahip olan ölçek **İlgi, Kariyerde İlerleme ve Gelişme (3,8350)),** en düşük ortalamaya sahip olan ölçek ise **İşletme Politikalarıdır. (3,1987)**

Kişiler arası iletişim becerilerinin artmasıyla birlikte çalışanların ofis içi çatışmaların azalması, doğru bilgi aktarımıyla hatanın aza indirilmesi bunun yanında ofis içindeki huzurlu iş ortamının kişilere yansımalarının da olumlu olacağı düşünülmektedir.

Kariyerde gelişme olanaklarının şirket tarafından sağlanması kişilerin ve şirketlerin piyasadaki değerini arttırmasıyla birlikte müşterilerin istek ve ihtiyaçlarını daha doğru analiz edileceği düşünülmektedir. Bunun yanında kişilere sağlanan bu imkan sayesinde mimarların kurum içerisinde bütünleşmesi, yükselme fırsatları yakalamasını ve bireysel gelişimlerini arttırmayı sağlayacaktır.

Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, içsel motivasyon faktörlerinin dışsal motivasyon faktörlerinden daha etkili ve çalışan motivasyonunda birinci derecede önemli olduğunu, kuramda dışsal motivasyon faktörlerinin önemsiz ve nötr bir etki gösterdiği öne sürmektedir. Fakat analiz sonucunda iki farklı şehrin kıyası sayesinde içsel ve dışsal motivasyon araçlarının iş görenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi bakımından (Özellikle İstanbul Katılımcılarında) bazı faktörlerde içsel motivasyon araçlarının örgütün sunduğu dışsal araçlardan daha güçlü bir etkiye sahip olduğu saptanırken bazı faktörlerde ise (Özellikle Gaziantep Katılımcılarında) dışsal motivasyon araçlarının içsel motivasyon araçlarından daha etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda Herzberg'in kuramına farklı ekonomik ve sosyo – kültürel yapıların göz önünde bulundurulmadığından dolayı içsel ve dışsal motivasyon faktörlerinin önem sırasının değişkenlik gösterebileceği yorumu yapmamızı sağlamıştır.

Çıkan sonuçlarla birlikte Herzberg'in ortaya sürdüğü teorinin aksine çalışanın kendi iç dünyası ile ilgili olmayan dışsal motivasyon faktörleri de içsel motivasyon faktörleri kadar önemli bir etkiye sahiptir.

Kuram, çalışan motivasyonunda büyük öneme sahip olan ekonomik güdüleme faktörleri ikinci planda tutarak bu faktörlere yeterli önemi vermemiştir ama günümüz şartlarında çalışanlar için çok önemli bir unsur olduğu tespit edilmiştir.

Tasarım bürolarında çalışan mimarların günümüz şartlarını düşünüldüğünde ortaya çıkan geçim kaygıları, ekonomik sıkıntılar, kişilerin düzensiz çalışmadan kaynaklı mutsuzluğu, verdikleri emek karşısında aldıkları maddi manevi desteğin kişileri mutlu ve tatmin edici düzeyde olmadığı göz önünde bulundurulduğunda kişilerin gerek hayata gerekte işe olan bakışı, bağlılığı, ilgisinin azaldığı görülmektedir. İşverenlerin çalışanların günün şartlarına uygun olacak şekilde istek ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurması işi yapanları tatmin etmekle birlikte yapılan işin kalitesini de arttıracaktır.

Çalışma koşullarının (aydınlatma, ses, gürültü vs.) kişilerin güdülenmesinde önemli etkiye sahip olan ekonomik faktörlerin (ücret, prim, ekonomik ödül vs.) örgütsel koşulların (Çalışma saatlerinin uygunluğu, iyi ve etkili iletişimin sağlanması, iş ve zamanın doğru planlanması) tasarım bürolarında çalışan mimarlar için tatmin edici bir seviyede iyileştirilmeli ve onların motivasyonlarını arttıracak, mesleklerinde kendilerini geliştirmeye olanak sağlayacak yeterliliğe sahip çalışma zeminlerinin oluşturulması önemlidir.

