



T.C.
OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esat Kantekin

**TÜRK İNŞAAT SEKTÖRÜNDE
MOTİVASYON KAVRAMI VE
FAKTÖRLERİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE
BİR UYGULAMA**

İnşaat Mühendisliği ANABİLİM DALI

OSMANİYE – 2015



T.C.
OSMANİYE KORKUT ATA
ÜNİVERSİTESİ



T.C.
MUSTAFA KEMAL
ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ ORTAK YÜKSEK LİSANS

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRK İNŞAAT SEKTÖRÜNDE MOTİVASYON KAVRAMI VE FAKTÖRLERİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Esat KANTEKİN

**İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ
ANA BİLİM DALI**

**OSMANİYE
ŞUBAT-2015**

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü “İnşaat Mühendisliği” Ana Bilim Dalı “12İNŞ011” no’lu öğrencisi “Esat KANTEKİN” tarafından “Yrd. Doç. Dr. İbrahim Halil GEREK” danışmanlığında hazırlanan “Türk İnşaat Sektöründe Motivasyon Kavramı Ve Faktörlerinin İncelenmesi Üzerine Bir Uygulama” başlıklı bu çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından oy birliği/çokluğu ile Yüksek Lisans/Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Yrd. Doç. Dr. İbrahim Halil GEREK

.....

Doç. Dr. Ercan ERDİŞ

.....

Yrd. Doç. Dr. Emre YAKUT

.....

Yukarıdaki Jüri kararı Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/...../..... tarih ve /..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Ali GÜRTEN

Enstitü Müdürü

Bu tezde kullanılan özgün bilgiler, şekil, çizelge ve fotoğraflardan kaynak göstermeden alıntı yapmak 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu hükümlerine tabidir.

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, bu çalışma sonucunda elde edilmeyen her türlü bilgi ve ifade için ilgili kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını ve bu tezin Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlandığını bildiririm.

(İmza)

Esat KANTEKİN

Üniversitesi : Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
Enstitüsü : Fen Bilimleri Enstitüsü
Anabilim Dalı : İnşaat Mühendisliği
Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. İbrahim Halil GEREK
Tez Türü : Yüksek Lisans
Tarihi : Şubat - 2015

Esat KANTEKİN

TÜRK İNŞAAT SEKTÖRÜNDE MOTİVASYON KAVRAMI VE FAKTÖRLERİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

ÖZET

Üretiminin temelini yeni teknolojik gelişmelere odaklayan inşaat sektörü için en temel etken insan faktörüdür. İnsan karmaşık yapısı dolayısı ile üretimin en güç kontrol edilebilen ögesidir. Bu sebepten dolayı inşaat sektörü gibi yüksek risk ortamı ve düşük iş güvenliğinin çok sık rastlandığı işletmelerde çalışanlardan yüksek verim elde edebilmek ve onları yaptıkları işe kanallandırmak son derece önemlidir. Örgütün amaçlarıyla bireylerin amaçlarını birleştiren ve işyerindeki iş tatmini ile örgüt verimliliğini arttırmayı hedefleyen motivasyon teknikleri insan merkezli yaklaşımlarla ön plana çıkmaktadır. Motivasyon yöntemleri sonucunda ulaşılan etkili performans, yüksek örgütsel verimliliğe yol açmaktadır. Bu çalışmanın amacı; Türk inşaat sektöründe çalışanların iş tatmini ve motivasyonlarını etkileyen faktörler ile bu faktörlerin iş yerindeki verimliliğine etkisini incelemektir. Ayrıca inşaat sektöründe çalışanların sosyo-demografik özellikleri ve iş güvenliği kriterlerinin iş yerindeki performans düzeylerine ve örgütsel verimliliklerine etkisi hakkında veriler elde etmektir. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket, inşaat sektöründe yer alan teknik personele uygulanmış, sonuçlar analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, iş tatmini, verimlilik, Türk inşaat sektörü

University : Osmaniye Korkut Ata University
Institute : Institute of Natural and Applied Sciences
Science Programme : Civil Engineering
Supervisor : Assist. Prof. Dr. İbrahim Halil GEREK
Degree Awarded : M.Sc.
Date : February - 2015

Esat KANTEKİN

**THE CONCEPT OF MOTIVATION AND AN APPLICATION ON
INVESTIGATION OF FACTORS AT TURKISH CONSTRUCTION SECTOR**

ABSTRACT

The human factor is the main factor for the basis of new technological developments in the construction sector focused production. Due to the complex nature of human are items of structure that can be controlled with the most difficult. For this reason, obtain high yields and canalize from employees in business which often seen high risk environments and low job security such as construction sector is extremely important. Combining the goals of individuals with the goals of the organization and work of the organization which aims to increase job satisfaction and productivity motivation techniques are the forefront of people centered approach. effective method of motivation leads to high performance results achieved in organizational efficiency. The purpose of this study is that examines the factors which affect employees job satisfaction and motivation and impact of workplace productivity at Turkish construction sector. Besides, to the socio-demographic characteristics and safety criteria of workers in the construction industry is to obtain data on the organizational efficiency of workplace performance levels. The questionnaire prepared for this purpose is applied to the technical staff in the construction industry and the results were analyzed.

Key Words: Motivation, job satisfaction, productivity, Turkish construction sector

Canım babama...

TEŞEKKÜR

Öncelikle, yüksek lisans tez konumun belirlenmesinde ve çalışmalarımda beni yönlendiren ve benden yardımlarını esirgemeyen, danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. İbrahim Halil GEREK'e teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmalarımda beni teknik yönden yalnız bırakmayan, diğer bölüm hocalarıma ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Son olarak, her zaman bana destek olan, yardımlarını esirgemeyen ve bu zorlu maratonda beni hiç yalnız bırakmayan ailem; annem, babam, eşim ve biricik oğlum Mustafa Uğur KANTEKİN'e çok özel teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	
TEZ BİLDİRİMİ	
ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
İTHAF SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
ÇİZELGELER DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xii
1. GİRİŞ	1
1.1. Motivasyon Kavramı.....	4
1.1.1. Motivasyon Kavramının Tanımı.....	4
1.1.2. Dürtü.....	6
1.1.3. Gudu	7
1.1.3.1. Gudu Çeşitleri	8
1.1.3.1.1. Sosyal Guduler	8
1.1.3.1.2. Fizyolojik Guduler	8
1.1.3.1.3. Psikolojik Guduler.....	9
1.1.4. Motivasyon Süreci	9
1.1.4.1. İnsanı Belli Bir Hedefe Yönelten İç Uyarıcının Varlığı.....	10
1.1.4.2. Belli Bir Hedefe Ulaşmak İçin Yapılan Davranışlar	10
1.1.4.3. Hedefin Elde Edilmesi ve Doyum.....	11
1.1.5. Motivasyon Artırıcı Unsurlar.....	11
1.1.5.1. Hedef Belirlemek	11
1.1.5.2. Kendine Güvenmek ve Konsantre Olmak.....	12
1.1.5.3. Rekabet	12
1.1.5.4. Ödüllendirme ve Geri Bildirim	12
1.1.6. Motivasyon Teorileri	13
1.1.6.1. Kapsam Teorileri.....	13
1.1.6.1.1. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	13
1.1.6.1.2. Herzberg' in Çift Faktör Teorisi	16
1.1.6.1.3. Alderfer' in ERG Teorisi.....	19

1.1.6.1.4.	McClelland ve Başarı Teorisi	21
1.1.6.2.	Süreç Teorileri	23
1.1.6.2.1.	Locke’un Bireysel Amaçlar ve İş Başarısı Teorisi	23
1.1.6.2.2.	Adams’ın Eşitlik Teorisi.....	25
1.1.6.2.3.	Vroom’un Beklenti Teorisi.....	26
1.1.6.2.4.	Porter-Lawler Ümit Teorisi	28
1.1.7.	Çalışma Hayatında Motivasyon	29
1.1.7.1.	Çalışan Motivasyonu Tanımı ve Önemi.....	29
1.1.7.2.	Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörler	30
1.1.7.2.1.	Ekonomik Faktörler	31
1.1.7.2.1.1.	Ücret Artışı	32
1.1.7.2.1.2.	Primli Ücret	32
1.1.7.2.1.3.	Kâra Katılma.....	33
1.1.7.2.1.4.	Ödüller	33
1.1.7.2.1.5.	Sosyal Güvenlik.....	33
1.1.7.2.2.	Psiko-Sosyal Faktörler	34
1.1.7.2.2.1.	Çalışma OrtamındaBağımsızlık	34
1.1.7.2.2.2.	Sosyalleşme – Aidiyat Hissi	35
1.1.7.2.2.3.	Değer ve Statü.....	35
1.1.7.2.2.4.	Gelişme ve Başarı	35
1.1.7.2.2.5.	Çevreye Uyum	36
1.1.7.2.2.6.	Öneri Sistemi	36
1.1.7.2.2.7.	Rekâbet	36
1.1.7.2.3.	Örgütsel ve Yönetmel Faktörler.....	37
1.1.7.2.3.1.	Amaç Birliği	37
1.1.7.2.3.2.	Yetki ve Sorumluluk.....	38
1.1.7.2.3.3.	Kararlara Katılma	38
1.1.7.2.3.4.	İş Genişletme ve Zenginleştirme	38
1.1.7.2.3.5.	Fiziksel Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi.....	39
1.1.8.	İnşaat Endüstrisinde Motivasyon.....	39
1.1.8.1.	İnşaat Sektöründe Motivasyon Faktörleri	39
1.1.8.2.	İnşaat Sektöründe Demotivasyon’a Neden Olan Faktörler	40
1.1.8.3.	Motivasyon ve İş Güvenliği Arasındaki İlişki	41
1.2.	İş Tatmini Kavramı	43
1.2.1.	İş Tatmini Kavramının Tanımı	43
1.2.2.	İş Tatmininin Önemi.....	44
1.2.3.	İş Tatmininin Özellikleri.....	45
1.2.4.	İş Tatminini Etkileyen Faktörler	46

1.2.4.1.	İçsel Faktörler	46
1.2.4.2.	Dışsal Faktörler	47
1.2.4.2.1.	Ücret.....	47
1.2.4.2.2.	İş Güvenliği.....	48
1.2.4.2.3.	Fiziksel Çalışma Koşulları	49
1.2.4.2.4.	Statü	49
1.2.4.2.5.	Çalışma Arkadaşlarıyla Olan İlişki	50
1.2.4.3.	Bireysel Faktörler.....	50
1.2.4.3.1.	Yaş	51
1.2.4.3.2.	Hizmet Süresi.....	51
1.2.4.3.3.	Cinsiyet	52
1.2.4.3.4.	Kişilik.....	52
1.2.4.3.5.	Medeni Durum	53
1.3.	Verimlilik Kavramı ve Kapsamı	54
1.3.1.	Verimlilik Kavramının Tanımı	54
1.3.2.	Verimliliğin Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	54
1.3.2.1.	Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi	55
1.3.2.2.	İş Tatmini ve Performans İlişkisi	56
1.3.2.3.	İş Tatmini ve Verimlilik İlişkisi.....	56
1.4.	Yapısal Eşitlik Modeli.....	59
1.4.1.	Tarihsel Gelişimi	60
1.4.2.	Yapısal Eşitlik Modellerinin Analizi	60
1.4.2.1.	Yapısal Eşitlik Modellerinin Analiz Süreci	61
1.4.2.1.1.	Teorik Olarak Yapısal Bir Eşitlik Modelinin Geliştirilmesi.....	62
1.4.2.1.2.	Path Diyagramının Çizilmesi.....	62
1.4.2.1.3.	Yapısal Eşitlik Modelinin Uygunluğunun Belirlenmesi.....	64
1.4.2.1.3.1.	Kesin Uygunluk İndeksleri	64
1.4.2.1.3.1.1.	Ki Kare İstatistiği	64
1.4.2.1.3.1.2.	Hataların Kareli Ortalaması	65
1.4.2.1.3.1.3.	Uygunluk İndeksi	65
1.4.2.1.3.2.	Artırımlı Uygunluk İndeksleri	65
1.4.2.1.3.2.1.	Karşılaştırmalı Uygunluk İndeksi	65
1.4.2.1.3.2.2.	Düzeltilmiş Uygunluk İndeksi	66
1.4.2.1.3.3.	Kısıtlı Uygunluk İndeksleri	66
2.	ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR.....	67
3.	MALZEME VE YÖNTEM.....	72
3.1.	Malzeme ve Yöntem	72

3.1.1.	Veri Toplama Yöntem ve Aracı.....	72
3.1.2.	Anketin Bölümleri	73
3.1.2.1.	Kişisel Özellikler	73
3.1.2.2.	İş Sağlığı ve Güvenliği.....	73
3.1.2.3.	Motivasyon	73
3.1.2.4.	İş Tatmini	74
3.1.2.5.	Verimlilik.....	74
3.1.3.	Verilerin İstatistiksel Analizi ve Yorumlanması	75
3.1.4.	Araştırma Modeli ve Hipotezler	75
4.	BULGULAR VE TARTIŞMA	79
4.1.	Analiz Sonuçları.....	79
4.1.1.	Kişisel Özellikler	79
4.1.1.1.	Cinsiyet Sayısal Analiz Sonuçları.....	80
4.1.1.2.	Yaş Sayısal Analiz Sonuçları.....	80
4.1.1.3.	Medeni Hal Sayısal Analiz Sonuçları	81
4.1.1.4.	Eğitim Düzeyi Sayısal Analiz Sonuçları.....	81
4.1.1.5.	Toplam Çalışma Süresi Sayısal Analiz Sonuçları.....	82
4.1.1.6.	Şu An Görev Yapılan Kurumdaki Çalışma Süresi Analiz Sonuçları	82
4.1.1.7.	Aylık Ücret Sayısal Analiz Sonuçları	83
4.1.1.8.	Çalışılan Kurumdaki Unvana Ait Sayısal Analiz Sonuçları.....	84
4.1.1.9.	Çalışanların İş Kazası Geçirip Geçirmediği İle İlgili Sayısal Analiz Sonuçları.....	84
4.1.1.10.	İş Kazasının Sebebi veya Sebeplerine Ait Sayısal Analiz Sonuçları	85
4.1.2.	Motivasyon Düzeyine Ait Sayısal Analiz Sonuçları.....	86
4.1.3.	İş Güvenliği Düzeyine Ait Sayısal Analiz Sonuçları.....	89
4.1.4.	İş Tatmini Düzeyine Ait Sayısal Analiz Sonuçları	92
4.1.5.	Verimlilik Düzeyine Ait Sayısal Analiz Sonuçları	95
4.2.	Araştırma Modellerine Ait Sayısal Analiz Sonuçları	98
4.2.1.	Araştırma Modelinin İlk Haline Ait Sayısal Analiz Sonuçları	98
4.2.2.	Araştırma Modelinin Son Haline Ait Sayısal Analiz Sonuçları.....	102
5.	SONUÇLAR VE ÖNERİLER	106
5.1.	Sonuçlar.....	106
5.2.	Öneriler	109
KAYNAKLAR		110
ÖZGEÇMİŞ		117
EKLER.....		118
EK-1: KİŞİSEL BİLGİ ANKET FORMU.....		118
EK-2: İŞ GÜVENLİĞİ ANKET FORMU.....		119

EK-3: MOTİVASYON ÖLÇEĞİ ANKET FORMU.....	120
EK-4: MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ ANKET FORMU	121
EK-5: ENDICOTT İŞTE ÜRETKENLİK ÖLÇEĞİ ANKET FORMU	122

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 1.1.	Dürtü ve güdü arasındaki farklar	8
Çizelge 1.2.	Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile Alderfer'in ERG kuramının karşılaştırılması	21
Çizelge 1.3.	Standart uyum iyiliği ölçütleri.....	66
Çizelge 4.1.	Katılımcıların cinsiyet durumu.....	80
Çizelge 4.2.	Katılımcıların yaş aralıkları.....	80
Çizelge 4.3.	Çalışanların medeni durumu.....	81
Çizelge 4.4.	Çalışanların eğitim durumu	81
Çizelge 4.5.	Çalışanların işyerlerindeki toplam çalışma süresi	82
Çizelge 4.6.	Çalışanların şu an görev yaptıkları kurumdaki toplam çalışma süresi	83
Çizelge 4.7.	Çalışanların aylık ücretleri	83
Çizelge 4.8.	Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki ünvanları	84
Çizelge 4.9.	Katılımcıların çalışma hayatında iş kazası geçirip geçirmeme durumu.....	85
Çizelge 4.10.	İş kazasının sebebi veya sebepleri.....	85
Çizelge 4.11.	Motivasyon modelinin genel olarak anlamlılığına ilişkin istatistik.....	87
Çizelge 4.12.	İş güvenliği modelinin genel olarak anlamlılığına ilişkin istatistik.....	90
Çizelge 4.13.	İş tatmini modelinin genel olarak anlamlılığına ilişkin istatistik.....	93
Çizelge 4.14.	Verimlilik modelinin genel olarak anlamlılığına ilişkin istatistik.....	96
Çizelge 4.15.	İş güvenliği-motivasyon modelinin genel olarak anlamlılığına ilişkin istatistik.....	100
Çizelge 4.16.	İş güvenliği-motivasyon-iş tatmini ve verimlilik modelinin genel olarak anlamlılığına ilişkin istatistik	104

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1.	Motivasyon süreci	10
Şekil 1.2.	Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi	15
Şekil 1.3.	Herzberg çift faktör teorisi	19
Şekil 1.4.	Locke'un bireysel amaçlar teorisi	24
Şekil 1.5.	Vroom'un beklenti teorisi	27
Şekil 1.6.	Performans-iş tatmini ilişkisi: Porter-Lawler modeli.....	29
Şekil 1.7.	İş tatmini modeli.....	51
Şekil 1.8.	Bireysel farklılıklara göre iş tatmini ve verimlilik arasındaki ilişki.....	58
Şekil 1.9.	Yapısal eşitlik modelinin aşamaları	61
Şekil 1.10.	Yapısal eşitlik modelinde kullanılan geometrik şekiller ve anlamları	63
Şekil 3.1.	Tez başlangıcında önerilen araştırma modeli.....	77
Şekil 3.2.	Araştırma modelinin son hali	77
Şekil 4.1.	Motivasyon modelinin t değerleri	86
Şekil 4.2.	İş güvenliği modelinin t değerleri	89
Şekil 4.3.	İş tatmini modelinin t değerleri	92
Şekil 4.4.	Verimlilik modelinin t değerleri.....	95
Şekil 4.5.	İş güvenliği-motivasyon modelinin t değerleri	98
Şekil 4.6.	İş güvenliği-motivasyon-iş tatmini ve verimlilik modelinin t değerleri.....	103

SİMGELER VE KISALTMALAR

AGFI	Düzeltilmiş Uygunluk İndeksi	(-)
CFI	Karşılaştırmalı Uygunluk İndeksi	(-)
GFI	Uygunluk İndeksi	(-)
R ²	Çoklu Kolerasyon Katsayısı	(-)
RMSEA	Hataların Kareli Ortalaması	(-)
X ²	Ki Kare	(-)
YEM	Yapısal Eşitlik Modellemesi	(-)

1. GİRİŞ

Globalleşen günümüz dünyasında her sektörde olduğu gibi inşaat sektöründe de yoğun bir rekabet ortamı yaşanmaktadır. Hızla gelişen ve değişen teknolojik ilerlemeler, yüksek rekabet ortamı, çalışma koşullarının giderek zorlaşmasıyla beraber inşaat sektöründeki işletmelerin mantık yapısının ve vizyonlarının değişmesi işletmeler için en önemli unsurlardan biri olan insan faktörünü ön plana çıkarmıştır. Aynı zamanda teknolojideki gelişmelere paralel olarak üretimin her geçen gün daha fazla artması çalışanların farklı tehlike ve risklere maruz kalmasına neden olmuş, artan fiziki ve psikolojik baskı sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıkları ortaya çıkmıştır.

Başlangıçta çok fazla önem verilmeyen sorunlar ciddi boyutlara çıkınca artan bilinçlenme ve toplum baskısı neticesinde işletmeler ve üst düzey yöneticiler birtakım kurallar yürürlüğe koymuş, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmalar başlamıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının sebep olduğu kayıpları en aza indirmek, çalışanlara daha sağlıklı ve güvenli bir ortam sunarak motivasyonlarını yükseltmek ve iş verimini arttırabilmek için uygulamaya konan işçi sağlığı ve iş güvenliği kuralları toplumların kültür birikimine göre farklılık göstermektedir. Sosyal güvenliğin önemli bir parçası olan iş güvenliği zaman içinde uzmanlık gerektiren bir bilim dalı haline gelmiştir. Özellikle yüksek risk taşıyan, yapılan hataların insan hayatı gibi büyük bir bedelle ödendiği inşaat sektöründe, insan faktörü diğer meslek gruplarına göre daha fazla önem arz etmektedir.