Yapılan bu tez çalışması, gelecek araştırmalara ışık tutması açısından motivasyon kavramına odaklanmak isteyen araştırmacılar için iyi bir yol haritası olmakla birlikte, tezin çizdiği yolu daha da genişleterek, ülkenin 7 farklı bölgesinde farklılaşan mimarların motivasyon düzeylerinin araştırılmasının farklı sonuçları beraberinde getirebileceği düşünülmektedir. Bunun yanında günümüz şartları da göz önünde bulundurularak içsel ve dışsal motivasyon faktörlerinin daha da genişletilerek yeni alt ölçekler belirlenmesi de yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Parkin, A., Tutesigensi, A., & Büyükalp, A. (2009). Motivation Among Construction Workers In Turkey,. *White Rose University Connsortium*.
- Thwala, W., & Nthabiseng Monese, L. (2007). Motivation As A Tool To Improve Productivity On The Construction Site. *Department Of Quantity Surveying And Construction Management, University Of Johannesburg*.
- Abdullah Acar. (2019). Okullardaki Örgütsel Politika Algısı İle Herzberg'in Çift Faktör Hijyen-Motivasyon KURAMI Arasındaki İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Siirt: TC Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Acar, A. (2016). Çalışma Yaşam Kalitesinin Tükenmişlik Sendromu Üzerinde Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.
- Acuner Akın, Ş. (2010). Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *Milli Produktivite Merkezi Yayınları*, 35.
- Akgün, M. (2017). Terapötik Ortamda Gürültü Kontrolü. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi*, 431- 440.
- Aktan, C. C. (2003). *Değişim Çağında Yönetim*. İstanbul: Sistem Yayıncılık (Birinci Baskı).
- Aktaş, A. (2002). *Turizm İşletmeciliği Ve Yönetimi*. Antalya: Azim Matbaa (İkinci Baskı).
- Alderfer, C. P. (1969). An Empirical Test Of New Theory Of Human Needs. 4(2), 142-175. *Organizational Behavior And Human Performance*.
- Ali, S., Said, N., Kader, A., Latif, A., & Munap, R. (2014). Hackman And Oldham's Job Characteristics Model To Job Satisfaction. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 46-52.
- Alkış, H. (2008). Frederick Herzberg'in Çift Faktör Kuramının İş Görenin Tatminine Etkisi ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Doktora Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalı .
- Altınöz, M. (2008). Sekreterlik Bilgisi. *Hacettepe Üniversitesi Yayınları* .
- Argon, T., & Eren, A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Arıcı, K. (1999). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. *Sargın Ofset Dergisi*.
- Arık, İ. A. (1996). *Motivasyon ve Heyecana Giriş*. İstanbul: Çantay Kitabevi (1.Basım).
- Asan, O. (2007). *Motivasyon. S. Güney. (Editor). Yönetim Ve Organizasyon*. . Ankara: Nobel Yayıncılık (İkinci Baskı).
- Aydemir, E. (1995). İş Veriminin Artırılması Bakamından Matbaa İşletmelerinde Ergonomi. *5.Ulusal Ergonomi Kongresi*. M.P.M Yayınları.
- Aydın, H. (2013). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler İstanbul Büyükşehir Belediyesi Avrupa Yakasına Bağlı Sosyal Tesislerde Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Balkanlı, S. (2019). Mimarlık Ofis Çalışanlarının Motivasyon Faktörlerinin Kuşaklar ile Olan İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü / Mimarlık Ana Bilim Dalı Proje ve Yapım Yönetimi Bilim Dalı.
- Balkanlıoğlu, E. Ö. (2019). Çalışma Yaşam Kalitesinin Çalışanlar Üzerine. *Osmaniye: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı*.
- Baltaoğlu, C. (1988). Çalışma Yerleri İçin Bir Bilim Denetim Listesi Gelistirilme Ve Çalışma Yerlerinin Degerlendirilmesi. *1.Ulusal Ergonomi Kongresi* (s. 372). M.P.M Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2002). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi* . İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bassett-Jones, N., & G. Lloyd, G. (2005). Does Gerzberg's Motivation Theory Have Staying Power? *Journal of Management Development*, 932.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış* . Ankara: Umut Yayım Dağıtım.

- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Feryal Matbaa (Üçüncü Baskı).
- Baysal, C., & Tekarslan, E. (1987). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Bayrak Matbaacılık (Birinci Baskı).
- Bessokirnaia, G., & Temnitskii, A. (2001). Job Satisfaction And Satisfaction With Life. *Sociological Research*, 6-12.
- Bilge, F., Akman, Y., & Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının Ölçülmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32-41.
- Binbaşıoğlu, C., & Binbaşıoğlu, E. (1991). *Endüstri Psikolojisi*. Ankara: Ankara: Kadioğlu Matbaası (İkinci Baskı).
- Bingöl, D. (1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi (Birinci Baskı).
- Bircan, H., Karagöz, Y., & Kasapoğlu, Y. (2003). Ki-Kare Ve Kolmogorov Smirnov Uygunluk Testlerinin Simulasyon İle Elde Edilen Veriler Üzerinde Karşılaştırılması. *C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1).
- Bircan, N. (2014). Stresin Hemşirelerde Çalışma Yaşam Kalitesine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brooks, L. (2006). *Organisational Behaviour*. Edinburgh : Gate:Pearson Education Limited.
- Buchanan, A., & Huczynski, A. (2004). *Organizational Behaviour*, Fifth Edition. *Mateu-Cromo, Artes Graficas*.
- Budak, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi (Birinci Baskı).
- Bülbül, H., & Gürbüz, R. (2009). *Bürolarda Teknoloji Kullanımı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Büte, M. (2011). Nepotizmin İş Stresi, Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 177-194.
- Büyükgöz, T. (2008). Sektörel Bazda Kademe Yöneticilerinin Motivasyon Düzeylerinin Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Bağlamında Değerlendirilmesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Yayınları.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Yayınları.
- Can, H., Akgün, A., & Kavuncubaşı, S. (1995). *Kamu Ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*. Ankara: Siyasal Yayınları.
- Can, H., Akgün, A., & Kavuncubaşı, S. (1995). *Kamu Ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*. Ankara: Siyasal Yayınları.
- Carmichael, S. G. (2022). Am I Underpaid? Too Often, Younger Workers Don't Know. *Building a Trade Hub for Southern Africa*.
- Certo, S. (1997). *Modern Management*. New Jersey.
- Ceylan, A., & Anbar, A. (2014). *Modern İşletmecilik*. Bursa : Ekin Yayınevi.
- Chen, Z. (2001). Further Investigation Of The Outcomes Of Loyalty To Supervisor: Job Satisfaction And Intention To Stay. *Journal Of Managerial Psychology*, 16(8), 650-660.
- Coduroğlu, C. (1994). *İnsan İlişkiler ve Motivasyon*. Ankara: Anahtar MPM Yayını.
- Çağlar, R. (2018). İş Çekicilikleri, İş Tatmini Ve İşte Kalma Niyeti İlişkisi: Herzberg Temelli Yaklaşım. *Yüksek Lisans Tezi*. Aydın: Tc. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yiyecek İçecek İşletmeciliği Ana Bilim Dalı Gastronomi Ve Mutfak Sanatları Programı.
- Çağlar, R. (2018). İş çekicilikleri, iş tatmini ve işte kalma niyeti ilişkisi: Herzberg Temelli Yaklaşım. *Yüksek Lisans Tezi*. Aydın: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal

- Bilimler Enstitüsü Yiyecek İçecek İşletmeciliği Anabilim Dalı Gastronomi Ve Mutfak Sanatları Programı.
- Çam, N. (1995). Tekstil Sanayisinde Var Olan Gürültünün Çalışanların Verimliliğine Etkisi. *5.Ulusal Ergonomi Kongresi* (s. 495). M.P.M Yayınları.
- Çiftçi , B., Dolgun, U., Kağncıoğlu, D., Çolak, A., Serinkan, C., & Özler, D. (2007). *(İnsan Kaynakları Yonetimi. U. Dolgun. (Editor). Ankara: Ekin Kitapevi (Birinci Baskı).*
- Çınar, Y., & Almula, Y. (2011). *Mimarlık Öğrencilerinin Sürekli Mesleki Eğitime Bakışları ve Beklentileri.* 09 12, 2021 tarihinde Mimarlık Dergisi 362: <http://www.mimarlikdergisi.com/index.cfm?sayfa=mimarlik&DergiSayi=376&RecID=2800> adresinden alındı
- Çolak Alsat, o. (2016). Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Doktora Tezi.* Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çögenli, M. Z. (2010). Üniversitelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Maruziyeti Ve Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama . *Yüksek Lisans Tezi.* Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı.
- David, P., & Balu, L. (2018). The Influence Of Human Resource Onboarding On An Employee“S . *Intention To Stay In Rockwell Automation Pvt. Ltd.*
- Demir, D. Ö. (tarih yok). *Liderlik ve Motivasyon.* (İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi) 12 20, 2021 tarihinde Motivasyonun Tanımı Önemi ve Amaçları: https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/21_22_Guz/liderlik_ve_motivasyon/8/index.html#konu-4 adresinden alındı
- Demir, E. (2017, (Erişim tarihi: 13.03.2022)). *İstatistik Ders Notları* . <https://docplayer.biz.tr/49200776-Istatistik-ders-notlari-gozden-gecirilmis-ikincipaylasim.html> adresinden alındı
- Demir, M. (2009). Konaklama işletmelerinde duygusal zeka, örgütsel sapma, çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin analizi. *Doktora Tezi.* İzmir: T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm işletmeciliği Anabilim Dalı.
- Demirbilek, T. (2014). İş ve Meslek Danışmanlarının Kariyer Değerleri ve İstihdam Edilebilirlik Algıları. *2. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Konferansı.* Antalya.
- Deniz, M. (2005). *İşletme Yönetiminde Motivasyon. M. Tikici. (Editor). Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler.* Ankara: Nobel Yayıncılık (Birinci Baskı).
- Dikmetaş, E. (2004). Elektronik Bilgi ve Çalışma Yaşam Kalitesi: Ankara Tıp Fakültesi Hastaneleri İbn-i Sina Hastanesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Doktora Tezi.* Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.
- Dinçer, Ö., & Fidan , N. (1997). *İşletme Yönetimine Giriş.* İstanbul: Beta Basımevi.
- Doğan, S. (2005). *Çalışan İlişkileri Yönetimi.* İstanbul: Kare Yayınları.
- Doğan, Y., & Uzunsal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması Ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi.*
- Durgut, M. (2021). The effects of lighting conditions on visual comfort, satisfaction and motivation level of architecture students. *Yüksek Lisans Tezi.* A Thesis Submitted to the Graduate School of Engineering and Sciences of İzmir Institute of Technology in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science in Architecture.
- Düzgün, E. (2004). Mimari Tasarım Eğitiminde Başarı Yönelimi'nin Ölçülmesi. *Doktora Tezi.* İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Ekici, M. (2019, Temmuz). İşletmelerde Motivasyona Etki Eden Faktörlerin Değerlendirilmesi: Konya İli Örneği. Konya: T.C KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı.,