Sektörde yer alan işletmeler, belirledikleri hedeflere en kısa sürede ulaşabilmek için yüksek performans ve verimliliğe ihtiyaç duyarlar. Bu da insan faktörünü en etkili ve verimli şekilde kullanmakla mümkün olabilir. En önemli faktör olan insan aynı zamanda anlaşılması ve yönetilmesi güç olan karmaşık bir varlıktır.

Bireyler; vasıfları, ihtiyaçları, beklentileri ve özellikleri açısından birbirlerinden farklılık gösterebilir. İşletmeler de gerek fiziki ortam ve yönetim tarzı gerekse de çalışanlarına sağladıkları sosyal imkanlar ve yapılan işe bağlı taşıdıkları riskler

bakımından farklılaşabilmektedirler. Farklı parametrelerin birleşmesi, çalışanların motivasyonunu etkilemekte ve motivasyon faktörünü karmaşık bir hale sokmaktadır. Özellikle inşaat endüstrisi çok farklı alanlarda uzmanlık gerektiren ve yüksek risk taşıyan bir sektör olduğu için çalışan personel farklı bir zaman diliminde bir motivasyon faktöründen etkilenirken, aynı motivasyon faktöründen başka bir zaman aralığında hiç etkilenebilir veya olumsuz yönde etkilenebilir. Bu sebepten dolayı inşaat sektöründe çalışan personelin özellikle de mühendislerin her zaman motivasyonunu sağlayacak değişmeyen, sabit bir nitelikten söz edilemez.

Belli bir hedefe yönlendirilmek ya da bir amaç uğruna harekete geçmek anlamına gelen motivasyon terimi, genellikle günümüzde yetenekli, bilgili ve sorumluluk sahibi çalışanları istihdam edebilmek, onların bilgi ve becerilerini daha üst düzeylere çekebilmek, verimliliklerini arttırmak ve motivasyonlarını arttırmak açısından son derece önemlidir.

Motivasyon günlük hayatımızda karşımıza çıkan bir kelime iken bugün üzerinde araştırmalar yapılan ve çeşitli teoriler üretilen önemli bir konu haline gelmiştir.

Motivasyon kavramının dilimizde ki tam manasını bulmak oldukça güçtür. Bu kavram İngilizce ve Fransızca “motive” kelimesinden türemiştir. Motive teriminin dilimizde ki karşılığı itici veya hareketlendirici güç olarak belirtilebilir. Motivasyon kısaca belirli bir amaç uğruna harekete geçmek için harcanan güç demektir. Motivasyon, harekete geçirici ve olumlu yöne yöneltici bir güçtür. Motive temel kavramından türetilen motivasyon ise, bir kişiyi veya bir topluluğu, belirli bir yöne doğru ve devamlı bir şekilde harekete geçirmek için harcanan emeğin toplamıdır.

Motivasyon inşaat sektöründe ve diğer sektörlerde çalışan personelin işletme amaçlarına yoğunlaşmalarını sağlayan, performanslarını arttırmalarına etki eden içsel bir uyarıcı ve psikolojik bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Motivasyonda en önemli olgu, çalışan personelin düşünce yapısını ve tavrını anlamaktır. Her davranışın arkasında bir istek, önünde ise bir amaç vardır. Amaçlara varmak için gereksinimlerin giderilmesi gerekmektedir. Çalışan personelin işletmeden maddi ve

manevi anlamda birçok beklentisi vardır. Bu beklentilere cevap vermeye çalışan işveren de personelinden yaratıcılığını ve zeka gücünü kullanmasını ister. Karşılıklı dengeyi sağlayabilmenin en kolay yolu her iki tarafın amaçlarını da yakından incelemektir. Motive edilmiş çalışanlarla olumlu sonuçlara çok daha hızlı bir şekilde ulaşılabilir, bu da insan faktörünün etkili bir şekilde yönetilmesine ve kişisel verimin artırılmasına bağlıdır.

Bu çalışmada, Türk inşaat sektöründe görev alan personelin iş güvenliğine bağlı motivasyonlarını etkileyen ekonomik, psikolojik ve kurumsal faktörler ile bu faktörlerin çalışanlar üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri incelenecektir. Ayrıca inşaat sektöründe işçi sağlığı ve iş güvenliğinin önemine değinilerek, iş güvenliği eksikliğinden dolayı meydana gelen ve çalışanlarda oluşabilecek motivasyon kaybı ile verim düşüklüğü hakkında bilgi verilecektir.

1.1. Motivasyon Kavramı

İşletmeler için çalışan personelin ihtiyaçlarını karşılama ve onları çalışmaya teşvik etme, oldukça karmaşık ve zor bir süreçtir. Personelin motivasyonunu arttırarak iş yerindeki verimi yükseltmeyi hedefleyen işletmeler, öncelikle çalışanlarının gereksinimlerini iyi analiz edebilmeli, daha sonra da onların motivasyonlarını yükseltecek fiziksel çalışma ortamları sunmalıdırlar. Bu sebepten dolayı işletmeler için motivasyon kavramının öneminin iyi anlaşılması ve değişkenlerinin çok dikkatli bir şekilde incelenmesi gerekmektedir.

1.1.1. Motivasyon Kavramının Tanımı

Motivasyon (güdüleme) kavramının dilimizde tam karşılığını bulmak çok zordur. Bu kavram İngilizce ve Fransızca “motive” kelimesinden türetilmiştir. “Motive” teriminin Türkçe karşılığı güdü, saik veya harekete geçirici olarak belirtilebilir (Eren, 2003).

Genel olarak istek, arzu, hedef, amaç, ihtiyaç, dürtü vb. kavramlarını içeren ifadelerle anlatılmaya çalışılan Latince de hareket etme anlamına gelen “movere” kökünden gelen motivasyon, fizyolojik veya psikolojik yoksunluk yada ihtiyaçla başlayan amaca yönelik bir davranış veya dürtüyü harekete geçiren, devam ettiren süreçtir (Ülker, 2001). Motivasyon kuramı somut bir kavram olmadığından dolayı açık bir tanımını yapmak oldukça zordur.

Motivasyon terimi, gerçekte, bir bireyi birtakım etkilere maruz bırakarak, onun bu etkiler olmadan önce göstereceği davranışın dışında, daha verimli ve pozitif yönde hareket etmesini sağlamayı ifade etmektedir. Bireyin davranışında olumlu yönde gözlenebilir bir değişikliğin meydana gelmiş olması, onun isteklenmesini ifade eden bir unsurdur (Gellerman, 1970).

1.GİRİŞ

Güdülenme ve güdümlenme olarak da ifade edilen motivasyon kavramı, istekleri, arzuları, gereksinimleri, dürtüleri ve ilgileri kapsayan genel bir ifade olmakla birlikte çok çeşitli şekillerde tanımlanabilir. Bunlardan birkaçına bakacak olursak;

- “Kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek için kendi arzu ve istekleri ile davranmalarındır,”
- “Organizasyonda çalışanların daha istekli ve arzulu iş yapmalarına yönelik çeşitli araçlar (para, eğitim, takdir, ödüllendirme, başarı vs.) ile çalışanların harekete geçirilmesi ve isteklendirilmesi, ”
- “Örgütün ve bireylerin ihtiyaçlarının tatminle sonuçlanacak bir iş ortamı oluşturarak bireylerin harekete geçmeleri için etkilenmesi ve isteklendirilmesi süreci, ”
- “Bireyleri, onların özel bir tavırla hareket etmelerine, davranmalarına teşvik eden; kendilerinden veya çevrelerinden kaynaklanan çeşitli güdü ve güdüler topluluğu, ”
- “Bir hareketin yönü, şiddeti ve sürekliliğine temas eden çabuk ve derhal yapılan etki,”
- “Davranışın nasıl başladığı, sürdürüldüğü, yönlendirildiği, durdurulduğu ve tüm bunlar sürerken organizmada mevcut olan öznel reaksiyonlar, ”
- “Yapılan fiilin bireyin ihtiyaçlarını tatmin etme yeteneği devam ettiği sürece bireyde bulunan bir şey yapma isteği, ”
- “Güdülerin etkisiyle eyleme geçme ve gerçekleştirme sürecidir”(Bakan, 2004).
- “Yöneltme, etkileme, yönlendirme ya da motive etme, örgüt çalışanlarının, planlanan amaçlara ulaşmak için amaçlar doğrultusunda çalıştırılmasıdır. Bir amaç için bir araya gelen insanların, ortak amaçlarını gerçekleştirmek için birlikte yönlendirilmesi; uyumlu, dayanışmacı, paylaşımcı ve katılımcı bir ortamın oluşturulması için gösterilen çabalara motivasyon denir”(Öztekin, 2002).

Tüm bu tanımları toparlarsak, motivasyon kavramının temelini oluşturan üç ana faktör vardır. Bunlar; insan davranışını tetikleme, bu davranışı yönlendirme, bu davranışı sürdürme şeklinde ifade edilebilir. İnsan davranışını tetikleme, insanın içinde onun çeşitli şekillerde davranmasını sağlayan güçler (güdüler) ve bu güdüleri harekete geçiren çevresel faktörlerle ilgilidir. İkinci faktör, belli bir hedefe yönelme ile alakalıdır. Üçüncü faktör ise ilk iki faktöre bağlı olarak, bireyin davranışını

sürdürmesi ile ilgilidir. Söz konusu faktörler çalışanların analiz edilmesi ve anlaşılması bakımından kilit rol oynamaktadır (Çöğür, 2010).

Motivasyon'un özellikleri şu şekilde sıralanabilir;

- Motivasyon kişisel talepler, istekler, emeller ve dürtülerden kaynaklanır ve bireylere eyleme geçme isteği verir.
- Motivasyon bir hedefe veya ödüle dayalıdır.
- Elde edilmiş bir istek artık motivasyon aracı değildir.
- Bir hareketin bir çok motive etmeni olabilir.
- Motivasyon sürekli planlanan ve ölçülebilen isteklere yönelik olmaz, kişiyi farkında olmadan motive eden farklı etmenler vardır.
- Motivasyon, motive olmadığımız zaman yaptığımız eylemlerdir.

Bireyin olumlu yönde gözlenebilir bir davranışı olarak tanımlanan motivasyonu ifade ederken, insan davranışlarının değişmesine yol açan üç duygudan da söz etmek gerekir. Korku, görev ve sevgi. İnsanlar genellikle korkudan dolayı motive olduklarında bu yönde bir davranışı mecburiyetten dolayı gerçekleştirir. Görevden dolayı motive olduğunda ise bunu yapılması gerektiği için yapar. Sevgiden dolayı motive olduğunda ise bunu istedikleri için yaparlar. Dolayısıyla insanlar bütün davranışlarını aslında içsel motivasyona bağlı olarak gerçekleştirirler. Motivasyon her zaman bilinçli ve gözlemlenebilen bir ihtiyaca yönelik olmayabilir. Kişiyi farkında olmadan motive eden şeyler de vardır. Kişiler her zaman kendi motivasyonlarının nedenlerini de anlayamayabilirler. Bazen farkında olmadığımız şeylerden dolayı bile motive olunabilir. Motivasyonla, iş tatmini de aynı şey değildir. Çünkü bir davranışın bir çok motive edici faktörü olabilir (Koç, 2005).

1.1.2. Dürtü

Canlı, yaşamını sürdürebilmesi için, yiyecek, içecek, hava, uyku gibi bazı temel ihtiyaçlardan yoksun bırakılmışsa, ortaya çıkan bu vaziyete gereksinme denilir.

Gereksinme hali, canlıyı sinirli ve gergin bir duruma sokar ve de arzulanan hedefe ulaşmak için istenenleri yapmaya hazırlar. Canlının bu durumuna dürtü denir.

Bir ihtiyaç belirlediği anda organizma bir uyanış, bir diriliş ve harekete geçme durumuna geçmektedir. Ancak bu harekete geçiş, belli bir hedefe doğru olmaktadır. Dolayısıyla dürtü, organizmayı belli bir hedefe doğru davranmaya sevk eden itici bir güç anlamına gelmektedir. Organizmanın harekete geçip geçmemesi durumu dürtünün gücüne bağlıdır. Bu gücün derecesi de bir yandan ihtiyacın ne derece fazla olduğuna ve bu ihtiyacı tatmin edecek olan şeyin elde edilebilir olup olmamasına bağlıdır (Tikici ve Deniz, 1993).

1.1.3. GÜDÜ

Güdü “bireyi bir harekette bulunmaya ya da bir hareket yolunu diğerine tercih etmeye itecek şekilde etkileyen sürücü kuvvet ve faktörlere” denir. İnsan yaşamına yön veren ve özellik katan çeşitli güdüler vardır. Bunlar, canlı bir organizma olarak tanımlanan insan üzerinde olumlu ya da olumsuz etkilerin yarattığı uyarılma sonucu oluşur ve bir iç itilme ya da dürtü olarak belirir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

Güdü, bireyi harekete geçiren ve bireyin hareketlerinin yönünü tayin eden, bireyin düşünceleri, umutları ve inançlarıdır. Özdeyişle bireyin arzu, ihtiyaç ve korkularıdır (Başaran, 1992).

Güdü, iradeniz doğrultusunda sizi bir tür eyleme götüren ve içinizden gelen bir ihtiyaç ya da tutkudur (Adair, 2003). İstekleri, arzuları, ihtiyaçları, dürtüleri ve ilgileri kapsayan genel bir kavram olan güdü; ihtiyaç ve dürtünün oluşturduğu iki aşamayı içeren bir olgudur. Güdü kavramı bireylerin ihtiyaçlarını tatmin için itici bir güç olarak ele alınmaktadır. Güdüler, şahısların ihtiyaçlarının ifade biçimidir. Bu sebepten dolayı güdüler, kişisel ve içseldirler. Bireylerin birçok güdüsü vardır ve bunların her birisinin rolleri fark edilmedikçe o kimsenin tutum ve davranışlarını anlayabilmemiz mümkün değildir. Genel olarak güdü ile dürtü arasında bir ayrım yapmak mümkündür. Dürtü, doğuştan gelen bir kavram olup, sonradan öğrenmek

1.GİRİŞ

zorunda olmadığımız davranış şekilleridir. Yemek yemek, susamak, üşümek vb. Dürtü ve güdü arasındaki farklar aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Çizelge 1.1. Dürtü ve güdü arasındaki farklar

Dürtü	Güdü
Doğuşandır.	Öğrenilir.
Fizyolojik temellidir.	Sosyal temellidir.
İhtiyaçlar tarafından harekete geçirilirler.	Çevre tarafından uyarılır.
Doyum amaçlıdır.	Uyarım amaçlıdır.

1.1.3.1. Güdü Çeşitleri

Güdü birçok araştırmacı tarafından sosyal güdüler, fizyolojik güdüler ve psikolojik güdüler olarak ele alınarak açıklanmaktadır.

1.1.3.1.1. Sosyal Güdüler

Birey toplumun bir parçasıdır ve ondan soyutlanamaz. Her toplumun kendine özgü kural, gelenek ve baskıları vardır. Kişiler toplumsal düzen içerisinde bu değerlere saygılı olmak zorundadır. Fakat aynı zamanda şahıslar toplumun iyi, güzel ve ideal olarak kabul ettiği düzeye erişmek ister; bir gruba üye olmak, iyi bir görevde çalışmak, tanınmak, özgürce düşünmek, sevilme gibi. Birey bu amaçlara ulaştığı sürece kendisini mutlu hisseder.

1.1.3.1.2. Fizyolojik Güdüler

Bireylerin hayatlarını idame edebilmeleri için gerekli olan ve ihtiyaçlarını karşılayan güdüler fizyolojik güdü olarak adlandırılmaktadır. Fizyolojik güdülerin bir kısmı yarı bilinçli olmasına karşın diğer bir kısmı da yarı bilinçsiz oluşan güdülerdir. Örneğin;

açlık yarı bilinçsiz güdü iken giyinmek yarı bilinçli güdüdür. Bu tür güdüler tüm bireylerde mevcut olmakla birlikte şiddet düzeyleri her bireyde farklılık göstermektedir. Fizyolojik güdülerin karşılanabilmesi için bireyin yeterli ücret elde edebilmesi gerekmektedir. Bu nedenle örgütlerin çalışma hayatında adil ücret düzenlemeleri yapmaları şarttır.

1.1.3.1.3. Psikolojik Güdüler

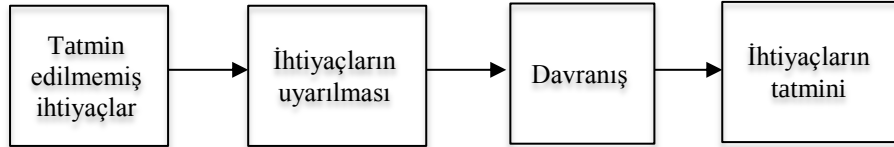
Psikolojik güdüler bireyin doğuştan gelen ya da sonradan kazanılan güdüleridir. Bu güdülerin yapısı bireylerin kişilik ve davranış modellerini oluşturur. Psikolojik güdülerin analizini yapmak, fizyolojik ve sosyal güdülerin analizini yapmaktan daha zordur. Çeşitli aşamalardan geçerek gelişen kişilik yapısı psikolojik güdülerin oluşma biçimini belirler ve yönünü sağlar. Psikolojik güdü bazen kendini gösterme isteği, bazen de bağımsız olma isteğidir. Ama bunları birleştiren bağ iktidar olma arzusudur.

1.1.4. Motivasyon Süreci

Örgütlerin var oluşunda yöneticiler etkin bir şekilde yer almaktadır. Etkili ve etkin bir örgütün var olabilmesi içinse, örgüt bünyesinde tam anlamıyla motive olmuş iş görenlerin yer alması olmazsa olmazdır. Örgütte yer alan her bir çalışan ya da bireyin kendisine verilen sorumluluğa sahip çıkması ve işin gereklerini yerine getirebilmesi için istekli olmaları gerekir. Kaldı ki bu istekliliği sağlamanın tek yoluysa motivasyondur. Motivasyonla hem istekliliğin oluşması hem bu isteklilik durumunun geliştirilip sürdürülmesi sağlanmaktadır. Buna bağlı olarak da örgütlerde tatmine dayanan sonuç ve verimliliğe ulaşılır. Tüm bu hususlar ise motivasyon sürecini ortaya çıkarır. Bu süreç şu safhalardan oluşmaktadır;

1. Bireyi hedefe doğru yönelten iç uyarıcının varlığı,
2. Bu hedefe ulaşmak için sergilenen davranış ve tutumlar,
3. Hedefin elde edilmesi ve doyum.

Bu safhalarında gösterdiği gibi iç uyarılmayla başlayan motivasyon süreci, hedefe ulaşmak ve amacı gerçekleştirmek için sergilenen davranış ve tutumlar sonrasında hedefi elde edilmesiyle sonuçlanır. Elde edilen hedef sonrası birey doyuma ulaşmakta ve bu doyum ile de bireyin motivasyonu sağlanmaktadır (Şimşek, 1998).



Şekil 1.1. Motivasyon süreci

1.1.4.1. İnsanı Belli Bir Hedefe Yönelten İç Uyarıcının Varlığı

Bireyin hem bedensel dengesini hem de çevreye adapte olmasını sağlayan etkenlerin herhangi birinin eksikliği bireyi dengeye ulaşma çabası içine çeker. Eksikliği hissedilen ve varlığına ihtiyaç duyulan etken veya hususlara sahip olmadan bireyin dengeye ulaşması imkansızdır. Dengeye ulaşamayan birey ise, depresif ruh haline doğru yol alır ve ilerleyen zamanlarda birey sağlığını dahi kaybeder. Bu nedenle birey kendini eksikliğini hissettiği etmenleri elde edebilme çabası içinde bulur.

1.1.4.2. Belli Bir Hedefe Ulaşmak İçin Sergilenen Davranışlar

Bireyin eksikliğini hissettiği etmenlerin yerine konulabilmesi için gerekli ortamın hazırlanması gerekir. Elverişsiz bir ortam, doyuma ulaşamayan güdü ve dolayısıyla elde edilemeyen gereksinimlerin eksikliği, bunu bastırmaya çalışan sağlıklı bir bireyin ortaya çıkmasına neden olur. Bu sağlıklı bireyin sahip olduğu bastırılmış güdülerin; nerede, nasıl ve ne zaman elde edeceği tam anlamıyla tahmin edilemez. Fakat istenilen ve elde edilemeyen bu güdüler farklı şekillerde ve isteklerde ortaya çıkabilir. Bireyin istekleri belirlendikçe bu istekleri karşılayabilecek ve bireyi doyuma ulaştıracak seçenekler üzerine yoğunlaşılır. Üzerinde düşünülen seçenek sınanır. Güdünün bireyde oluşturduğu gerilimin düzeyi ne kadar yoğunsa buna doğru orantılı olarak doyumda ulaştığı tatminde o denli yoğun olur.