- Erbaş, Y. Ü. (2018). Araştırma Yöntemleri. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık (Besinci Baskı).
- Eren, E. (2003). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eren, E. (2013). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)* . İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Erin Reid, E. (Nisan,2015). Passing, Revealing, and the Ideal Worker Image: How People Navigate Expected and Experienced Professional Identities. *Organization Science*.
- Erkan, H. (1995). *Ekonomi Sosyolojisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık (Sekizinci Baskı).
- Farooq, S., & Ahmed, U. (2007). Underemployment, Education, And Job Satisfaction. 46(8), 895-907. *The Pakistan Development Review*.
- Foqué, O. P., & Van De Velde, H. (tarih yok). Tasarım Bilimleri Koleji Antwerp Üniversiteler Birliği. (P. N. Çağlar, Dü.) *TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi Dosya 15/ Mimari Tasarım Eğitimi*, 11-14.
- George, J., & Jones, G. (2002). *Organizational Behavior*, Third Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper Saddle River.
- Geyik, B. (2016). Sağlık Kurumlarında Çalışan Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi Ve Bir Uygulama. *Yüksek lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yöneticiliği Yüksek Lisans Programı.
- Gomez, M., Baklın, L., & Cardy , R. (2005). *Management*, Second Edition. Boston Usa: Mc Graw- Hill International Edition.
- Gökçe, Y. (2016). Yöneticiye Duyulan Güven İle Çalışma Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Afyonkarahisar. *Yükseklisans Tezi*. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.
- Göloğlu, S. (2014). *Mimarlık'ta Postmodern Kuram ve Uygulama*. 08 19, 2021 tarihinde Mimarlık Dergisi: <http://www.mimarlikdergisi.com/index.cfm?sayfa=mimarlik&DergiSayi=390&RecID=3348> adresinden alındı
- Göral , R., & Uygur, A. (2003). Ofis Otomasyon Teknolojilerinin Evrimi Ve Yeni İş Dünyası Üzerindeki Etkileri. *Gazi Üniversitesi Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 169-179.
- Göral, R. (2006). *Büro Yönetimi*. Ankara: Mesleki Ve Teknik Yayınlar Serisi, 2.Baskı.
- Göral, R. (2006). *Büro Yönetimi*. Ankara: Mesleki ve Teknik Yayınları Serisi 2. Baskı.
- Güney, S. (2000). *Yönetim ve Organizasyon El Kitabı* . Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Güney, S. (2012). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık .
- Hacı, İ., & Sezer, Ş. (2015). Yapı Kabuğunda İşitsel Konforun Sağlanması Üzerine Bir Araştırma, i., *Artium Mimarlık Planlama Ve Tasarım Sanat Dergisi*, 1-9.
- Hackman, J., & Oldham, , G. (1975). Development Of The Job Diagnostic Survey. *Journal Of Applied Psychology*.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1974). The Job Diagnostic Survey: An Instrument For The Diagnosis Of Jobs And The Evaluation Of Job Redesign Projects (No. TR-4). Yale University New Haven Ct Dept Of Administrative Sciences.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1976). Motivation Through The Design Of Work: Test Of A Theory. *Organizational Behavior And Human Performance*, 16(2), 250-279.