1.1.4.3. Hedefin Elde Edilmesi ve Doyum

Motivasyon sürecinin son aşaması hedefin elde edilmesiyle sağlanan doyumdur. Birey doyuma ulaştınca doyumsuzluğun verdiği gerilimden de sıyrılmış olur. Böylece yeniden dengeli ve sağlıklı bir birey haline dönmeye başlar. Diğer taraftan yeterli derecede doyuma ulaşamayınca hayal kırıklığı yaşayabilir. Doyumsuzluk sonrası kişiler ya yeniden bu süreci yaşar ya da gereksinim duyduğu ve kendini dengesiz ve sağlıksızlığa iten bu gereksiniminden vazgeçer. Vazgeçmeyi başaramayan bireylerin ise akıl sağlığını tehlikeye atmamış olmaları olanaksızdır.

1.1.5. Motivasyonu Artırıcı Unsurlar

Motivasyon daha çok içsel faktörlere bağlı olmakla birlikte dışsal faktörlerden de etkilenmektedir. Dışsal faktörler motivasyonu teşvik düzeyinde etkilemektedir. Bireysel yada örgütsel motivasyon ile bireyin doyuma ulaşılabilmesi, motivasyonu artırıcı unsurların sağlanması ile mümkündür. Motivasyonu artırıcı unsurları sıralayacak olursak;

1. Hedef Belirlemek,
2. Kendine Güvenmek ve Konsantre Olmak,
3. Rekabet,
4. Ödüllendirme ve Geri Bildirim.

1.1.5.1. Hedef Belirlemek

Bireyin ulaştığı her hedef motivasyonunu artırırken bu hedeflere ulaşmanın yolu da yine motivasyondan geçer. Birey kısa vadeli hedefler belirlememişse ulaştığı her hedef, bireye yine motivasyon olarak geri bildirimde bulunur. Bu geri bildirim bireyin motivasyonunu artırarak diğer hedeflerine ulaşmasını teşvik eder. Hedefine ulaşan birey, bu durumun ona verdiği mutluluk ve teşvikle, yeni hedeflerine doğru yönelme isteğini artırır.

1.1.5.2. Kendine Güvenmek ve Konsantre Olmak

Sağlıklı, zeki ve yetenekli her bireyin toplumda başarılı olmaması için hiçbir engel yoktur. Hedefleri için kendine güveniyle birlikte, amacı doğrultusunda zaman ayıran, çaba gösteren, gerektiğinde risk alabilen her birey yeni donanımlara kavuşabilir. Diğer yandan amaçları doğrultusunda hareket ederken olumsuzluklarla karşılaşsa dahi bu olumsuzluklardan ders çıkarabilen bireyler, gelecek başarıları için bir engeli daha ortadan kaldırmış olurlar. Eğer birey başarısızlıklarından çıkardığı derslere olumlu gözlerle bakar ve bu yönde kendini telkin ederse üstesinden gelemeyeceği hiçbir engeli kalmaz. Böylece birey kendi telkinleri doğrultusunda amacına odaklanacak ve hedefleri doğrultusunda kendine güvenini de artırarak başarabileceği inancıyla ilerleyecektir. Bu olumlu mesajlarla bedenini ve ruhunu motive eden birey hedefleri doğrultusunda konsantre olmuş bir emin adımlarla hedefe ilerleyecektir (Kutlu ve Bozkurt 2003).

1.1.5.3. Rekabet

Rekabete açık bir şekilde aynı işi yapanları geçme arzusunda olan örgüt ve bireyler kendine güven ve konsantre olmuş adımlarla ilerlediklerinde, rakiplerini geçerek başarıya ulaşırlar. Örgütler açısından da bu durum büyük başarılar elde etmek için bulunmaz bir nimettir. Bu doğrultuda motive edilmiş bireyler, her başarıda hem örgüte fayda sağlarken hem de kendilerini de motive etmiş olurlar. Bu durum aynı zamanda topluma sağlıklı ve başarılı bireyler kazandırır. Kendini değerli, başarılı ve yetenekli hisseden her birey bedensel ve ruhsal doyuma ulaşmıştır.

1.1.5.4. Ödüllendirme ve Geri Bildirim

Hedefleri doğrultusunda başarıya ulaşan her birey, bu başarı sonunda kendini ödüllendirmeden geri kalmayacak ve yine motivasyonunu sürekli sağlamış olacaktır. Toplum tarafından takdir ve övgü gören bireylerin kendine güveni artarak büyük bir istekle çalışmaları örgütsel başarıya katkı sağlarlar. Diğer bir deyişle bireysel motivasyon örgütsel başarıyı doğurur. Diğer yandan bu tip bireyler örgütteki diğer

çalışanlara da rol model olmaktadır. Aynı zamanda övgü ve takdir gören bireylerin, hem iş hem de özel hayatlarında kendilerine güvenleri ve inançları artacaktır. Bu durumsa mutlu ve sağlıklı bireylerin varlığını artıracaktır (Hekim 2002).

1.1.6. Motivasyon Teorileri

Motivasyon teorileri genel anlamda; Kapsam Teorileri ve Süreç Teorileri olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

1.1.6.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorilerini; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, Alderfer'in ERG Teorisi ve Mc Clelland ve Başarı Teorisi olmak dört başlık altında gruplandırmak mümkündür.

1.1.6.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Abraham H. Maslow 'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisi, motivasyon konusunda en çok tanınan yaklaşımlardan biridir. Bu teori sağlıklı bir kişiliğin zamanla nasıl geliştiği, büyüdüğü ve motive edilmiş davranışlarında kendini ne şekilde geliştirdiğini göstermeye çalışır. Maslow, insanları, ihtiyaçlarının davranışlarına yön verdiği sürekli isteyen varlıklar olarak tanımlar. Maslow insan ihtiyaçlarının bireyin davranışları üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedir. Maslow'a göre bir ihtiyaç tatmin edilinceye kadar, diğer ihtiyaçlar ortaya çıkmayacaktır ve her karşılanan ihtiyaç, insan davranışlarını etkileyecektir. Yine Maslow' a göre ihtiyaçları en temelden en ileri kademeye kadar hiyerarşik bir düzende gruplandırmak mümkündür (Altuğ, 1997).

Teoriye göre insan ihtiyaçları beşe ayrılır ve şöyle sıralanır:

1. Fizyolojik ihtiyaçlar: Yeme, içme, uyuma. (Örgütler için ise: ücret ve iyi işyeri ortamı..),

1.GİRİŞ

2. Güvenlik ihtiyacı: Can güvenliği (Örgütler için ise: iş güvenliği, adalet, emeklilik..),
3. Sosyal ihtiyaçlar: Arkadaşlık (Örgütler için ise: ait olma, yönetici ilgisi..),
4. Öz saygı ihtiyacı: Tanınma, prestij (Örgütler için ise: takdir edilme, terfi..),
5. Kendini tamamlama ihtiyacı: Yetenek geliştirme (Örgütler için ise: Doyurucu iş..)

Buna göre kişi, en alt düzeydeki ihtiyacını tatmin etmeye çalışacaktır ve ihtiyaçlarını sırasını takip ederek tatmin etme yolunu izleyecektir. Örneğin, aç bir insanı sosyal ihtiyaçlarını tatmin etmeye çalışarak motive etmek mümkün değildir.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile ilgili yaklaşımına bir takım eleştiriler söz konusu olmuştur. Örneğin, herkesin aynı biçimde ve aynı şiddette motive edildiği söylemek mümkün değildir. Bunun yanında her zaman için bireyin taleplerinin Maslow'un hiyerarşisindeki sırayı izlemediği de bir gerçektir. Örneğin toplumun bazı kesimlerinde, ekonomik sıkıntılar sonucu ilk basamak olan temel fizyolojik ihtiyaçların giderilmesine ilişkin sorun olsa da kültür yapısına bağlı olarak toplum bireyleri birbirine daha çok kenetlenmekte ve daha üst basamağa ait olan beraber bulunma ihtiyaçlarını giderdikleri belirtilmektedir.



Şekil 1.2. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

Maslow'un savunduğu ihtiyaçlar iki gerçeği yansıtır:

1. İnsan ihtiyaçlarla dolu bir canlıdır. Bu ihtiyaçlar tatmin edildikten belirli bir süre sonra tekrar ortaya çıkar. Bu insanın yaşamı boyunca devam eder.
2. Alt basamak doyurulduktan sonra üst basamağa ulaşılsa bile belirli bir süre sonra tekrar alt basamak ortaya çıkmaktadır (Bilecen, 2008).

1.1.6.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Bu teori adını alan Herzberg'in araştımları sonucu ortaya çıkmıştır. Mühendisler üzerinde çalışılan bu teori yaklaşık olarak 200 kişi gözlemlenerek sonuca ulaştırılmıştır. Herzberg'in bu teorisi ile motivasyonun temelinde ihtiyaçlar ve talepler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Herzberg'in teorisi bireylerin değer sistemleri içinde, işyeri ortamından neler istediği ve çalışanları neyin daha fazla işe motive ettiğini ve hangi fiziksel çalışma koşullarının tatmin edici olmadığı ve işe karşı duyarsızlık meydana getirdiğini belirlemeyi hedeflemiştir. Bu teorinin temel çıkış noktası, işin kendisi olduğundan, sosyal temellere dayalı farklı teoriler için, söz konusu olan bu teorinin iş yaşamına uyarlanması gereğine Herzberg de rastlanmamıştır.

Herzberg, 1959 yılında, Maslow'un motivasyon teorisini geliştirmek üzere yapmış olduğu çalışmalarda diğer kuramlardan farklı olarak deneklerine onları çalışma hayatlarında mutsuz eden faktörleri ve daha çok çalışmaya itecek faktörleri sormuştur. Bu deney ile birlikte ilginç sonuçlar ortaya çıkmıştır. Çünkü işyerindeki bazı faktörlerin olmaması durumu mutsuzluk yaratırken; mevcut olmaları durumunda ise ekstra bir doyum sağlamadıkları görölmüştür. Herzberg ekstra doyum sağlamayan bu faktörlere, "*Dışsal (Hijyen) faktörler*" adını vermiştir. Buna karşın işyerindeki bazı faktörlerin ise, yokluğuunda belirgin bir doyumsuzluk yaşanırken, varlıklarında ise çalışanların iş performansını oldukça arttırdığı gözlenmiştir. İş performansını oldukça arttıran bu faktörlere ise "*İçsel (Motive Edici)*" faktörler adını vermiştir (Ateş, 2012).

Bu teoriye göre motivasyonu etkileyen faktörler ikiye ayrılmaktadır;

1. *Koruyucu veya Hijyen Faktörü*: Bazı iş şartlarının veya faktörlerinin mevcut olmaması durumunda çalışanlar tatminsizlik duymaktadırlar. Diğer taraftan, bu faktörlerin varlığı tatmin edici bir özellik taşımaz. Kısaca, bu faktörler,

1.GİRİŞ

yokluklarında tatminsizlik yaratırlar, varlıklarında ise motive edici özellikleri yoktur. Bu faktörleri şöyle sıralayabiliriz;

- İşletme Politikası ve Yönetimi
- Teknik Denetim
- Denetçiler ile Karşılıklı İlişkiler
- Üstlerle Karşılıklı İlişkiler
- Astlarla karşılıklı ilişkiler
- Maaş-Ücret
- İş Güvencesi
- Kişisel Yaşantı
- Çalışma şartları
- Statü

2. *Tatmin Edici veya Motivasyon Faktörü:* Bazı iş şartları ise, varlıklarında motivasyon düzeyini yükseltirler. Yokluklarında ise tatminsizlik yaratmazlar. Bu faktörler şöyle sıralanabilir (Tunçez, 2007);

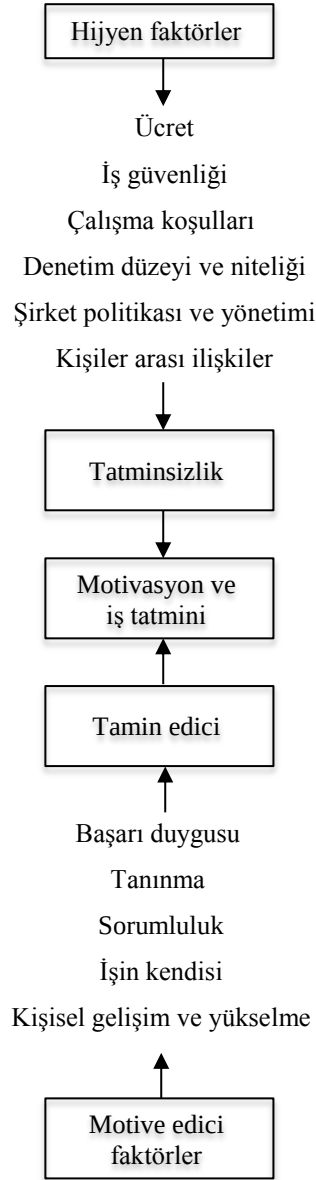
- Başarı
- Tanınma
- İlerleme
- İşin Kendisi
- Gelişme İmkânı

Bu teoremin yönetici açısından anlamı şudur: Hijyen faktörleri, bulunması gereken asgari faktörlerdir. Bunlar yoksa personeli motive etmek mümkün değildir. Ancak varlıkları, motivasyon için gerekli ortamı yaratır. Motivasyon, motive edici faktörler sağlanırsa gerçekleştirilebilir. Hijyen faktörlerini sağlamadan sadece motive edici faktörleri sağlamak, personeli motive etmeye yetmeyecektir.

1.GİRİŞ

Herzberg'e göre motivasyon faktörleri bireyi mutlu kılan, işyerine bağlayan, işyerinde doyum sağlayan unsurlardır. Hijyen faktörleri ise bireyin işten ayrılmasına, tatminsizliğe yol açabilecek unsurlar olarak görülebilir. Hijyen faktörlerinin bulunması bireyleri daha fazla çalışmaya sevk etmek için yeterli olmayabilir.

<http://www2.aku.edu.tr/~hozutku/sayfalar/motivasyon.doc>



Şekil 1.3. Herzberg'in çift faktör teorisi

1.1.6.1.3. Alderfer' in Varolma, Aidiyet ve Gelişme ERG Teorisi

Varolma, Aidiyet ve Gelişme Yaklaşımı (ERG), Clayton Alderfer'in, Maslow'un ihtiyaçlar teorisini basitleştirerek eksikliklerinin giderildiği bir motivasyon yaklaşımıdır. Fakat bu teoride gereksinimler Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki gibi beş düzeyde değil üç düzeyde incelenir. Alderfer'e göre, ilk önce alt düzey ihtiyaçlar tatmin edilmeli, doygunluk düzeyi belirli bir oranı geçtikten sonra üst

düzey ihtiyaçlar tatmin edilmelidir. ERG Yaklaşımı, Maslow'un teorisinin iş organizasyonlarına uyarlanmış biçimi olarak da tanımlanabilir.

ERG yaklaşımı, üç kategori ihtiyaç üzerinde durmaktadır. Bunlar;

1. *Varolma (Existence) ihtiyacı*: Yeme, içme, korunma ve güvenlik gibi yaşamın devamı için gerekli olan ve en alt düzeydeki ihtiyaçlardır.
2. *Aidiyet – ilişki kurma (Relatedness) ihtiyacı*: Sevgi, saygı, ait olma gibi ihtiyaçlardır.
3. *Gelişme (Growth) ihtiyacı*: Kendini gösterme, yaratıcılık gibi kişisel gelişim ile ilgili olan ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar bireyin kendini tanımasını, geliştirmesini ve çevresiyle gireceği etkileşimi içerir. Bu ihtiyaçların tamamen tatmin edilmesi mümkün değildir. Bunun en önemli sebebi tatmin düzeyinin artması ve yeni ihtiyaçların doğmasıdır. Birey kendini geliştirdiğinde yeni yetenekleri ortaya çıkacaktır (Çetinkanat, 2000).

ERG teorisi de, ihtiyaçlar hiyerarşisi gibi yorumlanmaktadır. Buna göre, bir ihtiyaç ne kadar az doyurulursa, o ihtiyaç o kadar fazla olacaktır. Ayrıca, üst basamaklardaki ihtiyaçların az doyurulması, alt basamakta yer alan ihtiyaçların giderilmesine yönelik motivasyonu artıracaktır.

Çizelge 1.2. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile Alderfer'in ERG kuramının karşılaştırılması

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	Alderfer'in ERG Kuramı
Kendini gerçekleştirme ihtiyacı	Gelişme ihtiyaçları
Sevgi ve ait olma	İlişkisel ihtiyaçlar
Güvenlik ve fizyolojik ihtiyacı	Varolma ihtiyacı

Alderfer'in ERG kuramı ile ileri sürdüğü açıklamada Maslow'un görüşlerinden farklı olarak gereksinim grupları arasında kesin sınırlar ve hiyerarşik bir düzen bulunmamaktadır. Bireylerin gereksinimleri belirli bir sıra izlemeden ortaya çıkabilir ve birden fazla gereksinim grubu aynı anda bireyi sürükleyebilir. Bu görüşe göre bireyin örneğin aidiyet gereksinimi baskın olabilir ve var olma ihtiyacından önce gelebilir. Ayrıca gereksinim grupları arasında ileri geri geçişler olabilir. Bireylerin tüm yaşamları alt düzey gereksinimlerden üst düzey gereksinimlere bir gelişme izler diye bir şey yoktur. Zaman zaman gereksinimler yer değiştirebilir. Alderfer'in getirdiği yeni bir kavram da gereksinimlerin sürekli ve dönemsel olarak ayrılmasıdır. Sürekli gereksinimler bireyin davranışlarını sürekli güdeleyen gereksinimlerdir. Örneğin, başarı gereksinimi, sevilme popüler olma gereksinimi gibi sosyal ve psikolojik daha çok üst düzeyli gereksinimler bu tür gereksinimlerdenidir. Dönemsel gereksinimler ise belirli aralıklarla ortaya çıkmaktadır, giderildikleri anda güdüleyici olmaktan çıkarlar. Örneğin, bireyin acıktığında bir şeyler yemesi gibi.

1.1.6.1.4. Mc Clelland ve Başarı Teorisi

Bu teorinin kaynağı Henry A. Murray'ın çalışmalarıdır. Bu teori ile gereksinimlerin araştırmacılar tarafından gözlemlenebileceği savunulmaktadır. Bu gözlemler sonucu çıkarılan sonuçlar araştırmacılar tarafından insan davranışlarını açıklamak için

kullanılan varsayımsal yapılardır. Mc Clelland bu teori ile başarı gösterme durmunu motivasyonun temel taşı olduğunu savunmakta ve daha fazla önem verilmesi gerektiğini söylemektedir (Onaran, 1981).

Mc Clelland tarafından geliştirilen bu teoriye göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir.

1. *Güç İhtiyacı*: Toplumun farklı kesiminden bireylere başka bir biçimde yapmayacakları bir hareketi yaptırma ihtiyacı,
2. *Temas İhtiyacı*: İnsanlar arasında diyalog yoluyla kurulan dostça ilişkilere duyulan ihtiyaç.
3. *Kazanma İhtiyacı*: Öne geçme ve üstün olma dürtüsü, başarmak için harcanan çaba.

Mc Clelland bu güdülerin her birinin farklı tatmin duygusu doğuracağını ifade etmektedir. Bu üç temel güdünün etkisi altındaki birey davranışlarını şu şekilde tanımlamaktadır:

Güç İhtiyacında Olan Bireyler:

- Diğer kişiler üzerinde güç ya da etki sahibi olmayı isterler.
- Kendilerine bu gücü sağlayacak durumlarda diğerleriyle yarışmayı severler. Diğerleriyle karşılaşmadan zevk alırlar.

Temas İhtiyacında Olan Bireyler:

- Diğerleriyle arkadaşlık ve duygusal ilişki içine girmek isterler.
- Diğerleri tarafından seilmekten hoşlanırlar.
- Parti, kokteyl gibi sosyal faaliyetlerden zevk alırlar.
- Bir gruba katılarak kimlik duygusuna erişmek isterler.

Kazanma İhtiyacında Olan Bireyler:

- Sorunlara çözüm bulmada kişisel sorumluluk almak isterler.
- Gerçekçi ve elde edilebilen amaçlar koyarak belli bir dereceye kadar riske girerler.
- Yaptıkları işin sonucunu görmek isterler.
- Yüksek enerji ve istekle zorlu çalışmalara girerler.

<http://pauegitimdergi.pau.edu.tr/Makaleler/.pdf>

Başarıya yönelmiş olan kişilerin ortak özellikleri şunlardır;

-Bireyi başarılı olmaya iten kişisel hırsları, başarı, konusunda elde edeceği içsel tatminden doğmaktadır.

-Başarılı olmak için faaliyette bulunan birey kişisel inisiyatif kullanarak sorunları çözmekte ve sorumluluk sahibi olduğunu ispatlamaktadır.

-Başarılı olmak için faaliyette bulunan birey başarısızlığın getirebileceği kötü sonuçları gözönünde bulundurmasına rağmen ağır görev ve sorumluluktan kaçmak yerine tehlikenin üstüne giderek başarısına gölge düşmesine engel olur.

-Başarılı olduğu takdirde birey başarısının karşılığı olarak bir takım maddi ödül veya sözlü övgü bekleyebilir (Tümtürk, 2002).

1.1.6.2. Süreç Teorileri

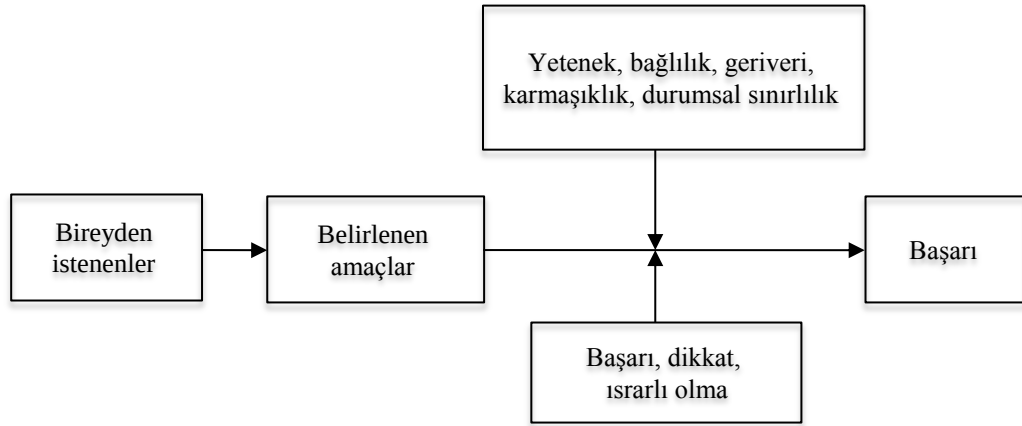
Süreç teorilerini; Locke'un Bireysel Amaçlar ve İş Başarısı Teorisi, Adams'ın Eşitlik Teorisi, Vroom'un Beklenti Teorisi ve Porter-Lawler Ümit Teorisi olmak üzere dört başlık altında gruplandırmak mümkündür.

1.1.6.2.1. Locke'un Bireysel Amaçlar ve İş Başarısı Teorisi

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu motivasyon teorisine göre, bireylerin belirlediği hedefler, onların doyum derecelerini de belirleyecektir. Ulaşılması güç ve

1.GİRİŞ

yüksek amaç belirleyen bir birey, kazanılması gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir bireye oranla daha fazla emek harcayacak ve daha fazla motive olacaktır.



Şekil 1.4. Locke'un bireysel amaçlar teorisi

Teorinin ana fikri kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir. Teori ile organizasyonlarda amaçlara göre yönetim işinin önemi vurgulanmış ve bunun nasıl olması gerektiği konusunda bazı öneriler getirilmiştir. Bu öneriler amaç teorisi açısından geçerliliğini koruyabilir. Yönetici açısından ise önemli olan, yönetimin öngördüğü amaçlar ile kişinin belirleyeceği amaçlar arasındaki uygunluktur.

Yüksek motivasyonu sağlamak için amaçların özellikleri şöyle olmalıdır:

- Amaçlar açık ve belirgin olmalı, genel ifadeli amaçlardan kaçınılmalıdır.
- Amaçlar onu gerçekleştirecek kişi tarafından benimsenmelidir.
- Amaçlar iddialı olmalıdır.
- Amaçlara ne denli ulaşıldığına dair geribildirim sağlanmalıdır (Koçel, 2001).

1.1.6.2.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Adams'ın Eşitlik teorisi örgütsel adalet ile ilgili üzerinde durulan temel teorilerden biridir. Adams A.B.D'nin General Electric işletmesinde güdüleme konusunda bazı araştırma ve deneylerde bulunmuştur. Adams'ın bu teorisine göre bireyler çabaları ve bu çabaları karşısında elde ettikleri kazanımlar ile benzer iş durumundaki diğer kişilerin çaba, kazanım durumlarını karşılaştırır (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1995).

Eşitlik teorisine göre kişi, iş için gösterdiği çaba ile, elde ettiği ödülleri hesaplama eğilimindedir. Birey, elde ettiklerini harcadığı çabaya oranlar. Bu oranı diğer bireylerin oranları ile karşılaştırır. Adalet ters düşen bir durumda bulunduğunu düşünmesi halinde, bu oranları hakkaniyeti sağlama yönünde değiştirme çabası içine girer.

$$\frac{\text{Kişinin Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Kişinin Sarf Ettiği Gayret}} \left\langle \frac{\text{Başkalarının Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Başkalarının Sarf Ettiği Gayret}} \right.$$
$$\frac{\text{Kişinin Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Kişinin Sarf Ettiği Gayret}} \left. \right\rangle \frac{\text{Başkalarının Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Başkalarının Sarf Ettiği Gayret}}$$

Yukarıdaki oranların pay ve paydası kişinin algılarına göre değer almaktadır (Koçel, 2003).

Çalışanların ihtiyaçlarının giderilmesi onların motivasyonunu sağlamak için yeterli değildir. Çalışanlar gösterdikleri gayretin karşılığını alırken, yönetimin herekese eşit düzeyde yaklaşmasını isterler. Çalışan, gösterdiği emek, eğitimi v.b. çabaları ile ücret, terfî, statü gibi sonuçlar (ödülleri) elde etmek ister.

Çalışanlar benzer başarı elde edenlerin durumu ile kendi durumlarını karşılaştırarak kendi başarılarına karşılık gelen ödülü saptarlar. Karşılaştırma sonucu adil davranıldığı ortaya çıkmışsa çalışan motive olacaktır. Ancak aksi durum gerçekleşmişse yani bir eşitsizlik varsa çalışanın motivasyonu düşecektir (Gannon, 1979).

Eşitsizlik algılayan kişi bu eşitsizliği giderici bir şekilde davranacaktır. Bu davranışın yönü algılanan eşitsizliğin derecesine, bireyin imkanlarına ve göstereceği davranışın kolaylık derecesine bağlı olacaktır. Haksızlığı ortadan kaldırmak için kişinin gösterebileceği olası davranışlar şunlardır (Koçel, 2003);

1. Sarf edilen gayretin değiştirilmesi,
2. Sonucun değiştirilmesi (daha yüksek ücret veya ödül talebi),
3. İşi terk etme,
4. Başkalarını, sarf ettikleri gayreti azaltmaya zorlama,
5. Karşılaştırmanın dayandığı temel faktörleri değiştirmedir.

1.1.6.2.3. Vroom'un Beklenti Teorisi

Bu teoriye göre birey alternatif davranışlardan birisini seçerken, zaman içinde elde ettiği bilgi birikiminden ve tecrübelerinden faydalanır. Birey kendi kişiliğine en uygun davranışı bulacaktır. Vroom'un modeline göre bireyler hangi sonuçları tercih edeceklerini bilirler ve onlara ulaşmak için gerçekçi tercihlerde bulunurlar. Bu teorinin üç temel kavramı vardır. Bunlar valens (değer), bekleyiş (ihtimal) ve araçsallıktır. Vroom'a göre bireyin motivasyon gücü belirli bir sonuca ulaşma beklentisi ile bireyin sonuca verdiği değerın çarpımına eşittir (Birdal, 1992).

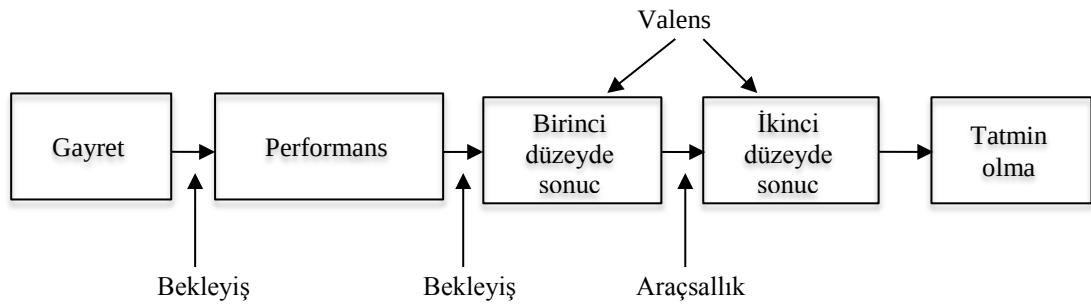
$$\text{Güdülenme} = \text{Beklenti} * \text{Valens}$$

Valensi ve bekleyişi yüksek olan kişi motive olmaktadır. Bu modele ait üçüncü faktör fonksiyonelliktir. Kişi belirli bir gayret sonucu performans elde eder ve bu çalışma neticesinde ödüllendirilir (maaş artışı vb. gibi). Bu ödüllendirme birinci kademe sonuç olarak düşünülmelidir. Esasında birinci kademe sonuçlar, ikinci kademe sonuç olarak tanımlanabilecek amaçları gerçekleştirmede bir ihtiyaçdır, örneğin yüksek maaş beraberinde yüksek statüyü veya tecrübe sonucunda arttırılmış sorumluluk düzeyini getirmektedir. Araçsallık birinci kademe sonuçların, ikinci kademe sonuçlara ulaştıracağı konusunda kişinin sahip olduğu subjektif olasılığı ifade etmektedir (Luthans, 1995).

1.GİRİŞ

Bu modele göre, işte doyum sağlamanın temel motive edici faktörlerini şöyle sıralayabiliriz (Alıntıl原因: Tunçez, 2007);

1. Yüksek ücret,
2. Yeterli yükselme olanakları,
3. Katılmalı denetim,
4. İş arkadaşları ile ilişki kurabilme olanakları,
5. Değişik görevler,
6. Çalışma yöntem ve hızının sıkı bir biçimde denetimi.



Şekil 1.5. Vroom'un beklenti teorisi

Vroom'un beklenti kuramı, motivasyonu bireysel olarak ele almakta ve bireyler arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurmaktadır. Vroom, işlerde genelde bireyleri nelerin motive ettiğini değil, her bir bireyin nasıl motive edildiğine bakmaktadır. Bu teori ile, her bireyin beklentileri ve performanslarının farklı olacağına değinilmiştir. Bu kuram genellemelere olanak tanımadığı için yöneticiler arasında pek tercih edilmeyen bir yaklaşım olmuştur. Ancak bilimsel olarak bu kuram üzerinde yapılan araştırmalarda beklenti değerlerini tespit etmek üzere soru formu veya görüşme yöntemi kullanılmıştır (Baysal, A. C. ve Tekarslan, E., 1996).

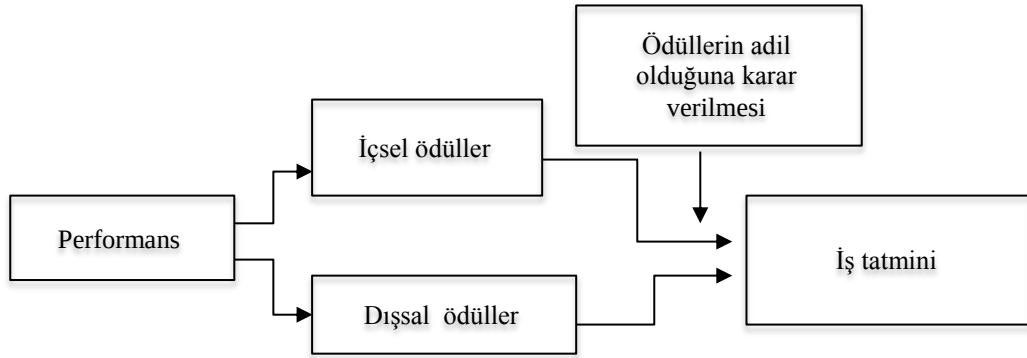
1.1.6.2.4. Porter-Lawler Ümit Teorisi

Bu motivasyon modeli, Vroom'un modelini esas almakta, fakat bazı noktalarda bu modele ilaveler yapmaktadır. Bu modelin ilk bölümü Vroom modelinin aynıdır. Yani kişinin motive olma derecesi valens ve bekleyiş tarafından etkilenmektedir. Ancak Lawler ve Porter' a göre kişinin yüksek bir gayret göstermesi otomatik olarak yüksek bir performans ile sonuçlanmaz. Araya iki yeni değişken girmektedir. Bunlardan birisi kişinin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmasıdır. Eğer kişi gerekli bilgi ve yetenekten yoksunsa, ne kadar gayret sarf ederse etsin performans gösteremeyecektir-iş başaramayacaktır. Örneğin, muhasebe bilgisinden yoksun bir kişi ne kadar gayret sarf ederse etsin bir bilanço düzenleyemeyecektir.

İkinci ilave değişken, kişinin kendisi için algıladığı rol ile ilgilidir. Rol kavramını, kısaca, beklenen davranış türleri olarak tanımlamak mümkündür. Organizasyon, her mensubundan belirli roller beklediği gibi, üstler de astlarından belirli rolleri beklemektedir. Ayrıca her organizasyon üyesinin, kendisinin oynaması gereken rol konusunda bir inancı vardır. Ancak bu motivasyon modelinde algılanan rol'ün ifade ettiği anlam şudur: Her organizasyon üyesi, performans gösterebilmek için uygun bir rol anlayışına sahip olmak zorundadır. Aksi halde çeşitli rol çatışmaları (role conflicts) ortaya çıkacak, bu durum da kişinin performans göstermesini sınırlandıracaktır.

<http://www2.aku.edu.tr/~hozutku/sayfalar/motivasyon.doc>

Porter ve Lawler'in geliştirdiği bu motivasyon modeli, ödüllerin tatmine yol açtığı ve performansın bazen ödüllere götürdüğü varsayımına dayanmaktadır. Bu nedenle Porter ve Lawler tatmin ile performansın bir başka değişken ile yani, ödüller ile bağlandığını varsaymaktadırlar. Porter ve Lawler iyi performansın ödüllere yol açtığını, tatmin sağladığını öngörmektedir (Altok, 2009).



Şekil 1.6. Performans-iş tatmini ilişkisi: Porter-Lawler modeli

1.1.7. Çalışma Hayatında Motivasyon

Çalışma motivasyonu şahısların veya işletmelerin bir fonksiyonu olmayıp; her iki format arasında bir bağdır. Şahısların davranışlarını etkileyen belirli toplumsal kültür ve ahlak kuralları vardır. Çalışanlar; gerek sosyal toplum kurallarına gerekse de iş hayatında ki meslek ilkelerine bağlı olarak hareket etmektedirler.

1.1.7.1. Çalışan Motivasyonu Tanımı ve Önemi

Çalışma hayatında motivasyon bir bireyin isteklilik derecesi ve işletme amaçlarına yönelik emek harcaması olarak tanımlanabilir. İş hayatında bireyleri harekete geçiren, çalışmaya iten ve işini yapmaya zorlayan çeşitli iç ve dış etmenler vardır.

Söz konusu etmenler, bireylerin hareketlerini pratikleştirilerek, çalışanların yaptıkları işi benimsemelerine, tatmin olmalarına ve odaklanmalarına yardımcı olur. Yaptığı işi benimseyen birey iş motivasyonu sürecine girerek yaptığı işten çok daha fazla tatmin olur ve iş hayatındaki verimliliği aynı oranda artar. İş hayatında bireyleri daha aktif hale getiren farklı motivasyon etmenleri vardır. Bunlar aşağıda gösterilmiştir.

1. Motivasyon etmenleri,
2. Planlanan amaca ulaşmak için yapılan eylem,
3. İstenen hedefe ulaşmak.

Yöneticiler, elde edilen motivasyon bilgilerinin yardımıyla çalışan personel üzerinde pozitif yönde bir istek uyandırmalıdır. Özellikle çalışanları bu yönde motive edecek içsel ve dışsal etmenleri harekete geçirmelidir. Çalışana bireyi yaptığı işten soğutan eylem ve davranışlardan uzak durulmalıdır. Yöneticiler yaptıkları davranışların anlamını çalışan personele açıklamalı onların tatmin olduklarından emin olmalı ve geri bildirim özen göstermelidirler.

Çalışan personelin iş hayatında ki ihtiyaçları, iş ortamıyla birleşerek beklentileri doğurmaktadır. Bireyler, beklentilerini uygun bir dille yöneticilere iletmeli, yöneticilerde iş yerinin imkanları dahilinde ve yöneticilik yetenekleri oranında istekleri cevaplamalıdır. Yöneticilerin çalışanları anlayıp isteklere olumlu bir yaklaşım göstermesi iş yerinde pozitif ilişkilerin kurulmasına ve iş hayatında motivasyonun artmasına katkı sağlayacaktır (Silah, 2001).

1.1.7.2. Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörler

İş hayatında çalışan personeli motive etmenin bir çok yolu vardır. Bireylerin kişilikleriyle endeksli olarak motive oldukları etmenler de farklılık gösterebilir. Çalışma hayatında personeli motive etmek için bilim adamları ve üst düzey yöneticiler çeşitli öneriler sunmaktadır.

İş hayatında çalışan personeli bir noktaya odaklamak oldukça zordur. Bireylerin kişilikleri, yetişme ortamları, değer yargıları ve kültür düzeyleri birbirinden farklıdır. Yaşam tarzları farklı olan bireyleri tek bir hedefe kanalize etmek, ortak bir amaç etrafında toplamak ve bireylerden yüksek performans almak oldukça güç bir iş olup, değişik motivasyon tekniklerden faydalanmak gerekmektedir. Bireyler ihtiyaçlarını tatmin etmek için bazen istemedikleri şartları kabul etmek zorunda kalabilirler. Zorunluluk halinde çalışmayı kabullenen personelin bu durumunu yöneticilerin görmesi ve iş hayatıyla ilgili motive edici unsurları arttırması gerekmektedir.

Yöneticiler farklı motivasyon tekniklerini kullanarak personelinin daha yüksek verim almayı hedefler ve bu doğrultuda çalışmalarına yön verirler. Çalışan

personelden daha yüksek verim alabilmek için izlenen yol beş aşamadan oluşmaktadır. Bunlar:

1. Motivasyondan istenen hedefin belirlenmesi,
2. Motive edilecek hedef kitlenin saptanması,
3. Motivasyon teknik ve metodlarının belirlenmesi,
4. Motivasyon araçlarının kullanılması,
5. Uygulama sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesi, hata ve eksikliklerin tespit edilmesi.

Çalışan personeli motive etmek için kullanılan bu teknikler her zaman aynı etkiyi ve sonucu vermeyebilir. Global bir motivasyon kuramı geliştirmek, değişkenlerin çok fazla olmasından dolayı mümkün değildir. Fakat motivasyon araçları ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel faktörler olarak bölümlere ayrılabilir (Kumkale, 1998).

1.1.7.2.1. Ekonomik Faktörler

İşletmelerin varoluş nedeni ve çalışan personeli bünyesinde bulundurmasının sebebi ekonomik kaygılara dayanmaktadır. Geleneksel ekonomik modellerin temel amacı işletmelerin gelirlerini maksimum düzeyde arttırmaktır. İşletme personeli çalışmaya sevk eden en önemli faktör maddi kaynaklar ve hayatını sürdürebilecek yeterli ücret elde etme güdüsüdür. İşsizliğin çok yüksek düzeyde olduğu geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerde, çalışan personelin en büyük korkusu gelir kaynağını kaybetmektir. Bu sebepten dolayı çalışan personel yönetimin isteklerini maksimum düzeyde karşılamaya çalışmaktadır. Bireylerin iş verimliliğini üst düzeye çıkaracak ekonomik motivasyon faktörleri sıralamak gerekirse; ücret artışı, primli ücret, kâra katılma, ödüller ve sosyal güvenlik gibi ana başlıklar altında toplamak mümkündür.

1.1.7.2.1.1. Ücret Artışı

En önemli ve etkili motivasyon aracı ücret artışıdır. Geçmişte ve günümüzde pek çok işveren ücret artışına başvurmaktadır. Bugün dahi birçok yönetici ücret artışını, çalışan personeli işletmeye bağlamanın en kolay yolu olarak görmektedir. Ücret artışı, çalışan personel için çok güçlü bir güdüdür. Ücret artışı çalışan bireyin ekonomik gücünü arttırmakla kalmaz, aynı zamanda saygınlığını, sosyal statüsünü ve motivasyonunu arttıran önemli bir unsurdur. Nitekim, iş verimliliği ve ücret arasında çok güçlü bir bağ olduğu tahmin edilmektedir.

Ücret, temel anlamıyla çalışanın personelin emeği karşılığında elde ettiği maddi kaynaktır. Ücret bireylerin maddi ve manevi beklentilerini karşılayacak şekilde düzenlenmelidir. Maddi kaygılar işletme de çalışan personeli işletmeye bağlamakla kalmaz, aynı zaman da vasıflı personeli de işletmeye çekmeye yarar. Aynı zaman da dolgun ücret işletmenin personeline verdiği değerin bir göstergesidir (Pfeffer, 1995).