- Hale , S., & Hatice, Ş. (2015). Sağlık Bilimleri Araştırmalarında Güncel Bir Yaklaşım: Kritik Olaylar Tekniği. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 13-21.
- Hançer, M. (2004). *İşletmelerde Verimliliği Artırma ve İnsan Kaynakları*. Ankara: Detay Yayıncılık (Birinci Baskı).
- Hasol, D. (2015, 07 01). Doğan Hasol İle Sıra Dışı Mimarlık Öyküleri . (E. A. Oral, Röportaj Yapan) İzmir Life Çelik Yapılar Dergisi Röportajı.
- Hayta, A. B. (2007). Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi. *Gazi Üniversitesi Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Ilıcak, Ş. (1988). Çevre-İşyeri Koşulları ve Ergonomik Yaklaşımlar. 1. *Ulusal Ergonomi Kongresi* (s. 372). M.P.M. Yayınları.
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H., & Erat, S. (2004). Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 167-176.
- İşcan, Ö., & Timuroğlu, M. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 119-135.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Karadağ , M., Işık, O., Akbolat, M., & Çelen, Ö. (2015). Örgütsel Bağlılık Açısından Motivasyon: Sağlık Kurumlarında Çalışan İdari Personel Üzerinde Bir Uygulama. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 313.
- Karahan, A. (2008). Effects Of Statute Differences İn Working Area On Organizational. *Commitment Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Karatepe, S. (2005). *Örgütlerde İletişim-Güdüleme İlişkisi*. . Ankara: Siyasal Kitapevi (Birinci Baskı).
- Kasapoğlu, E. (2000). Tasarım Bürolarında İşten Doyumsuzluk İşten Ayrılma Eğilimi İlişkileri. *Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi / Fen Bilimleri Enstitüsü / Mimarlık Ana Bilim Dalı.
- Kaş, L. (2012). Herzberg'in İçsel Ve Dışsal Motivasyon Etmenleri İle İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkisi Belek'teki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Yükseklisans tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalı.
- Kaşlı, M. (2011). İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 159-174.
- Kaya , N., & Selçuk, S. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?., *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 175-190.
- Kaya, D. B. (2021, 12 25). *Kurumsal Başarı İçin Önce İnsan*. Yönetim Ve Organizasyon I Strateji: <https://Bertankaya.Net/2015/03/Kurumsal-Basari-İcin-Once-İnsan/> adresinden alındı
- Kaya, İ. (2012). Otel İşletmelerinde Çalışma Yaşamının Kalitesini Etkileyen Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Marmaris Örneği. Balıkesir: T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Ana Bilim Dalı
- Kaymaz, K. (2003). *Çalışma Yaşamında Kalite*. 11 28, 2020 tarihinde İş, Güç, Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi: <Http://Www.İsguc.Org/?P=Article&İd=32&Cilt=5&Sayı=1&Yıl=2003> adresinden alındı
- Kılıç Aksoy, Ş. (2016). Çalışanların Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, S. (2013). Örneklem Yöntemleri. *Statistically Speaking, Journal of Mood Disorders* .

- Kılıç, S. (2016). Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders (JMOOD)*, 47- 48.
- Kıncır, S. (2006). *İşletme Becerileri Grup Çalışması*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Kırçı, Z. (2007). Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Geliştirme Ve Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon-Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş Yaklaşımlar*, . İstanbul.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık (Onikinci Baskı).
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 243-268.
- Mammadova, İ. (2003). *İş Tatmini* . İstanbul: Sokak Kitapları Yayınları (Birinci Baskı).
- Mcclelland, D. (1985). *Human Motivation*. Glenview: IL: Scott, Foresman.
- Mullins, L. J. (2005). *Management And Organisational Behaviour*. London.: Prentice Hall/Financial Times.
- Nicholson, N. (1998). *Encyclopedic Dictionary Of Organizational Behavior*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları(Birinci Baskı).
- Oral, S., & Kuşluvan, Z. (1997). Motivasyon Konusunda Oluşturulan Yaklaşımlar ve İşletmelerde Motivasyonu Artırmaya Yönelik Olarak Kullanılan Araçlar. *Verimlilik Dergisi*, 31- 46.
- Önen, L., & Tüzün, M. (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık (1.Basım).
- Özaslan, G. (2010). Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Değerlendirilmesi . *Doktora Tezi*. Konya: Selçuk üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetim Teftişi Planlanması ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- Özdaşlı, K. (2013). *Davranış Bilimleri*. Eskişehir: AÖF Yayımları.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*. Ankara: Sistem Ofset (Birinci Baskı).
- Özkul, A. E. (2005). Büro Teknolojileri. *Anadolu Üniversitesi Yayınları*.
- Öztahtalı, İ. (2020, 11 09). *Türkün Holding*. Bir Ekip Olarak Çalışmak, Başarının Anahtarıdır.: <https://Www.Turkunholding.Com/Sosyal-Sorumluluk-Projeleri/Egitimler-Bir-Ekip-Olarak-Calismak-Basarinin-Anahtaridir/26> adresinden alındı
- Öztahtalı, İ. İ. (tarih yok). 11 08, 2020 tarihinde Türkün Holding, Eğitimler, “Bir Ekip Olarak Çalışmak, Başarının Anahtarıdır”: <https://Www.Turkunholding.Com/Sosyal-Sorumluluk-Projeleri/Egitimler-Bir-Ekip-Olarak-Calismak-Basarinin-Anahtaridir/26> adresinden alındı
- Öztürk, E. E. (tarih yok). *Korelasyon Analizi(r) Nedir?* 03 06, 2022 tarihinde Veri Bilimi Okulu: <https://www.veribilimiokulu.com/korelasyon-analizir-nedir/> adresinden alındı
- Öztürk, Z., & Dündar, H. (2003). Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2).
- Peker, O., & Aytürk, N. (2000). *Etkili Yönetim Becerileri Öğrenilebilir Ve Geliştirilebilir*. Ankara: Yargı Yayınevi (Birinci Baskı).
- Purvis, R., Zagenczyk, T., & Mccray, G. (2015). What's In It For Me? Using Expectancy Theory And Climate To Explain Stakeholder Participation, Its Direction And Intensity. *International Journal Of Project Management*, 33(1), 3-14.
- Robbins, A. M. (2003). *Essentials Of Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sabuncuoğlu, z., & Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Basım Yayım.

- Sağır, T. (2004). İşletmelerde Motivasyon uygulamaları. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi.
- Sarihasan, İ. (2014). Motivasyon Teorileri ve Motivasyon İle İş Tatmini İlişkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Bitirme Projesi*. Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Saygılı, A. (2018). Örgütlerde Uygulanan Motivasyon Araçlarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Psikolojisi Ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı.
- Saylan, T. (2008). Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Silah, M. (2005). *Sosyal Psikoloji Davranış Bilimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık (İkinci Baskı).
- Steve, Y., & Conrad, H. (2003). *Motivation Of Survey Employees In Construction Project, Department Of Land Surveying & Geo-Informatics*. Kowloon, Hong Kong, China: Hong Kong Polytechnic University.
- Sukriket, P. (2018). The Relationship Between Job Satisfaction And Turnover İntention Of Thai Software Programmers İn Bangkok. *Thailand. AU Journal Of Management*, 42-52.
- Sürekli, D., & Tevrüz, S. (1997). *Davranış Düzeltmede Gündü Teorilerinin Katkısı*. Ankara: Endüstri Ve Örgüt Psikolojisi. (İkinci Baskı). Ankara: Şelale Matbaası.
- Şafak, Ş. (1997). *Kurumlarda Ev İdaresi*. Ankara: Damla Matbaacılık.
- Şahin, M., Oğuz, Y., & Büyüktümtürk, F. (2014). İş Mekân Aydınlatmasında Renk Seçiminin Aydınlatma Ekonomisi Ve Görselliğe Etkisi. *Makine Teknolojileri Elektronik Dergisi*.
- Şakar, N. (2012). *Yönetim ve Organizasyon*. Eskişehir: AÖF Yayımı.
- Şentürk, B. (tarih yok). 12 26, 2020 tarihinde Performans Değerlendirmenin Önemi (Alıntı: Moon, P. Appraising Your Staff. London: Kogan Page, 1997): <https://www.ienstitu.com/blog/performans-degerlendirmenin-onemi> adresinden alındı
- Şentürk, B. (2020, 12 26). *Performans Değerlendirmenin Önemi*. <https://www.ienstitu.com/blog/performans-degerlendirmenin-onemi> adresinden alındı
- Şimşek, M., Akgemci, T., & Çelik, A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Adım Ofset (Üçüncü Baskı).
- Tabaklar, B. G. (2019). Ücretli Çalışan Mimarların Motivasyon ve Verimlilik İlişkisinin Değerlendirilmesi: Antalya İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya : Akdeniz Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Mimarlık Anabilim Dalı .
- Taşdemir, F. (2020, 11 08). *Performans Değerlendirme Yöntemleri Nelerdir?* Performans Yönetimi : <https://kolayik.com/ikutuphane/performans-yonetimi-nedir/> adresinden alındı
- Tetik, D., & Pala, T. (2009). *Turizm İşletmelerinde Motivasyon*. Z. Sabuncuoğlu. (Editor). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. Bursa: Mkm Yayıncılık (Birinci Baskı).
- Tevrüz, S. (2002). *Güdülenme*. A. E. Aslan. (Editor) *Orgutte Kisisel Gelisim*. Ankara: Nobel Yayıncılık (Birinci Baskı).
- Tınaz, P. (2009). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Basım (İkinci Baskı).
- Toker, B. (2008). Motivasyonda Kullanılan Özendirme Araçlarının İş Doyumuna Etkileri: Beş Ve Dört Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, S.69-91.
- Topaloğlu, T., & Süral Özer, P. (2014). Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 156-171.