Yüksek bir ücret sisteminin temel vasıflarını üç grupta toplayabiliriz:

1. Kaliteli personeli işletmeye çekebilmek,
2. Kaliteli personeli işletmeden kaçırmamak,
3. Personeli motive etmek.

1.1.7.2.1.2. Primli Ücret

İşletme çalışanlarının emekleri karşılığında aldıkları maddi kazanca ek olarak yüksek verim elde etmek ve motivasyonu maksimum düzeye çıkarmak için ödenen mali kaynaktır. Aynı zaman da mali kaygıların artması üretilen malın kalitesinin azalmasına, iş kazalarının artmasına ve çalışan personelin hızlı bir şekilde yıpranmasına neden olabilir. Bireyin üretime katkısı düzeyinde prim almayan çalışanın iş verimliliği düşer, çalıştığı kuruma karşı sadakati azalır (Tümtürk, 2002).

1.1.7.2.1.3. Kâra Katılma

İşletmenin her dönem sonu elde ettiği kârın bir kısmını çalışanına vermesine "*kâra katılma*" denir. Bunun sebebi çalışanın motivasyonunun artmasının yanında emek faktörünün de önemli bir değer olarak ön plana çıkmasıdır. Kâra katılma sonucunda yönetici ve çalışan personelin çıkarları ekonomik anlamda birbiriyle çakışır.

İşletme de çalışan personele kara katılma şeklinde ek kaynak ödemek eski ve geçerli bir metoddur. Kâr üç şekilde çalışana dağıtılır:

1. Nakit olarak dağıtım: Bir mali dönemde elde edilen gelirin belli bir oranının nakit olarak ödenmesi şeklinde verilebilir.
2. Ertelenmiş dağıtım: Emeklilik ya da ölüm halinde ödenmek üzere her yıl elde edilen kâr belirli bir oranda çalışana verilebilir.
3. Karma dağıtım: Nakit olarak dağıtım ve ertelenmiş dağıtımın her ikisinin birden uygulanması şeklinde yorumlanabilir (Bilecen, 2008).

1.1.7.2.1.4. Ödüller

İşletmede ödüllendirme sistemi olması çalışanlar açısından iş doyumunu artırır. Ödüllendirme sisteminin amacı, çalışan personelin içindeki pozitif gücü ortaya koymaktır. Fakat burada önemli olan başarıyı hak edenle hak etmeyeni ayırmada objektif olunmalıdır. Çünkü eğer bir işletmede kaba tabirle torpille ödüllendirme sistemi var ise bu durum işletme verimliliği açısından eksiye doğru yöneliştir.

1.1.7.2.1.5. Sosyal Güvenlik

Gelişen ve globalleşen dünyada teknolojinin varlığı yadsınamayacak kadar fazladır. Bu durum çalışanlar açısından sosyal haklarını savunmalarını da zorlaştırmaktadır. Şöyle ki, teknolojik gelişmelere sonucu birçok işletmede otomasyon sistemlerine yer verilirken, insan gücüne olan bağımlılık ortadan kalkmaktadır. İşverenler bu durumdan faydalanarak, çalışanları, sosyal güvencelerini tam olarak sağlamadan

çalışmaya zorlamaktadırlar. Bu durumsa çalışanların motivasyonunu düşürmekle kalmayıp işletme açısından negatif durumlara yol açmaktadır. İşveren maliyet unsurlarından kaçınırken aslında işletme geleceğini de önemli boyutta etkilemektedir (Koç, 2005).

Oysaki devletin uygulamaya şart koyduğu sosyal güvenlik şartlarını yerine getiren işletmeler bunu sağlarken çalışan güvenliğini kazanmakta ve çalışanın verimliliğini de artırmaktadırlar (Pfeffer, 1995).

1.1.7.2.2. Psiko-Sosyal Faktörler

İşletmelerde başarı, ruhsal ve bedensel açıdan sağlıklı ve motivasyonu tam anlamıyla temin edilmiş bireyler sayesinde gerçekleşecektir. Bu nedenle işletmeler çalışanlarına mutlu ve sağlıklı bir ortam sağlamakla yükümlüdür. Yöneticiler işletme başarısını sağlamak adına çalışanlarına bu ortamı sağlamak zorundadırlar. Bu ortamı sağlamak amacıyla yöneticiler gerektiğinde zamanında psiko-sosyal araçlara başvuracaklardır.

İşletme başarısı için sadece ekonomik doyuma ulaşan bireylerin yeterli olduğu kanısı günümüzde geçerliliğini yitirmiştir. Gelişen dünya şartlarında çalışanlar sadece ekonomik doyum ya da doygunlukla işletmenin başarı kazanması için istekli ve işletmeye bağlı bir şekilde çalışmamaktadırlar. Günümüz şartlarında, birçok araştırmanında gösterdiği gibi hem bedensel hem de psiko-sosyal açıdan motivasyonu sağlanmış bireyler sayesinde işletmeler arzulanan hedeflere ulaşmaktadır (Aşıkoğlu, 1996).

1.1.7.2.2.1. Çalışma Ortamında Bağımsızlık

Günümüz işletmelerinde çalışanlar inisiyatiflerinin olduğu ve bağımsızlıklarına saygı duyulan bir çalışma ortamını tercih etmektedirler. Birey kendi özgürlüğünün kısıtlandığını hissetmediği bir ortamda çalışırken kendisini hem değerli hisseder, hem de işletmeye olan bağlılığı artarken, işletmeye verimlilik artırıcı bir çalışan olarak geri bildirimde bulunur.

1.1.7.2.2.2. Sosyalleşme – Aidiyat Hissi

Toplumda bireyler bir yere ve ya bir sosyal gruba bağlı olduklarını hissetmek isterler. Bu durum kültürden kültüre değişiklik gösterse de birey bulunduğu toplumun geleneklerine uygun bir şekilde bir gruba dahil olmayı isterler. Bireysel olarak bu sosyal grubun kendine sağladığı güven ve mutluluk ile kendini motive ederler. Örneğin bir aile, işletme ya da daha da genellersek bir milletin parçası olan birey kendini dahil olduğu bu bütünün değerli bir parçası olarak addeder ve başarısı içinse istekli bir şekilde çalışırlar. Fakat çoğu yöneticiler bu durum üzerinde durmazlar, bu nedenle çalışanlar kendilerine yöneticilerin sağlamadığı bu sosyal bağı bir grup ya da çoğunlukla sendikalara üye olarak gidermeye çalışırlar (Eren, 1979).

1.1.7.2.2.3. Değer ve Statü

İşverenler çalışanların bir gruba dahil olmalarına olanak verir ve onlara sağladıkları özgür ortam ve inisiyatiflerini kullanmalarına da izin vererek bireylerin fikir ve düşüncelerini özgürce dile getirmelerini sağlamış olurlar. Bireyin düşünce ve fikirlerine değer vererek bireyin motivasyonunu yüksek tutarlar. Böylece işletmeye sağlayacakları verimliliğin düzeyini de artırır. İşvereni açısından değerli olduğunu düşünen personelin işletmeye olan bağlılığı artar. Araştırmalar, birey için sahip olduğu hiyerarşik veya fonksiyonel statünün önemliliğine dikkat çeker (Sabuncuoğlu, 2000). Çünkü bireyin sahip olduğu nitelik ve özelliklere bağlı olarak o işletmeye sağladığı fayda ve verimliliğin boyutu değişmektedir. Çalışan kendini ne kadar değerli ve statülü hissederse, işletmeye verdiği değer de o kadar artar.

1.1.7.2.2.4. Gelişme ve Başarı

Bireyler işe başladıkları ilk andan itibaren statü olarak yükselme olanaklarını araştırırlar. İşverenler ise çalışanlardaki bu yükselme istek ve yarışını işletme açısından verimliliği artıran unsur olarak kullanırlar. Çalışanların yeteneklerini geliştirmesine olanak sağlayarak, bunu bir yarış haline getiren yöneticiler bu gelişimin kendilerine verimlilik ve performans olarak geri döneceği inancındadırlar.

1.GİRİŞ

Diğer yönden çalışanların kendilerine gelişim olanağı sağlayan işletmeye karşı bağlılıkları da artar. Bu duyguyla işletmenin kendilerini sömürdüğü duygusunu bir kenara iterler. Ayrıca kendine olan güveni artan çalışanın işindeki başarısı da o denli artar.

1.1.7.2.2.5. Çevreye Uyum

Çalışanların işletmedeki başarısı fiziksel çalışma koşullarına sağladığı uyumun yanı sıra sosyal koşullarına da bağlıdır. Sosyal koşullara sağladığı uyum, çalışan performansını ve başarısını büyük oranda etkiler. Çalışma ortamına yabancılık hisseden birey o işletmeye karşı bağlılık hissedemez ve işletme için gereken verimliliği sağlayamaz. Bu nedenle yöneticilerin üzerinde durması gereken önemli noktalardan biri de çalışanların çevreye uyumu sağlamaya dönük çalışmalara işletme bazında yer vermeleridir. Örneğin; insan kaynakları uzmanlarınca düzenlenen oryantasyon programını uygulamak gibi.

1.1.7.2.2.6. Öneri Sistemi

Günümüzde işletmeler tarafından kullanılan modern yönetim uygulamalarından biri olan öneri sisteminde; çalışan personelin kurumla ilgili görüşlerinin önemli olduğu vurgulanmaktadır. Görüş ve düşünceler, işletme içi sıkıntılara çözüm sunabileceği gibi çok değerli maddi faydalar da sağlayabilir. Çağdaş ve demokratik çalışma ortamlarında personel, görüş ve düşüncelerini rahatça ifade edebilmeli, sorunların çözümüne dönük çeşitli alternatifler sunabilmelidirler. Bu birikim, üst düzey yöneticiler tarafından dikkâtlıce incelenmeli ve etkin bir biçimde kullanılmalıdır.

1.1.7.2.2.7. Rekâbet

Rekabet, işletme içerisinde ki yoğun çalışma temposunun monotonluğunu azaltarak, çalışanların iş yerindeki verimliliğini arttıran bir teşvik yöntemidir. İşverenler rekabet ortamını oluştururken çok hassas davranmalı, kaybeden tarafın konsantrasyon kaybına uğramamasına özen göstermelidirler. Yöneticiler, her bir

mücadelenin bir kazananı ve bir kaybedeni olduğunu unutmamalıdır. Yöneticinin en önemli görevi dengeli bir rekabet ortamı için gerekli olan düzenlemeleri yapmaktır. Aksi takdirde haksız rekabet sonucunda işletme içerisinde olumsuzluklar ortaya çıkabilir.

1.1.7.2.3. Örgütsel ve Yönetmel Faktörler

Kârlılık işletmelerin vazgeçilmez, hatta varoluş nedenidir. Bunu sağlamanın yoluysa işletmede çalışanların motivasyonunu sağlamaktan geçer. Çünkü motive edilmiş çalışanların işletmeye bağlılıkları artarken, verimlilikleri de artar, ve başarılı olan işletme kâr etme yolunda ilerler ve böylece varlığını sürdürmeye devam eder. Tüm bunlardan da anlaşılacağı gibi başarı ve kârlılığın temeli çalışan motivasyonundan geçer. Günümüz şartlarında, eskisi gibi işveren kârlılığı yoktur. Çalışanlar daha bilinçli ve sadece fazla parayla çalışma zihniyetinde değillerdir. Bu nedenle öncelikli olarak işletmeler ve yönetimler çalışanları kazanmakla yükümlüdürler. Bu ise sadece motivasyonla gerçekleşir (Genç, 2004).

1.1.7.2.3.1. Amaç Birliği

Çalışan ve işveren arasında karşılıklı olarak beklentilere dayalı bir bağlılık vardır. İşverenler kendi amaçları ve çalışan beklentileri arasında bir denge sağlamak zorundadırlar. Çalışanlar, işletmeye sağladıkları fayda sonucu bir karşılık beklerler. Bunlar, genel itibarıyla; adil ücret, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, gelişime açık düşünce yapısına sahip işveren mantığı vs... İşverenler ise çalışanlardan şunları beklerler; verimliliği sağlayan performans veya fikir, işletmeye bağlılık, devamlılığa bağlı, mantık çerçevesinde çalışan işgören ve benzeri durumlar.

İşverenler kendi beklentilerinin yerine gelmesi adına çalışanlarında beklentilerini yerine getirmek zorundadır. Çünkü çalışan ancak böyle motive olacaktır.

1.1.7.2.3.2. Yetki ve Sorumluluk

İşverenler ve yöneticiler, çalışanlara, belirli bir çerçevede yetki ve sorumlulukları devrederek işletmeye olan bağlılıklarının artmasını sağlarlar. Sorumluluk alan çalışan kendini işletme açısından önemli ve değerli hissederken, işletmeye olan bağlılıklarında giderek artar. Bu sayede yetki sorumluluk devri çalışanların işyerinde ki verimliliğini arttıran önemli bir etken olur.

1.1.7.2.3.3. Kararlara Katılma

İşverenler çalışanları sadece kas gücü olarak görmemeli ve onları da çeşitli kararlara dahil etmelidirler. Kararlara katılım sayesinde, çalışanlar motive edilmekle kalmayıp, yönetim ve işverenler etkili kararlar alırlar. Kendini ve düşüncelerini önemli hisseden çalışanların işletmeye olan bağlılığı artar.

1.1.7.2.3.4. İş Genişletme ve Zenginleştirme

Monotonlaşmış ve kendini yenilemeyen bir işletme ya da çalışma koşulları, işletmelerde kısır döngü haline gelirse, çalışanlar da, değişim yaşamayan bir işletme içinde monoton bir yapıya bürünürler. Sadece çalışan motivasyonu değil işletme varlığını tehlikeye girebilir. Oysa ki genişleyen, zenginleşen veya kendini yenileyen işletmeler hem yeni alanlarda işgücüne ulaşırken hem de çalışanlarının gelişimini engellemez ve böylece her daim motivasyonu sağlamış ve verimliliklerini artırmış olurlar.

İş zenginleştirme yaklaşımının avantajı, insanların gizli kalmış yeteneklerini ve becerilerini kullanmalarına olanak vermek ve kendilerini daha mutlu hissetmelerini sağlamaktır. Dezavantajı ise, işgörenin daha fazla bir iş istememesi ya da onun çevresindekilerin iş yükleri aynı kalıyorsa, gücenmeleri ya da bu tip değişikliklerden ötürü işlerini kaybetmekle tehdit edildiklerini hissetmeleri olabilir (Maitland, 1997).

1.1.7.2.3.5. Fiziksel Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

İşletme içerisindeki fiziksel çalışma şartlarının ve ergonomik koşulların uygun hale getirilmesi, çalışanların işyerindeki verimliliğinin artmasına pozitif yönde etki eder. Fiziksel çalışma koşulları olarak; sıcaklık, nem, havalandırma, gürültü, aydınlatma, titreşim ve temizlik sayılabilir. İşletmeler de fiziksel çalışma koşulları insan odaklı olduğu için çalışanların iş yeri performansını da belirleyici bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Fiziksel çalışma koşullarının standart hale getirilmesi yöneticilerin göz ardı edemeyecekleri bir unsurdur (Akyıldız, 2001).

1.1.8. İnşaat Endüstrisinde Motivasyon

İnşaat sektörünün en önemli faktörlerinden birisi de, hiç şüphesiz insandır. İnsan sosyal bir varlık olduğundan dolayı çevresinde olup bitene karşı son derece duyarlı, hassas ve karmaşık bir varlıktır. Bireyleri yönetmek ve bir topluluğu organize ederek bir amaç uğrunda harekete geçirmek, farklı bir tabirle topluluğu motive etmek ise başlı başına bir sanattır.

1.1.8.1. İnşaat Sektöründe Motivasyon Faktörleri

İnşaat endüstrisi, karmaşık, hareketli ve ekonomik kırılganlığı çok yüksek olan değişken bir yapıya sahip olduğundan, sektörde çalışan personelin yüksek verimle çalışabilmesi için motivasyona ihtiyaç duyulmaktadır. İnşaat endüstrisi çok farklı hizmet kollarında faaliyet gösterdiği için hizmet gösterdiği dallara uygun özel motivasyon tekniklerinin ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir. İnşaat sektöründeki motivasyon tekniklerine baktığımız zaman özellikle, sektörde çalışan personelin üst düzey yönetimle beraber karar alma sürecine katılımının, kişisel tatmin ve konsantrasyon düzeyini olumlu yönde artırmanın, fiziksel çalışma koşullarının düzeltilmesinin, kullanılan ekipman ve malzeme kalitesinin iyileştirilmesinin sektörde çalışan personelin işe karşı olan motivasyonunu yükselttiği görülmektedir.

1.GİRİŞ

Sektörde çalışan personelin üretkenliği; yaptığı işi sevmesi ve kişisel tatminle de yakından ilgilidir. Kişisel doyumu arttırmak için;

1. Çalışan personelin yaptığı işe olan ilgisi arttırmak, iş yerinde ki stres kaynaklarını azaltmak veya ortadan kaldırmak,
2. Çalışan personelin inisiyatif kullanmasına izin vermek ve karar sürecine dahil etmek,
3. İş yeri ortamını değiştirerek çalışan personeli monotonluktan kurtarmak.

Bu alternatif faaliyetler, çalışan personelin bilgi ve kabiliyetlerinden üst düzeyde faydalanmaya yardımcı olur, işletme amaçları doğrultusunda çalışanları yönlendirir. İş verimliliğini arttırmak için farklı motivasyon değişkenlerinden de faydalanılabilir. İnşaat endüstrisinde ki motivasyon değişkenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir;

1. Kişisel tatmin,
2. Yönetim tarzı,
3. Ceza ve ödüllendirme,
4. Sosyo-Psikolojik durum.

İnşaat endüstrisinde sahada çalışan personelin bir bütün olarak uyum içim içinde çalışması üretkenlik ve iş programı açısından da son derece önemlidir.

1.1.8.2. İnşaat Sektöründe Demotivasyon’a Neden Olan Faktörler

Yapılan araştırmalar sonucunda şantiye sahasında demotivasyon’a etki eden faktörler ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Bu bağlamda demotivasyon faktörleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Olomolaiye, 1990);

1. Uzun mesai saatleri,
2. Üretilen projenin çalışanlara iyi aktarılamaması,
3. Gelişigüzel yapılan planlama,
4. İş güvenliğinin olmayışı ve sahada meydana gelen beklenmedik iş kazaları,

5. Malzeme ve teknik ekipman yetersizliği,
6. Teknik personelin tecrübe ve bilgi eksikliği,
7. Sahada çalışan personel de erkek egemenliği,
8. Şantiye sahasının uzak olmasından dolayı çalışan personelin sosyal hayattan izole olması.

Yapılan çalışmalar neticesinde iş verimliliğini ve motivasyonu ekonomik, mali etkenlerin yanı sıra saha içi ve dışı diğer faktörlerin de etkilediği ortaya çıkmıştır. Motivasyonu etkileyen diğer unsurlar;

1. Agresyon: Çalışan personelin farklı sebeplerden dolayı birbirine uyguladığı fiziksel veya sözlü taciz,
2. Regresyon: Sahada çalışan personelin yaptıkları işe karşı odaklanma problemi yaşamaması,
3. Boşa zaman harcama: Verimsiz vakit geçirme, gereksiz yere oylanma.

1.1.8.3. Motivasyon ve İş Güvenliği Arasındaki İlişki

Özellikle inşaat endüstrisinde saha da çalışan personel ne yazık ki iş kazalarına karşı duyarsız bir yapıya sahiptir. Gerçekçi olmayan bu durum, daha çok personelin eğitim ve bilgi eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Çalışan personelin, iş kazalarında başına gelebilecek risklerin ve sonuçlarının farkında olmamasının da payı büyüktür. Sektörde çalışan personelin maruz kalabileceği iş kazalarına karşı bilinçlendirilmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi alması son derece önemlidir. İş güvenliğinin farkına varan personel, iş kazalarına karşı koruyucu tedbir ve önlem alarak, kendini daha güvende hisseder. Bu durum çalışan motivasyonunu ve iş verimliliğini artırır.

Riskin Farkındalığı: Oluşabilecek iş kazalarına karşı çalışan personelin riskin farkında olması, gerçekleştirmemiş olayları hayal edebilmesi çok büyük önem arz etmektedir.

Risk Kontrolü: Risk, sistemli bir şekilde analiz edilerek, çözümleme yapılmalı bunu sonucunda da öngörülebilir hatalar minimize edilmelidir. Bunun için etkili ve gerçekçi bir kontrol ve ölçüm tekniği kullanılmalıdır.

İş güvenliği açısından baktığımızda motivasyonel faaliyetlerde iki faktör önem arz etmektedir. Bu davranışlar;

1. İşle ilgili tutum ve inanışlar,
2. İşle ilgili davranışlar ve ortaya çıkan sonuçlardır.

1.2. İş Tatmini Kavramı

İşletmenin başarısı aynı zamanda çalışan personelin de başarısıdır. Çalışanların başarısını sağlayan birçok öge vardır. Bu öğelerin en önemlisi hiç şüphesiz çalışanın işinde ruhsal ve fiziksel olarak tatmine ulaşması durumudur.

1.2.1. İş Tatmini Kavramının Tanımı

Günümüzde her örgütün, çalışanına, kendisine, topluma karşı çeşitli yükümlülükleri yerine getirmek zorunda olduğu bilinmektedir. Örgütlerin çalışanlarına karşı iki yükümlülüğü vardır. Birinci yükümlülük, ruhsal, toplumsal ve yasal sözleşmelere göre, çalışanlarının ruhsal, geçimsel ve toplumsal gereksinimlerini karşılamaktır. İkinci yükümlülük ise, çalışanların kendilerini yetiştirme haklarını korumalarına olanak sağlamaktır. Bu iki yükümlülük çalışanların iş tatmini kaynağıdır. Buradan hareketle çalışanların tatminsizlik düzeylerinin yüksek olduğu örgütlerin yükümlülüklerini tam olarak yerine getiremedikleri söylenebilir.

Tatmin kavramı (Satisfaction), ilk kez 13.yy da ve Latince’ de yeterli anlamına gelen ‘satis’ kelimesinden türetilmiştir (Naktiyok ve Küçük, 2003). Maslow’ a göre tatmin olmak, “birey davranışlarının ana güdüsel ürünüdür” (Naktiyok ve Küçük, 2003).

İş tatmini kişiden kişiye farklılık gösterebilir. İş tatmini çalışanların değerlerine ve önem derecesine göre değişir. Kişilerin beklentileri farklı olduğu için doyum noktaları ve öncelikleri de ortak bir noktada buluşmayabilir.

Bir işletmeyi yükseltecek, kâra geçirecek, üretimini arttıracak ve pazarda tercih edilen mal seviyesine çıkaracak olanlar, işletmenin çalışanlarıdır (Erdoğan, 1996).

Genel anlamda incelendiğinde iş tatmini pek çok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanan bir olgudur. Bunun sebebi, çalışanların iş yerinde tatmin olmasını etkileyen birçok farklı unsur olmasından kaynaklanabilir. İş tatmini ile ilgili yapılan tanımlamalardan bazıları şu şekilde açıklanabilir:

Bullock'e göre iş tatmini işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutum olarak göz önüne alınır (Şimşek, 1998).

Locke ise iş tatminini, bir kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda, onu memnun eden duygusal durum, ya da onu memnun eden olumlu duygusal durumun sağlanması şeklinde ifade etmektedir (Locke, 1976).

İş tatmini en genel haliyle bireyin işine karşı gösterdiği olumlu duygularının bütünüdür (Erdoğan, 1996).

Vrom, iş tatmini kavramını, çalışanların algılarına, duygularına ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak görmüştür (Şimşek, 1998).

Keith Davis ise, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk yada hoşnutsuzluk şeklinde tanımlamıştır (Keith, 1982).

1.2.2. İş Tatmininin Önemi

Çalışanlar yetenekleri ölçüsünde, yaptıkları işte kendilerini göstermek ve kanıtlamak isterler. İş doyumunu elde edemeyenler, hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişememekte ve iş doyumunun sağlanamaması işgörenleri hayal kırıklığına sürüklemektedir. Bu durumda beraberinde; moral bozukluğuna, motivasyon kaybına, işyerindeki verimin düşmesine, strese ve işten ayrılmalara sebep olmaktadır. Belirli beklentilerle çalışmaya başlayan işgörenler beklentilerinin karşılanması oranında tatmin olmakta ve verimli çalışmaktadırlar. İş tatminsizliği ise; düşük performans ile devamsızlık ve iş gücü devrinde artışlara neden olmaktadır (Ceylan, 1998). Organizasyonlarda iş görenlerin iş doyumunun düşük olması diğer bir ifade ile iş tatminsizliğinin yaşanması sadece bireysel anlamda değil örgütsel bakımdan da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

İş görenlerin, iş tatminini öğrenmek ve geliştirmek bir çok örgütsel fayda sağlamaktadır. İş tatmini araştırmaları, iş gören problemlerinin tespiti, iş hakkındaki genel tutumun geliştirilmesi, örgüt içi iletişimin düzenlenmesi, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, sendikal faaliyetlerin geliştirilmesi, değişimin planlanması ve yönetimi gibi konulara ışık tutması açısından büyük örgütsel yararlar sağlamaktadır. (Erdil ve Keskin, 2003)

Çalışma yaşamında iş görenlerin işlerinden sağladıkları doyumun hangi düzeyde ve ne tür değişkenlerin etkisiyle gerçekleştiğinin bilinmesi gerek çalışanlar, gerekse işletme açısından büyük bir önem taşımaktadır (Yüksel, 2002).

1.2.3. İş Tatmininin Özellikleri

İş doyumunun dört önemli özelliği bulunmaktadır:

1. İş doyumunu, iş ile ilgili farklı tutumları temsil etmektedir. Farklı bir söyleyişle, iş görenler işin belirli boyutlarına karşı olumlu tutumlara sahipken, diğerlerine karşı olumsuz tutumlara sahip olabilirler. Bu nedenle genel iş doyumunu bulunurken, iş doyumunun farklı boyutları incelenmelidir (Akıncı, 2002).
2. İş doyumunu derecesi, genellikle çıktıların, beklentileri ne ölçüde karşıladığına bağlı olmaktadır (Luthans, 1995).
3. İş doyumunu, örgüt içinde meydana gelenlere karşı verilen duygusal yanıt tepkidir. Bu sebepten dolayı görülememekte, sadece duygularla veya hislerle ifade edilmektedir.
4. Bir kez iş doyumunun sağlanması devamlı olarak aynı seviyede kalacağı anlamına gelmemektedir. İş doyumunu çok hızlı bir şekilde elde edilebildiği gibi aynı şekilde de hızla kaybedilebilmektedir (Akıncı, 2002). İş yerindeki fiziksel, bireysel, kişiler arası ve kurumsal faktörler çalışanların iş doyumundaki yükselme veya düşmelerle çok yakından ilişkilidir.

1.2.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini, iş hakkındaki olumlu ve olumsuz duygu ve davranışlarla beraber pek çok farklı etmene bağlıdır. İşgörenlerin kişisel özellikleri ve yetenekleri de iş doyumunu etkilemektedir. Çalışanların yapılan işten beklentilerinin ve isteklerinin yüksek olması da işe yönelik tutumlarını değiştirmektedir. Kimi işgörenler içinse, iş doyumunu stabil ve durağandır; işin özelliklerinden ve uyarıcılardan etkilenmemektedir. Sosyal statü, maddi ödüller, fiziksel çalışma koşulları ve hedeflerdeki sapmalardan çalışanların iş doyumları çok az etkilenmektedir. Doyuma veya doyumsuzluğa yönelik kişisel eğilimler, koşulları çok az değiştirmektedir (Schultz ve Schultz, 1990). İş doyumunu etkileyen faktörleri içsel, dışsal ve bireysel faktörler olarak gruplara ayırmak mümkündür.

1.2.4.1. İçsel Faktörler

İçsel faktörler, işin temel yapısıyla ilgili etmenleri kapsamaktadır. İşin özellikleri ile işgörenin talepleri ve işin gerektirdiği yetenek birbiriyle kesiştiği ölçüde iş tatmini gerçekleşmektedir (Tınaz, 2005).

Yapılan işin rutin olmaması, sürekli olarak değişikliğe uğraması, kişisel kabiliyet ve beceri gerektirmesi işgörenlerin iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Bunlara karşı yapılan işin aşırı derecede teknik olması, seri halde üretime gidilmesi ise, işgörenleri emeğinin karşılığını almaktan mahsun bırakmaktadır (Ergeneli ve Eryiğit, 2001).

İşgörenlerin çalışırken; sahip olduğu özgürlük, inisiyatif kullanma serbestliği ve işin boyutlarının büyüklüğü çalışanların iş doyumunu artırmaktadır. Bu sayede çalışanlar yapmakla mükellef oldukları vazifeleriyle bütün olup tatmin düzeyleri maksimum seviyeye çıkartırlar.

İşgörenler emeklerinin sonucunda gözle görünür bir eser ürettiklerinde ve bu ürünün yöneticiler tarafından takdir edilmesi durumunda işçilikten dolayı oluşan haklı gurur

karşılığında büyük bir tatmin duymaktadırlar. Ayrıca yapılan iş toplumu oluşturan bireylerin hayatlarını pozitif yönde etkiliyorsa işgörenlerin doyum oranı artış gösterir.

İşletmelerde esnek çalışma saatlerinin uygulanması, çalışanların işyerinde fikirlerini özgürce beyan edebilmesi ve işgörenlerin karar verme mekanizmasına katılımların sağlanması işletmelerdeki çalışma özgürlüğünü arttırdığı gibi, iş tatminini de olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bununla beraber çalışana işini nasıl yaptığı ile ilgili bilgilendirmeler sık yapılırsa ve geri bildirimler olumlu yönde olursa iş tatmini de o derece yükselebilmektedir (Eryılmaz, 2008).

1.2.4.2. Dışsal Faktörler

Dışsal faktörler, bireysel faktörlerle etkileşim göstererek çalışanların iş doyumları üzerinde etkili olmaktadır. İş tatminini etkileyen dışsal faktörler; ücret, iş güvenliği, sosyal-statü, iş arkadaşları, çevre koşulları, kontrol ve işletme yapısı olarak sıralanabilir.

1.2.4.2.1. Ücret

İşgörenler hayatlarını devam ettirebilmek ve sorumlu olduğu kişilerin gereksinimlerini karşılayabilmek için belirli bir oranda maddi gelire ihtiyaç duymaktadırlar. İlk olarak fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli olan işletmelerden aldıkları ücret işgörenler için büyük önem taşımaktadır. Çalışanlardaki bu tür tatminsizlik düşük performansı, işe gelmemeyi ve genel olarak tatminsizlik duygusunu artırmaktadır (Izgar, 2003).

Ücret, iş görenin işletmeye giriş nedeni olduğu kadar aynı zamanda onun işletmeye sürekli bağlanmasında da önemli bir faktördür. Bu faktörden kaynaklanan tatminsizliklerin oluşmasındaki temel neden ise, benzer işlerde çalışanlar arasında farklı ücretlerin ödenmesidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

Emek karşılığının eşit ve adil olarak dağıtılması çalışanların iş doyumunu etkileyen en önemli faktördür. İşgörenler işletmeye verdikleri ve aldıkları arasında denge kurmaya çalışırlar. Kıyaslama sonucu beklenilenden az çıkarsa çalışanlarda yapılan işe tatminsizlik oluşur. Emek karşılığında alınan ücretin dışında çalışanları daha fazla motive etmek için verilen prim ve ikramiyelerde önemli ekonomik unsurlardandır.

Ücret işgörenlerin iş tatminini arttıran etmenler arasında farklı sıralarda yer alabilir. İş tatmini önem sıralamasına göre ücret bazı çalışanlar için çok önemliyken kimileri için ise alt sıralarda yer almaktadır. Farklı sonuçların ortaya çıkmasında ki önemli etkenler arasında ülke, toplum ve işletme gibi farklılıklar etkili olmaktadır.

Ücret, hem kişiden kişiye, hem de ülkenin farklı yöresel bölgelerine göre değişen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2.4.2.2. İş Güvenliği

İş yaşamında sosyal ve ekonomik güvence, bireylerin geleceği açısından çok büyük öneme sahiptir. Kendisinden ve geleceğinden emin olamayan çalışanlardan, işlerine konsantre olmalarını ve yüksek performans göstermelerini beklemek mümkün değildir. Çalışanların, özellikle işsizliğin artması sonucunda hissettikleri belirsizlikler ve işten çıkarılma kaygıları, iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çalışanlar, işinde güvenlik olmadığı ya da ihmal edildiği hissine kapılırsa motivasyon kaybı yaşanabilir.

Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisinin ikinci basamağında yer alan güvenlik ihtiyacı işgörenler için oldukça önemlidir. İşgörenlerin canlarının ve mal varlıklarının korunması, güvenlik ihtiyacının birinci boyutunu oluşturmaktadır. İkinci boyutunu ise; bireylerin ilerleyen yaşlarında karşılaşılabilecek olumsuz durumlara karşı geleceğinin güvende olması beklentisi oluşturmaktadır (Deniz, 2005).

Fiziksel açıdan güvenli bir iş ortamında çalışmak, çalışanların pozitif duygular hissetmesine neden olmakta ve iş tatminini arttırmaktadır. Emeklilik planlarının

yapıldığı bir işletmede çalışanların geleceğe yönelik korkularından arınmış olması ve kendisine değer verildiğini bilmesi iş tatmininin artmasına yol açmaktadır.

1.2.4.2.3. Fiziksel Çalışma Koşulları

Birçok çalışan evlerine yakın, temiz, modern, yeterli araç ve gerecin bulunduğu, fiziksel koşulları yeterli ve uygun olan işyerlerinde çalışmak istemektedirler. Fiziksel çalışma koşulları, çalışılan yerin ısı, ışıklandırma, havalandırma, gürültü, temizlik ve alan genişliği ve risk altında çalışma gibi şartlarının sağlanması olarak açıklanabilir. Bu koşullar, hem kişisel rahatlık hem de işin iyi yapılması açısından önemlidir (Erdoğan, 1996).

Fiziksel çalışma şartlarında meydana gelen en ufak bir olumsuzluk işgörenler de iş tatminsizliğine yol açmaktadır. İşletmelerde daha ağır fiziksel şartlarda çalışan işçilerin kısmen daha iyi koşullarda çalışan işçilere göre tatminsiz olmalarının en önemli nedeni fiziksel çalışma koşullarındaki olumsuzluklardır. Olumsuz fiziksel şartların varlığı çalışanlarda hem fiziksel hem de psikolojik rahatsızlıklara yol açmaktadır. Psikolojik baskının neden olduğu rahatsızlıkların iş tatminsizliğine neden olduğu bilinmektedir.

1.2.4.2.4. Statü

Statü, bireye toplumda başkalarının attettiği değerlerden oluşan bir kavramdır. Çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini görmek, kalifiye bir çalışan olarak kabul edilmek hemen hemen her çalışanda iş doyumunu yaratmaktadır (Eren, 2006).

İşgörenler yaptıkları iş sonucunda, yöneticiler tarafından takdir edilme ve beğenilme ihtiyacı duyarlar. Büyük bir işletmede çalışma veya önemli görünen bir unvana sahip olma toplum içerisinde olumlu etkiler sağlamaktadır. Statü, genel anlamıyla bir kimseye toplum tarafından konulan değerler bütünüdür. Bu manevi tatmin unsurları

işgörenlerin daha az ücretle işlerini yapmaya devam etmelerini ve örgüt de uzun yıllar kalmalarını sağlamaktadır.

1.2.4.2.5. Çalışma Arkadaşlarıyla Olan İlişki

Çalışma arkadaşları ile benzer düşünce yapısına sahip olmak, onlar tarafından kabul görmek ve yardımlaşmak çalışanın iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Silah, 2005).

Çalışanların, iş arkadaşlarına ve çalıştığı gruba kendisini yakın hissetmesi iş tatmin düzeyini etkilemektedir. Çalışma arkadaşları, kişinin iş tatminini kişi işine yeni başladığı zaman oldukça güçlü bir şekilde etkilemektedir. Bunun en önemli sebebi, çalışan işe yeni başladığı zaman tecrübesiz olduğu için neleri yapması veya yapmaması gerektiğini bilmemesidir. İşletme bünyesinde çalışma grupları oluşmuş ise işgörenler işini yapmayı istemese bile arkadaşları ile bir arada bulunmaktan hoşlanmakta ve bu da beraberinde iş doyumunu arttırmaktadır. Çalışma arkadaşları bu sebeplerden dolayı çalışanların iş doyumunu etkilemektedir. İşgörenin işletme içerisinde başarılı sayılan bir grupta yer alması ve kendisine uygun insanlarla birlikte çalışması iş doyumunu artırmaktadır.

1.2.4.3. Bireysel Faktörler

Kişisel özellikler, iş tatminini sağlayan etmenlerin başında gelmektedir. Bireylerin iş hayatındaki tecrübesi, iş tatminini belirleyen bir değişkendir. İş yaşamına yeni başlamış, tecrübesi az olan işgörenlerin beklentilerinin çok ve gerçekçi olmaması sebebi ile iş tatminleri, iş tecrübesi çok olan çalışanlara göre daha azdır. Çalışanların sosyal yapılarıyla beraber yaş, cinsiyet ve eğitim durumları da iş doyumunu etkileyen faktörler arasındadır. Ayrıca bireylerin işte kalma süresi, iş yerinde elde edilen bilgi birikimi ve beceri de iş tatmini üzerinde olumlu etki göstermektedir. Bunlarla birlikte işgörenlerin zekası ve yetenekleri de iş tatminini belirleyen faktörler olarak görülmektedir.



Şekil 1.7. İş tatmini modeli

1.2.4.3.1. Yaş

İş tatmininin yaş ile olan bağınyı inceleyen çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. İşgörenlerin belirli yaş dönemlerindeki farklılaşan davranışları, algılamaları, tutumları, bilgi birikimleri ve tecrübeleri, iş doyumunu farklı düzeyde etkileyebilmektedir (Silah, 2005).

Genel kanı yaşı küçük işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin diğerlerine göre daha az olduğudur. Bunun en önemli sebebi ise genç çalışanların yükselme hedefleri, işe uyum ve diğer iş koşullarına ilişkin yüksek iş doyumunu beklentilerine sahip olmalarıdır.

1.2.4.3.2. Hizmet Süresi

Bir çalışanın iş tatmini oranı, işyerindeki hizmet süresi ile yakından alakalıdır. Aynı işte uzun süre çalışan işgörenlerin, iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olması beklenir. İşe ısınamayan ve alışamayan çalışanların, işten ayrılma eğilimi gösterecekleri düşünüldüğünden, hizmet süresi ile iş tatmini arasında bir bağ olduğu varsayılır. Ancak, başka iş alternatiflerinin olmadığı, bireyin işten ayrılmasını

güçleştiren ekonomik problemlerin olduğu durumlarda, hizmet süresi ile iş tatmini arasında çok kuvvetli bir ilişki bulunmamaktadır (Izgar, 2003).

1.2.4.3.3. Cinsiyet

İş ve meslek faktörleri sabit tutularak kadın ve erkeğin iş tatmin düzeyleri incelendiğinde belirgin bir farklılığın olduğu söylenememektedir (Korman, 1978). Kadın ve erkeğin sosyal rollerinin ve önceliklerinin farklı olması, işyerindeki beklentilerinin ve taleplerin de farklı olmasına neden olmaktadır. Buna göre, ücret, iş saatleri ve iş koşullarından aldıkları doyum düzeyi de farklılık gösterebilmektedir. Kadın ve erkek arasındaki iş tatmini oranı farklı meslek gruplarına göre değişiklik göstermekle beraber iş yerinde kullanılan ünvanların tek başına etkili olmadığı anlaşılmaktadır.

1.2.4.3.4. Kişilik

Çalışanların kişilik özellikleri, onların işe ve geleceğe dair beklentilerinin belirleyicisi olabilmektedir. İşgörenler, eğitim düzeylerine, toplumdaki sosyal statülerine, ikili ilişkilerine göre iş arayabilmekte ve yapmayı düşündükleri işi kişilik özelliklerine göre belirleyebilmektedir. Buna göre; bireyin işe karşı oluşturduğu beklentilerinin belirleyicisi olan kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında bir ilişki olduğu düşünülebilmektedir (Gür, 2006).

Başarı düzeyi yüksek olan işgörenlerin daha fazla mücadele gerektiren işleri tercih ettikleri ve sonucunda başarılı bir iş hayatı yaşadıkları gözlemlenmiştir. Bununla beraber nevrotik kişilik özelliği gösteren ve olumsuz davranışlar sergileyen işgörenler ise genellikle insanlarla sorun yaşadıkları ve mutsuz oldukları için iş yaşamlarında da tatminsizlik yaşamaktadırlar. Olumsuz davranışlar sergileyen işgörenlerin, iş tatminsizliği yaşamaya daha fazla eğilimli olduklarına ilişkin ortak bir kanı mevcuttur.

Bireylerin ie dönük veya dışa dönük kişilik özelliği göstermeleri de iş tatmin düzeylerini etkilemektedir. İe dönük çalışanlar mümkün olduğunca az sayıda kişiyle görüştüğünden, daha sessiz bir çalışma ortamında tatmin olabilirken, dışa dönük kişilik özelliği gösteren işgörenler ise daha yoğun bir işyeri ortamında tatmin olabilmektedir.

1.2.4.3.5. Medeni Durum

Medeni durum ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında; evli olan işgörenlerin bekar olanlara kıyasla iş tatminlerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir Evlilerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olmasının nedeni aile yaşamındaki tatminin, işe yaygınlaştırılmasından olabilmekte ya da evliliğin çalışanların işe ilgili beklentilerini değiştirmesinden kaynaklanabilmektedir (Telman ve  nsal, 2004).