- Tucker, M., McCarthy, A., & Benton, D. (2002). The Human Challenge Managing Yourself And Others In Organization. 138.
- Tutar, H., & Erdönmez, C. (2008). *İşletme Becerileri Grup Çalışması*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Üçüncü, Y. D. (2016). İş Tatmini ve Motivasyon. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı .
- Ünsalan, E., & Şimşeker, B. (2015). *Temel İşletmecilik Bilgileri* . Ankara: Detay Yayıncılık.
- Van Der Helm, E., Gujar, N., & Walker, M. (2010). Sleep deprivation impairs the accurate recognition of human emotions. *Sleep*, 33(3), 335–342.
- WilliamS, M., Mcdaniel, M., & Ford, L. (2007). Understanding Multiple Dimensions Of Compensation Satisfaction. 21(3), 429-459. *Journal Of Business And Psychology*.
- Yair, R. (2011). Motivating Public Sector Employees. *Hertie School Of Governance – Working Papers*.
- Yavuz, F. (2006). *Okul Motivasyonunu Değerlendirme Ölçeği Yapılandırılması Ve Güvenilirliği*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Yıldırım, D. (2006). Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminini Etkileyen Faktörler. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Yıldız, B. (2010). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim 1.KAdeme Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı.
- Yılmaz, B. (199+). Mimari Bürolarda Organizasyonel Yapı Ve İş Tatmini İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Yılmaz, H., & Özer, S. (1997). Gürültü Kirliliğinin Peyzaj Planlama Yönünden Değerlendirilmesi Ve Çözüm Önerisi. *Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 515-531.
- Yılmaz, M. (2019). Çalışma Yaşam Kalitesi Çalışanların Duygusal Emegi Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler Ve Bir Uygulama. İstanbul: T.C İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Bölümü.
- Yılmaz, A. (2010). *Meslek Yüksek okulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yücel, G. E. (2019). Motivation and Job Satisfaction of Architects in Turkey (Türkiye'deki Mimarların Motivasyonu ve İş Tatmini). *Yüksek Lisans Tezi*. Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 291-306.
- Yüksel, N. (2005). Günümüz Kamu Kurumlarında Yapısal Konfor Koşullarının Tespit Edilmesine Yönelik Bir Çalışma. *Uludağ Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 21-31.

EKLER

EK 1: Demografik Özellikler Anketi

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER			
1.	Cinsiyetiniz:	Kadın (...)	Erkek (...)
2.	Medeni Durumunuz:	Evli (...)	Bekar (...)
3.	Yaşınız:	22-25 (...)	25-30 (...)
		30-35 (...)	35 ve üstü (...)
4.	Hangi şehirde çalışıyorsunuz?	Gaziantep (...)	İstanbul (...)
5.	Öğrenim Durumunuz:	Lisans (...)	
		Yüksek Lisans (...)	
		Doktora (...)	
6.	Kaç yıllık mezunsunuz?	1-2 yıllık (...)	6-10 yıllık (...)
		3-5 yıllık (...)	11 ve üstü (...)
7.	Çalışmakta olduğunuz kaçınca işiniz?		
8.	Kaç yıldır çalışmaktasınız?	0-1 yıl (...)	5-10 yıl (...)
		2-4 yıl (...)	10 ve üstü (...)
9.	İş durumunuzu nasıl tanımlarsınız?	Stajyer (...)	
		Gönüllü (...)	
		Kadro lu (...)	
10.	Çalışma saatlerinizi nasıl tanımlarsınız?	Düzenli Çalışma Saatleri (09.00-18-00) (...)	
		Düzensiz Çalışma Saatleri (...)	
11.	Çalıştığınız büro kaç yıldır piyasada aktif olarak var olmaktadır?	0-1 yıl (...)	5-10 yıl (...)
		2-4 yıl (...)	10 ve üstü (...)
12.	Ofisinizde kaç kişi çalışmaktadır?	1-2 kişi (...)	6-10 kişi (...)
		3-5 kişi (...)	10 ve üstü (...)