1.3. Verimlilik Kavramı ve Kapsamı

Literatürde verimlilik ve üretkenlik kavramlarının ifade ettiği anlamlar konusunda farklı görüşler vardır. Gerçekten de pek çok araştırmada iş veriminin tanımlanması ve ölçülmesinin zorluklarına değinilmiştir.

Genel olarak verimlilik kavramı; kesin olmaktan uzak, tanımlanmasında teorik güçlükler ve ölçülmesinde teknik zorluklar olan bir kavramdır. Günümüzde, verimlilik kavramına büyük değer verilmekte ve bu nedenle çeşitli alanlarda verimliliğin belirlenmesi, ölçülmesi ve değerlendirilmesi konularında yoğun çalışmalar yapılmaktadır.

1.3.1. Verimlilik Kavramının Tanımı

Verimlilik, Latince kökü “prodücare” olan ve günümüzde “prodüktivite” sözcüğü karşılığı olan bir kavramdır. Verimlilik veya prodüktivite sözcüğü her şeyden önce belli bir dönemdeki üretim faaliyeti sonucu gerçekleştirilen çıktı ile bu çıktının elde edilmesi için kullanılan girdi arasındaki ilişkiyi ifade etmekte ve kısaca;

$$\text{VERİMLİLİK} = \text{ÇIKTI MİKTARI} / \text{GİRDİ MİKTARI}$$

VEYA

$$\text{VERİMLİLİK} = \text{SİSTEM ÇIKTISI/SİSTEM GİRDİ} \\ (\text{SERMAYE} + \text{İŞÇİLİK} + \text{HAMMADDE} + \text{DİĞER})$$

olarak tanımlanmaktadır (Özsever, 2009).

1.3.2. Verimliliğin Benzer Kavramlarla İlişkisi

Bu bölümde verimlilik kavramıyla ilişkisi olan; Motivasyon Verimlilik İlişkisi, İş Tatmini ve Performans İlişkisi ile İş Tatmini ve Verimlilik İlişkisi üzerinde kısaca durulacaktır.

1.3.2.1. Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

Yöneticiler bir işi yapmakta zorlanabilecek bir bireyi, o işi isteyerek yapmaya zorlamamalıdır. Bir işi severek yapmak, içten gelen arzuyla olur ve işgörende bu arzuyu uyandırmak için onu çeşitli yöntemlerle, motive etmek gerekir. Verimliliğin bireysel olarak, çalışanlar açısından taşıdığı değer iki yönlü olarak incelenebilir: Birincisi, verimlilik artışı sonucu çalışanların elde edecekleri ekstra ücret. İkincisi, çalışanlarda meydana gelen verimlilik artışının onlarda işten zevk alma duygusuna yol açması ve onların motivasyonunu artırması. Motive olmayan personelin, etkili performans göstermesi ve verimli çalışması beklenmemelidir. İşgören, yeteneklerine uygun bir iş yapmıyorsa bu durum onda hoşnutsuzluk ve tedirginlik oluşturur. Yeteneklerine uymayan, anlamsız işlerle uğraşan üstün yetenekli personelde, bıkkınlık, yaşamla olan bağlarda gevşeme, bedensel-düşünsel gerilme gibi belirtiler görülür. İşyerleri bu ihtiyaçları doyuracak şekilde düzenlendiğinde, işgören de uyumlu, güvenli ve huzurlu olacaktır. Bu durum işgörenin motivasyonunu ve performansını yükseltecektir (Filiz, 2004).

Yöneticilerin, personeline sadece çalışması gereken makineler veya ücretlerinin arttırılmasıyla istekleri yerine getiren bireyler, gözüyle bakmaması gerekir. Yöneticilerin işgörenlerin yaptıkları işler hakkında bilgi sahibi olmaları örgütte performansın iyileşmesine sebep olmakta ki, bu da sonuçta verimliliğin ve kalitenin artımına neden olmaktadır. Verimlilik artışı büyük ölçüde işgörenin yaptığı işi isteyerek, yani yüksek motivasyon ile yapmasına bağlı olarak gerçekleşecektir.

Herşeyden önce teknoloji, ekipman, fiziksel koşullar ve üretim yöntemleri insan aklının ürünüdür ve bu faktörleri verimli bir şekilde kullanacak olanlar da yine insanlardır. Bu yüzden verimlilik düzeyi üzerinde etkili olan tüm değişkenlerin merkezinde işgörenlerle - insanlarla ilgili açılımlar yer almaktadır. Bu nedenle herhangi bir verimlilik geliştirme programının başarısı herşeyden önce insan unsuruna dayanmaktadır (Akdemir, 1996).

Motivasyon, tüm insan davranışlarında ve dolayısıyla verimliliği geliştirme çabalarında temel oluşturmakta ve işletme çalışanlarının yüksek verimliliğe yönlendirilmesinde en etkili konu olmaktadır.

1.3.2.2. İş Tatmini ve Performans İlişkisi

İş tatmini ve performans arasında çok sıkı olmamakla beraber, pozitif yönde bir bağ bulunmaktadır. İş tatmini ve performans ilişkisinde iki metot ön plana çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, yüksek performansın yüksek iş tatminine sebep olmasıdır. Bu durumda işgören, yüksek performans gösterdiği takdirde, işletme tarafından daha fazla ödüllendirilecek, maddi veya manevi ödül işgörenin tatmin düzeyinde artış sağlayacaktır. Diğeri ise; yüksek iş tatmininin performansa olan etkisidir. Bu yaklaşıma göre ise, kişi işinden tatmin oldukça, performansını artırma yönünde çaba göstermektedir.

Performansın iş tatminini arttırdığı görüşü, Edward D. Lawler ve Lyman W. Porter tarafından öne sürülmüştür. Eğer çalışan üstün bir performans sergilediğinde kendi için değerli olan bir ödül alırsa tatmin olacaktır. Bu ödül içsel veya dışsal bir ödül olabilir. Ayrıca işletme içerisinde dağıtılan ödüllerin adil bir şekilde dağıtılmaması çalışanların tatmin düzeyini azaltacak, dolayısıyla performans da düşecektir.

Düşük başarı gösteren işgörenlerin ödüllendirilmemesi başlangıçta tatminsizliğe yol açsa da, gelecekte daha fazla performansın ortaya konmasını sağlayacaktır. Görülüyor ki, performans ve iş tatmini arasındaki ilişkinin bu denli belirsiz olması biraz da ödüllerin araya girmesinden kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte bu ilişkinin bütünü sürekli ve devingen bir sistemdir (Werther, 1996).

1.3.2.3. İş Tatmini ve Verimlilik İlişkisi

Yıllardır iş tatmini ile verimlilik arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu göstermeye yönelik çalışmalar yapılmaktadır. İlk olarak Hawthorne'nun araştırmaları böyle bir ilişkinin var olduğunu göstermiştir. Bazı araştırmacılar iş tatmini ile

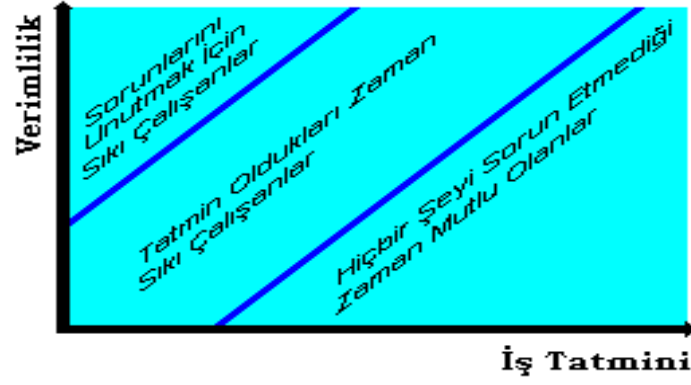
verimlilik arasında olumlu sayılabilecek bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır, fakat karşılıklarına ancak %15 gibi çok düşük bir korelasyon çıkmıştır (Dinçer ve Yahya, 1996).

Herzberg'in çift faktör teorisine göre iş tatmininin var olması yüksek verimliliği tek başına garanti edemez. Çünkü çalışanların verimliliğine etki eden iş planlaması, kurum hiyerarşisi gibi unsurlarında olduğu unutulmamalıdır. İşletmelerin uzun dönem gelecek planlamalarında üstünde durmaları gereken en önemli faktör, iş tatmininin mevcudiyetidir. Aksi takdirde hedeflere ulaşmak çok güç olacaktır.

Bireysel farklılıklar göze alınarak yapılan çalışmalarda ise bireyler; (Başaran, 1989)

- İşinden tatmin olduğu için daha çok çalışanlar,
- Problemleri önemsemeyip yaptığı işten mutlu olanlar,
- Yaşadığı zorlukları unutmak için kendini işine adan çalışanlar, şeklinde gruplandırılmışlardır.

İşinden tatmin olduğu zaman sıkı çalışan işgörenler şekil 1.8'deki grafiğin orta kısmında yer almış ve normal işgörenler olarak nitelendirilmişlerdir. Diğer işgörenlerin de normal işgörenlerin bu özelliğine sahip olmaları halinde iş tatmini ve verimlilik arasında oldukça güçlü bir korelasyon olacağı fakat, diğer iki grubun mevcut halleriyle bu korelasyonu büyük ölçüde aşağıya çekecekleri öngörülmüştür (Argyle, 1976).



Şekil 1.8. Bireysel farklılıklara göre iş tatmini ve verimlilik arasındaki ilişki

Mutlu olan bireyin daha çok ve daha iyi çalışacağını savunanlar olmasına rağmen karşıt bir görüş olarak da iş tatmini ile verimlilik arasında anlamlı bir ilişki olmadığını savunanlar da mevcuttur (Başaran, 1989).

1.4. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal eşitlik modellemesi, son zamanlarda tüm dünyada popüler olan bir istatistiksel analiz metodudur. Temel olarak yapısal eşitlik analizlerinin amacı, önceden belirlenen birbirini takip eden dizinlerin arasındaki bağı, veriler tarafından doğrulanıp doğrulanmadığını test etmektir. Varyans analizi, çok değişkenli varyans analizi, faktör analizi, regresyon gibi daha alışılmış istatistiksel yöntemlerden en önemli farkı, çok sayıda değişken arasındaki ilişkiyi modelleyebilmesi ve analiz edebilmesidir.

Son zamanlarda yapısal eşitlik modellemesinin gündeme gelmesiyle beraber, deneysel olmayan araştırma modellerinde de nedensellik varsayımlarının test edilebileceğine ilişkin varsayımlara sıkça rastlanmaktadır. Bu tür modellerin en önemlisi, yapısal eşitlik modellemesi ve en çok tercih edilen uygulaması ise path analizidir (Tatlıdil, 1992).

Yapısal eşitlik modellemesi içinde en çok tercih edilen uygulamalar üç grupta sıralanmaktadır. Bunlar gözlenen değişkenlerle path analizi, nedensel değişkenlerle path analizi ve doğrulayıcı faktör analizidir.

Gözlenen ve nedensel değişkenlerle path analizi, bir dizi değişken arasındaki bağı araştırılmasına olanak tanıyan bir istatistiksel metottur. Bu tür analizlerde, araştırmacının temel problemi, literatürden yararlanarak ortaya konulan bir modelin veri tarafından doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmektir. Gözlenen değişkenlerle path analizi, geleneksel regresyon analizi metodlarıyla çözümlenebilse de, regresyon analizlerinde her bir ilişki için bir regresyon analizine gerek duyulurken, LISREL gibi programlarla gerçekleştirilen analizlerde, değişkenler arasında belirlenen tüm bağ tek bir analizle ortaya konmaktadır. Bunun yanında nedensel değişkenlerle path analizinde, ölçmeden kaynaklanan hata miktarı yok edilebilmektedir. Hata payının yok edilmesi, yapısal eşitlik modellemesine dayalı olan tüm analiz yöntemlerinin en önemli avantajlarından biridir.

Doğrulayıcı faktör analizi, geleneksel yöntemle yapılan faktör analizlerinden farklı olarak, daha önceden belirlenen modelin doğruluğunu test etmek amacıyla kullanılır. Doğrulayıcı faktör analizinde, her bir maddenin, kendisini açıklayan nedensel değişkene ilişkin regresyon katsayıları tespit edilir. Geliştirilen ölçek araştırmalarında, açıklayıcı faktör analizi kullanılmaktadır (Tatlıdil, 1992).

1.4.1. Tarihsel Gelişimi

Yapısal eşitlik modellemesi ilk olarak genetik bilimci Sewell Wright tarafından kullanılmıştır. Wright 1918 yılında yayınlanmış olduğu makalesinde, kemik ölçümlerini tahmin eden bir model geliştirmiştir. Gözlenemeyen değişkenler onun araştırmalarında yer bulmuştur. Ekonometri uzmanı olan Goldberger, 1972 yılında, tedarik ve talep denklemleri üzerine bir çalışma yayımlamıştır (Hair, 1998).

Duncan, 1966 yılında, yapısal eşitlik modellemesi'ni sosyal bilimler alanına taşıyan araştırmaları başlatmıştır. Duncan yapısal eşitlik modelini gözlem yapılamayan veri için kısmi korelasyon tekniği bağlamında kullanmıştır. Joreskog ve Willy, 1973 yılında, yaptıkları çalışmalarla genel yapısal eşitlik modellemesi'ni path diyagramını da kapsayacak şekilde geliştirmişlerdir. Bu metot yaygın olarak LISREL modeli olarak bilinir. Yapısal olarak gözlemlenemeyen değişkenler ile daha karmaşık modellerin teorik olarak birleştirilmesi 1960'lı ve 1970'li arasında gerçekleşmiştir. 1963 yılında, Blalock, değişkenlerin birbirlerini etkileyebileceği tezini ileri sürmüştü, Duncan ve Portes ise birbiriyle ilişkili iki ölçülemeyen değişken kullanarak bunların birbirlerini etkilediklerini ortaya koymuşlardır.

1.4.2. Yapısal Eşitlik Modellerinin Analizi

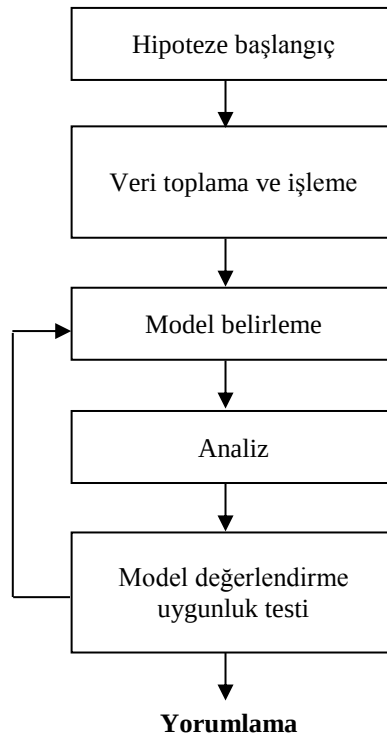
Yapısal eşitlik modellemesi, farklı analiz metotlarından oluşmaktadır. Temel olarak aynı esaslara dayanan analizler yardımıyla gerçekleştirilen bu yöntem aracılığıyla, birbirinden çok farklı sorunlara çözümler bulunabilir ve hipotezler test edilebilir. Literatürde en çok tercih edilen metotlar arasında "Gizil Değişkenlerle Yol Analizi",

"Gözlenen Değişkenlerle Yol Analizi", "Doğrulayıcı Faktör Analizi", ve "Çoklu-Grup Uygulamaları" vardır.

1.4.2.1. Yapısal Eşitlik Modellerinin Analiz Süreci

Yapısal eşitlik modellerinin analizinde, parametrelerin tahmini ve modelin anlamlılığının belirlenmesi için gerekli olan sürecin aşamaları aşağıda adımlardan meydana gelmektedir (Eroğlu, 2003).

- Teorik olarak bir model geliştirmek,
- Geliştirilen model için nedensel ilişkilerini ifade eden path diyagramını çizmek,
- Çizilen diyagramı yapısal ve ölçüm modellerine uyarlamak,
- Yapısal modeli tahmin etmek ve incelemek,
- Yapısal modelin uygunluk değerlerini bulmak,
- Sonuçları yorumlamak.



Şekil 1.9. Yapısal eşitlik modelinin aşamaları

1.4.2.1.1. Teorik Olarak Yapısal Bir Eşitlik Modelinin Geliştirilmesi

Yapısal eşitlik modeli çoğunlukla değişkenler arasındaki karmaşık bağdan meydana gelen modellerin test edilmesinde kullanılmaktadır ve en önemli özelliği tamamen teoriye dayalı olmasıdır. Bu sebepten dolayı, yapısal eşitlik araştırmalarında, veri toplanmaya başlamadan önce teorik bir model oluşturması zorunludur. Yapısal eşitlik modelinde iki çeşit değişken vardır. Bunlar, gizli değişkenler ve gözlenen değişkenlerdir. Gözlenen değişken, yapısal eşitlik modelinde ki göstergeler olarak ifade edilir ve bunlar araştırmacının doğrudan ölçtüğü veya gözlemlediği değişkenleri simgeler. Gizil değişkenler ise, doğrudan gözlenebilen değişkenler vasıtasıyla analiz edilebilir. Yapısal eşitlik modelleri iki tip gizil değişken içerir; bunlar sırasıyla içsel ve dışsal gizil değişkenlerdir. Bu iki tür değişken model içindeki gizil yapıda bağımlı veya bağımsız olma durumlarına göre de farklılık gösterir. Bir gizil değişken birden fazla gösterge tarafından ifade edilir. Yapısal eşitlik modelinde model belirleme, gizil değişkenler arasındaki veya bir gizil değişkenin göstergesi olmayan gözlenen değişkenlerle arasındaki bağın açıklanması şeklinde ifade edilebilir.

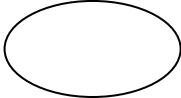
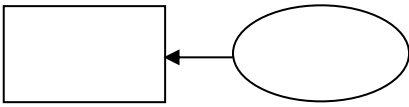
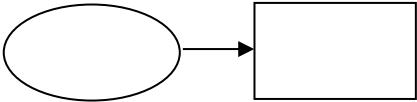
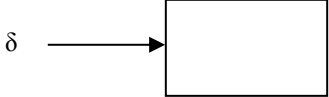
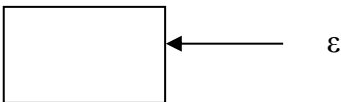
1.4.2.1.2. Path Diyagramının Çizilmesi

Path Analizi, ilk defa Amerikalı genetikçisi Sewall Wright tarafından, 1921 yılında, geliştirilmiştir. Yapısal eşitlik sistemi kurulmuş bir modelde, değişkenler arasındaki ilişkilerin grafik gösterimi şeklinde görselliğe dönüştürülmesine "Rota Diyagramı" (Path Diyagramı) denir. İki değişken arasındaki sebep ve sonuç ilişkisinde, hangi değişkenin ya da değişkenlerin bağımlı, hangi değişkenin ya da değişkenlerin ise bağımsız değişken olarak ele alınması gerektiği önemli bir konu olduğundan, değişkenler arasında ki bağın araştırmacı tarafından tespit edilip, analizin bu tespitlere göre yapılması gerekmektedir.

Path diyagramı, değişkenlerdeki değişimin nedenlerini ortaya koyan bir çeşit araç olarak görülebilir. Sınırlı da olsa, sebep sonuç ilişkisi içerisinde yorum yapma şansı sunar, test ve model uyumu için verilerin toplanmasına yardımcı olur. Bir başka

1.GİRİŞ

faydası da sonuçların analiz edilmesinde, mantıksal akışı ifade etmesidir. Path diyagramlarında tek yönlü oklar kullanılır. Bu oklar her bir bağımsız değişkenden kendisine bağımlı olan değişkene doğru çizilir. Model içerisinde diğerlerine bağımlı olmayan değişkenler arasındaki korelasyonlar ise iki yönlü oklar tarafından ifade edilir ve birleştirici eğri biçiminde çizilir. Model şeması üzerinde path katsayılarının sembolik veya sayısal değerleri ifade edilir. Aşağıda ki şekilde path diyagramını oluşturan şekil ve semboller ile anlamlarına yer verilmiştir.

SEMBOLLER	AÇIKLAMA
	Gizil değişken
	Gözlenen değişken (x yada y)
	Gizil değişkenden gözlenen değişkene olan regresyon katsayısı
	Gizil değişken üzerine, gizil bağımsız değişkenin nedensel etkisi
	Bağımsız değişkenin gözlenen değişkenle ilgili ölçüm hatası
	Bağımlı değişkenin gözlenen değişkenle ilgili ölçüm hatası

Şekil 1.10. Yapısal eşitlik modelinde kullanılan geometrik şekiller ve anlamları

1.4.2.1.3. Yapısal Eşitlik Modelinin Uygunluğunun Belirlenmesi

Yapısal eşitlik modeli sonuçlarının anlamlılığının yorumlanması için farklı istatistiklik metotlarından faydalanılmaktadır. Uygunluk indeksleri olarak kabul edilen bu istatistikler, gözlenen değişkenler ile gizli değişkenler arasındaki ilişkinin doğru olarak temsil edilip edilmediğine karar verilmesine yardımcı olmaktadır. Model uygunluğu indeksleri üç grup altında sıralanmaktadır. Bunlar; Kesin Uygunluk İndeksleri, Artırımlı Uygunluk İndeksleri ve Kısıtlı Uygunluk İndeksleridir.