EK 2:Dışsal Motivasyon Faktörlerine Yönelik Anket

	DIŞSAL MOTİVASYON FAKTÖRLERİ (Aşağıdaki maddeler, Tasarım bürolarında çalışan mimarların kurumdaki mevcutta var olan motivasyon düzeylerini tespit etmek amacıyla sorulmaktadır)	(Bu maddeler, mevcut durumda işiniz/iş yeriniz tarafından ne derecede karşılanıyor/ne derece önemlidir ?) 1: En Az...5: En Çok				
		1: En az Derecede	2	3: Orta Seviyede	4	5: En Çok Derecede
1	İşimdeki ücret seviyesinden memnunum.	1	2	3	4	5
2	İş yerimde ücretlerin adil olarak dağıldığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3	Bu işletmede, yöneticilerle/işverenlerle çalışanlar arasındaki iletişim yeterli düzeydedir.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlara yeterli önem ve saygının gösterildiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım kurum, çalışanların özel hayatına saygılıdır.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurumda, çalışanlar arasındaki iletişim iyidir.	1	2	3	4	5
7	Çalışanlar iş konusunda birbirine yardımcı olurlar.	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım kurumda, sigorta ve emeklilik imkânı vardır.	1	2	3	4	5
9	Kurumun, çalışanlara sağladığı sağlık imkânları yeterli düzeydedir.	1	2	3	4	5
10	Çalışma ortamının fiziksel koşulları (ısı, havalandırma, konfor vs.) yeterli düzeydedir.	1	2	3	4	5
11	Kurumun çalışma saatleri uygundur.	1	2	3	4	5
12	Kurum, iş için gerekli araç-gerek ve teknolojik ekipmanları sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
13	Kurumda, işlerin adil olarak dağıtıldığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5

14	Kurum tarafından, çalışanların servis-ulaşım ihtiyaçları karşılanmaktadır.	1	2	3	4	5
15	Kurumumda, iş güvencesi ve devamlılık derecesi yeterli düzeydedir.	1	2	3	4	5
16	İş yerimde oluşturulan kurallar ve düzenlemeler, çalışmalarımı olumlu yönde etkilemektedir.	1	2	3	4	5
17	Yaptığım işler, tek düzедir.	1	2	3	4	5

EK 3: İçsel Motivasyon Faktörlerine Yönelik Anket

	İÇSEL MOTİVASYON FAKTÖRLERİ (Aşağıdaki maddeler, Tasarım bürolarında çalışan mimarların kurumdaki mevcutta var olan motivasyon düzeylerini tespit etmek amacıyla sorulmaktadır.)	(Bu maddeler, mevcut durumda işiniz/iş yeriniz tarafından ne derecede karşılanıyor/ne derece önemlidir ?) 1: En Az...5: En Çok				
		1: En az Derecede	2	3: Orta Seviyede	4	5: En Çok Derecede
18	Üstlendiğim işi yerine getirebilmek için kurum tarafından yeterli imkân ve destek sağlanmaktadır.	1	2	3	4	5
19	Yaptığım işin, yeterliliklerime ve becerilerime uygun olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
20	Yaptığım işi benimsiyorum.	1	2	3	4	5
21	Mimarlığın, karakterime uygun olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
22	Çalışma başarıımı etkileyecek yeterli yetki ve sorumluluk verilmektedir.	1	2	3	4	5
23	İşim, kendime özgü çalışma yöntemlerimi kullanabilmeme olanak sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
24	İşimi yaparken kendi kararlarımı kendim verebilme olanağına sahibim.	1	2	3	4	5
25	Yaptığım iş, yeteneklerimi kullanmama olanak sağlıyor.	1	2	3	4	5

26	Çalıştığım kurumda, çalışanların kendilerini geliştirmesi için gerekli imkânlar sağlanmaktadır.	1	2	3	4	5
27	Bu kurumda, kariyerimi ilerletme imkânım vardır.	1	2	3	4	5
28	İşim, hayatımdaki doyum kaynaklarımdan birisidir.	1	2	3	4	5
29	Bu kurumda çalışanlar, işi başarma, zamanında bitirme vb. nedenlerle sözlü ya da yazılı şekilde işveren tarafından takdir edilmektedir.	1	2	3	4	5
30	Çalışanlar, başarılı oldukları takdirde ödüllendirilirler.	1	2	3	4	5
31	Bu kurumda, yaptığım çalışmalardan dolayı bana saygı duyulduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
32	Bu kurumda, yapılan iş ile alakalı kararlar alınırken ilgili çalışanın görüşlerine de başvurulmaktadır.	1	2	3	4	5
33	Yaptığım işleri göz önünde bulundurduğumda kendimle gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5

EK 6: Etik Kurul Onayı



T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	30/12/2021
Karar No:	2021/89
Sorumlu Araştırmacı:	Melisa Özkan
Araştırma Başlığı:	Tasarım Bürolarında Çalışan Mimarların Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi
Başlangıç Tarihi:	Etik onayı alındıktan sonra
Etik Kurul İzninin Süresi:	1 yıl (Uzatma Hakkı mevcut olarak)

İstanbul Kültür Üniversitesi Etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, Üniversitemiz "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu" tarafından araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına karar verilmiştir.

Notlar:

- Araştırmanın başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurulu'na Araştırmanın başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurulu'na başvurularak tarihlerin değiştirilmesi gereklidir.
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.
- Araştırmaya katılan kurum dışı merkezlerden ayrıca idari izin alınması gerekmektedir.

Prof. Dr. Rauf Yıldız

Etik Kurul Başkanı