1.4.2.1.3.1. Kesin Uygunluk İndeksleri

Kesin uygunluk indeksleri, tüm modelin yani yapısal ve ölçüm modellerinin gözlenen kovaryans ve korelasyon matrisinin tahmin derecesini belirtmektedir. Yapısal modelin veya ölçüm modelinin hangisinin daha uygun olduğu veya olmadığına dair bir ayrım bulunmamaktadır. Kesin uygunluk indeksleri arasından en yaygın kullanılanın Ki Kare İstatistiği, Hataların Kareli Ortalaması Yaklaşımı ve Uygunluk İndeksidir.

1.4.2.1.3.1.1. Ki Kare İstatistiği

En çok tercih edilen ve kullanılan uygunluk istatistiği; $(N-1)F_{ML}$ formülüyle bulunmaktadır. $N-1$ örneğe ait tüm serbestlik derecesini, F_{ML} ise En Yüksek Olabilirlik tahmininde minimize edilen istatistik değerini ifade etmektedir. Büyük örneklerde, çok değişkenli normallik varsayımı altında $(N-1)F_{ML}$, serbestlik derecesi modelin serbestlik derecesine eşitlenirken, Pearson Ki kare dağılımı göstermektedir. Serbestlik derecesi $\frac{1}{2}(p)(p+1)-t$ formülünden hesaplanmaktadır. p ; gözlenen değişken sayısını, t ; tahmin edilen parametre sayısını göstermektedir (Bryne, 1998).

1.4.2.1.3.1.2. Hataların Kareli Ortalaması

Hataların Kareli Ortalaması (RMSEA) yaklaşımı, kurulan modelin uygunluğunun kusursuz olduğunu varsaymayan, merkezi olmayan Ki kare yaklaşımını göstermektedir. Merkezi olmayan Ki-kare dağılımının, merkezi olmayan parametre olarak tanımlanan ilave bir parametresi bulunmaktadır. Bu parametre H_0 hipotezinin yanlış olma derecesini ölçmektedir. H_0 hipotezi doğruysa $\delta = 0$ olacak, merkezi Ki kare dağılımı gösterecektir. δ değeri yükseldikçe H_0 hipotezinin kabul edilmesi yanlış olacaktır. Yapısal eşitlik modellemesinde, δ değeri oluşturulan modelin yanlış belirlenme derecesini belirtmektedir (Kline, 2005).

1.4.2.1.3.1.3. Uygunluk İndeksi

Uygunluk İndeksi (GFI), değeri sıfır (0) ile bir (1) arasında ölçüler alabilen istatistiksel olmayan karşılıklardır. Sıfıra yaklaşık değerler, zayıf uygunluğu, bire yaklaşık değerler ise, iyi uygunluğu sembolize etmektedir. Uygunluk indeksi, serbestlik derecesi olmayan bir indekstir. Ayrıca zayıf veya güçlü uygunluğa hangi sınırlar içinde karar verileceğiyle alakalı net bir bilgi bulunmamaktadır (Hair ve Anderson, 1998).

1.4.2.1.3.2. Artırımlı Uygunluk İndeksleri

Artırımlı Uygunluk İndeksleri, belirlenen modelin yokluk modeli ile karşılaştırılması esasını temel almaktadır. Yokluk modeli bağımsız model olarak da tanımlanmakta, gözlenen değişkenlerin anakütle kovaryanslarının sıfır olduğunu düşünmektedir. Diğer bir deyişle, bağımsız model ile değişkenler arasında ilişki olmadığını kabul etmektedir.

1.4.2.1.3.2.1. Karşılaştırmalı Uygunluk İndeksi

Karşılaştırmalı Uygunluk İndeksi (CFI), mevcut modelin uyumu ile gizil değişkenler arası korelasyonu ve kovaryansı yok kabul eden sıfır hipotez modelinin uyumunu

karşılaştırır. Bir başka deyişle, model tarafından tahmin edilen kovaryans matrisi ile sıfır hipotezli modelin kovaryans matrisini karşılaştırır. H_0 hipotezinin doğru olduğunu kabul etmektedir. H_0 hipotezinin her zaman doğru olamayacağı varsayılırsa, merkezi olmayan Ki kare dağılımı ile tahmin yapmak daha uygun olmaktadır.

1.4.2.1.3.2.2. Düzeltilmiş Uygunluk İndeksi

Bu indeks (AGFI), Uyum İyiliği İndeksi'ne, modelin serbestlik derecesinin etkisinin ilave edilmesiyle ölçülmektedir. 0,90'dan büyük değerler için uygunluğun iyi olduğunu gösteren indekstir.

1.4.2.1.3.3. Kısıtlı Uygunluk İndeksleri

Bu indekslerde, model uygunluğunun iyiliği modelden tahmin edilecek parametre sayısı ile ölçülmektedir. Bu indekslerde, parametre sayısı fazla olan model için iyi uygunluğu elde etmenin daha kolay olacağı temeline dayanmaktadır. Tam tanımlanmış model için uygunluk düzeyi mükemmel olmaktadır.

Çizelge 1.3. Standart uyum iyiliği ölçütleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2sd$	$2sd \leq \chi^2 \leq 4sd$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$
GFI	$0,75 \leq GFI \leq 1$	$0,50 \leq GFI \leq 0,75$
AGFI	$0,80 \leq AGFI \leq 1$	$0,50 \leq AGFI \leq 0,80$

2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde, motivasyona bağlı iş tatmini, iş güvenliği, verimlilik ve yapısal eşitlik modeli konularıyla ilgili daha önce yapılan bazı akademik çalışmalar yer almaktadır.

Mayfield ve Kopath (1998), “The Effects of Leader Motivating Language on Subordinate Performance and Satisfaction”, isimli araştırmalarında, liderin motive edici konuşmasının performans ve iş tatmini üzerine etkilerini incelemiş olup, 1988 yılında iddaa edilen “Liderin motive edici konuşması, performans ve iş tatminine olumlu katkıda bulunur” teorisi LISREL programı yardımıyla test edilmiştir. Araştırma sonunda söz konusu teorinin doğruluğu onaylanmıştır.

Gülüm (1998), “Geçmişten Günümüze Motivasyon Teknikleri ve Türk Sanayi İşletmelerindeki Uygulamaları” isimli yüksek lisans çalışmasında, motivasyon konusunda geliştirilen metodlar ve dünyadaki güncel uygulamaları inceleyerek, Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelerdeki motivasyon sorunlarını tespit etmek ve çözüm önerileri geliştirmek amacıyla uygulamalı bir araştırma yapmıştır.

Garih (2000), “İş Hayatında Motivasyon” adlı kitapta, iş hayatında kurumsal ve kişisel verimliliğin artırılmasına yönelik öneriler sunmuştur.

Topçu (2003), “İş Doyumu ve Motivasyon” isimli doktora çalışmasında, havacılık sektöründe çalışan pilotların, iş doyum seviyelerinin tespit edilerek izlenebilecek alternatif motivasyon stratejilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma yapmıştır.

Steve ve arkadaşları (2003), “Motivation of Survey Employees in Construction Projects” isimli makalede, inşaat projelerinde kullanılması gereken motivasyon tekniklerini ele almıştır.

Jiliang (2004), “Motivation of Construction Engineers in Yunnan, China” isimli yüksek lisans tezinde, Çin’deki inşaat sektöründe yaşanan reform ile Çin’li inşaat

2.ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

mühendislerinin motivasyonun yanısıra beklenti ve ihtiyaçlarının ne kadarının karşılandığına dair bir araştırma yapmıştır.

Hou (2004), “Motivation of Chinese construction industry professionals” isimli yüksek lisans tezinde, Çin inşaat sektöründe motivasyon tekniklerinin hangilerinin ne ölçüde kullanıldığını araştırmıştır.

Maiti (2004), “Madenlerdeki İş Kazalarının Sebepleri” isimli iş kazalarını anlamaya yönelik yaptığı araştırmada, alınan tüm tedbir ve önlemlere rağmen maden kazalarındaki ölü ve yaralı sayısı ile kazalarının miktarının yüksekliği üzerinde durmuştur. Yazar madencilerin psikolojik durumlarını ve çalışma koşullarını anlamadan yapılan incelemelerin yetersiz kalacağını vurgulamıştır. Söz konusu çalışmada, maden kazalarındaki yaralanmaların risk faktörleri YEM aracılığı ile incelenmiştir. YEM ile 16 nedensel faktör modellenmiştir. Negatif kişilik yapısına sahip madencilerin kazalar için en çok dikkât edilmesi gereken grubu oluşturduğu tespit edilmiştir. Genellikle işgörenlerin güvenlik ortamını tehlikeye sokarak iş kazalarına yol açtıkları çalışmada ifade edilmiştir. Güvenlik tedbirlerinin sıkı bir şekilde uygulanması ile bu tip negatif davranışların engellenebileceği belirtilmiştir.

Çiçek (2005), “Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma” isimli yüksek lisans çalışmasında, motivasyon ile iş yaşam kalitesinin tanımı, özellikleri ve insan kaynakları yönetimindeki önemi ile birlikte, motivasyon teorileri ve motivasyon araçlarını incelemiştir.

Yapar (2005), “Motivasyonun İş Verimliliği Üzerine Etkisi” isimli yüksek lisans tezinde, motivasyon ve verimlilik kuramları hakkında bilgi verilerek, yenilikçi ve geleneksel kuramlar açısından ayrı ayrı ele alınan motivasyon etmenleri hakkında bir işletme üzerinde bir saha çalışması yapmıştır.

2.ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Balaban (2006), “Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Motivasyonu Üzerinde Kültürün Etkisi” isimli yüksek lisans çalışmasında, Türk inşaat sektöründe yer alan yüklenici işletmelerle, mimarlık bürolarında çalışan personelin motivasyonu üzerinde durarak; örgüt kültürünün işgören motivasyonu üzerindeki etkisi ve rolünü incelenmiştir.

Ayyıldız ve Ustasüleyman (2006), “Üretim ve Pazarlama Bölüm Çalışanları Arası Davranışsal Değişkenlerin Firma Performansı Üzerine Etkisine İlişkin Yapısal Bir Model Önerisi” isimli çalışmalarında, firmaların performanslarını etkileyen en önemli faktörlerden biri olan, pazarlama bölümünde ki işgörenler arasında ki kişisel ilişkileri incelemiş ve bu çerçevede bir model geliştirerek ve YEM ile analiz etmişlerdir. Model için ilk aşamada 11 hipotez oluşturulmuş ve internet ortamından seçilen 123 firmaya anket uygulanmıştır. Test sonucunda iletişim, çatışma ve paylaşılan değerlerin işyerindeki güveni olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca güç ve paylaşılan değerler arasında da pozitif yönde bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir.

Yener (2007), “Personel Performansına Etki Eden Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) İle İncelenmesi ve Bir Uygulama”, isimli doktora tezinde; kişisel performansa etki eden faktörler arasındaki ilişkilerin derecelerini, YEM metodunu kullanarak test etmiştir. Çalışmada, ilk aşamada kişisel performansa etki eden faktörlerin modeli oluşturulmuş, veri toplama aracı olarak dilsel değişkenlerle oluşturulmuş anket tercih edilmiştir. Anket sonucunda elde edilen veriler bulanık teori kullanılarak, sabit sayılar haline dönüştürülmüştür. Sonuçlar kişisel faktörlerin performansa doğrudan ve dolaylı etkileri bakımından değerlendirilmiş olup, kişisel faktörlerin dolaylı olarak kişisel performansa etki ettikleri tespit edilmiştir. Bunun yanında kişisel performansın kurumsal performansı doğrudan etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tunçez (2007), “İstanbul Büyükşehir Belediyesinde Büroda Çalışan İnşaat Mühendisleri ve Mimarların Motivasyonu Üzerine Bir Uygulama” isimli yüksek lisans çalışmasında, motivasyon kavramını, başlıca motivasyon teorilerini, çalışanlar

ve yöneticiler için faydalı olabilecek etkili motivasyon tekniklerini, ve motivasyonu sağlamada önemli etkisi olan ergonomiyi anlamaya yönelik olarak, İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan inşaat mühendisleri ve mimarların oluşturduğu teknik ekibe anket çalışması yapmıştır.

Aydın (2010), “Motivasyonu Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle Belirlenmesi: Bir Tekstil İşletmesi Örneği”, isimli yüksek lisans tezinde; bir tekstil firmasında çalışan personelin motivasyonunu etkileyen faktörler ile aralarındaki gizil yapıların ortaya çıkarılmasına yönelik olarak, işgörenlerin motivasyonlarını etkileyen etmenleri anlamak için; takım çalışması, fiziksel koşullar, kişisel özellikler, ücret ve sosyal haklar ile firma yönetimi hakkında sorular sorulmuştur. Yapılan analiz ve değerlendirmeler sonucunda; kişisel özellikler, fiziksel koşullar, ücret ve sosyal haklar, firma yönetimi ve iletişim değişkenlerinin motivasyon değişkeni üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

Çöğür (2010), “İnşaat Sektöründe Proje Yönetiminin Kullanabileceği Motivasyon Araçları”, isimli yüksek lisans tezinde; sektörde çalışanların motivasyon araçlarından ne düzeyde etkilendiğini belirlemek ve motivasyon araçlarının etkilerinin kişisel özellikler ve proje özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaya yönelik, bir anket çalışması gerçekleştirmiştir.

Varışlı (2010), “İnşaat Firmalarında Çalışanların İş Doyumu“ isimli yüksek lisans çalışmasında, iş doyumunu konusunda uygulanan metodlar ve personelin örgütsel bağlılığı ile kuruma katkısını incelemiş ve performans artışı üzerinde durmuştur.

Bektaş (2012), “Yöneticilerin İş Tatmini ve Motivasyon Düzeylerinin Yaşam Anlamı Düzeyi Üzerindeki Etkisi”, isimli yüksek lisans tezinde; otomotiv sektöründe çalışan yöneticilerin iş tatmini ve motivasyonlarının, yaşamın anlamı üzerindeki etkisini araştırmak maksadıyla, yaşamın anlamı ve bu kavram üzerinde etkisi olduğu düşünülen iş tatmini ve motivasyon arasındaki ilişkileri, 97 kişiye uygulanan anket yoluyla, analiz etmiştir.

Zorlutuna (2012), “Bir İşletmede Kadrolu Çalışanlar ile Taşeron Çalışanların İş Tatmini ve Motivasyon Değişkenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tezinde, taşeron olarak çalışan işçilerin motivasyon etmenleri ve iş tatminleriyle kadrolu olarak çalışan işgörenlerin motivasyon etmenlerini kıyaslamış aradaki farkı yaptığı saha çalışmasıyla ortaya koymuştur.

Tüzer (2012), “İstanbul Genelinde İnşaat İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinde, inşaat sektöründe yeni yasada öngörülen iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin ne seviyede uygulandığını incelemiş ve sektörün konuya olan yaklaşımlarının incelendiği teknikleri ele almıştır.

Kaya (2013), “Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Beklentisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Belirlenmesi”, isimli yüksek lisans tezinde; Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerinden oluşan 384 kişilik gruba anket çalışması uygulanarak, öğrencilerin gelecek ile ilgili beklentilerini etkileyen gizil yapıları yapısal eşitlik modelini kullanarak ortaya çıkarmıştır. Çalışma sonucunda ekonomik faktörlerin geleceğe yönelik beklentiler açısından önem arz ettiği, ayrıca alınan eğitimin kalitesinin de gelecekle ilgili beklentileri arttırdığı tespit edilmiştir. Bunun yanında ailenin ve arkadaşların davranışlarının, yaşanılan çevrenin ve iş olanaklarının da gelecekle ilgili beklenti üzerinde olumlu yönde bir etkisi olduğu anlaşılmıştır.

3. MALZEME VE YÖNTEM

Bu bölümde, öncelikle araştırmaya ait örneklem ve deneklerin meslek grupları açıklanarak; anket çalışmasının metodu ve bölümlerinin muhteviyatı üzerinde durulmuş; motivasyon kavramı, iş sağlığı ve güvenliği kavramı, iş tatmini kavramı ve son olarak da işyerindeki verimlilik kavramı ilgili olan verilerin nasıl elde edileceği hakkında kısaca bilgi verilmiştir. Tez çalışmasının başlangıcında önerilen araştırma modeli ile çalışmanın sonunda toplanan veriler ışığında elde edilen örnek modelin son hali gösterilmiş, araştırmanın amacına bağlı olarak geliştirilen alt problemler ve test edilmesi düşünülen hipotezler sıralanmıştır. Ayrıca elde edilen verilerin istatistiksel analizi ve yorumlanmasıyla ilgili olarak bilgi verilmiştir.

3.1. Malzeme ve Yöntem

Araştırma sonucunda elde edilen verilerde toplam 400 kişiyle görüşülmüş olup, araştırmanın örneklemini Adana, Osmaniye, Kahramanmaraş, Gaziantep ve Adıyaman İlleri genelinde çalışan İnşaat Mühendisleri, İnşaat Teknikerleri, İnşaat Teknisyenleri ve sektörde çalışan işçiler oluşturmaktadır. Gerçekçi ve sağlıklı verilere ulaşabilmek için düzenlenen anket bireylerle görüşülerek doldurulmuştur. Çalışma sonucunda değerlendirmeye uygun 250 kişiden geri dönüşüm sağlanmıştır.

Araştırmanın temelini oluşturan değişkenler; (Kişilik özellikleri, iş sağlığı ve güvenliği, motivasyon, iş doyumu ve verimliliği etkileyen etmenler) arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla kullanılan yöntemler bu bölümde sıralanmıştır.

3.1.1. Veri Toplama Yöntem ve Aracı

Veri elde etmek amacıyla oluşturulan anket çalışması 5 bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler sırasıyla; kişisel özellikler (1. bölüm), iş sağlığı ve güvenliği (2. bölüm), motivasyon (3. bölüm), iş tatmini (4. bölüm) ve iş yerinde verimlilik (5. bölüm) konu başlıkları altında toplanmıştır.

3.1.2. Anketin Bölümleri

Araştırmanın temelini teşkil eden anket çalışmasının bölümleri aşağıda sıralanmıştır.

3.1.2.1. Kişisel Özellikler

Kişisel Bilgi Formu; sektörde çalışanların iş güvenliği, motivasyonları, iş tatminleri ve işyerindeki verimlilikleri ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, görev yapılan süre, aylık ücret, ünvan ve iş kazası arasında bağlantı kurmaya yönelik 10 soruluk formdur.

3.1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğiyle (ISG) ilgili olarak 13 maddeden oluşan bir ölçek uygulanmıştır. Çalışanların iş güvenliği ve iş kazaları ile ilgili olumlu ve olumsuz görüşlerini içeren 13 soruluk bir tutum anketi uygulanmıştır. İnşaat sektöründe çalışanların yaş, eğitim durumu ve hizmet seviyelerine ilişkin bilgilerle, ölçekte bulunan 13 ifade arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmış; bunun için tek faktörlü varyans analizi kullanılması planlanmıştır. Önceki yıllarda Sayaner (1997) ve Zorlu (2008) tarafından kullanılan iş güvenliği ölçeği soruları tercih edilmiştir. Ölçekteki 1-4-9-10 numaralı sorular çevresel faktörleri, 2-3-7-8 numaralı sorular yorgunluk ve dikkat dağınıklığını, 5-6-13 numaralı sorular tecrübe, yaşı ve 11-12 numaralı sorular ise eğitim durumuna ilişkin bilgileri anlamaya yöneliktir.

3.1.2.3. Motivasyon

Motivasyon ölçeğine (MOT) ilişkin toplam 24 maddeden oluşan anket de ilk 9 madde içsel motivasyon düzeyini, sonraki 15 madde ise dışsal motivasyon düzeyini anlamaya yöneliktir. Çalışmada; Mottaz (1985), Brislin ve arkadaşları (2005), Mahoney ve Leobler (2006) kullandıkları ve Taşpınar (2007) ile Bektaş (2012) tarafından düzenlenen “Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Anket formunda 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Fikrim Yok, 4=Katılıyorum ve

5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiş olup, puanlama olarak ortalama 1,00-1,80 arası çok düşük, 1,81-2,60 arası düşük, 2,61-3,40 arası orta, 3,41-4,20 arası yüksek, 4,21-5,00 arası çok yüksek motivasyon düzeyi olarak kabul edilmektedir.

3.1.2.4. İş Tatmini

Yöneticilerin ve çalışanların iş tatminini ölçmek için Weis, Devis, England ve Lefquist (1967) tarafından içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilen, Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilen ve Sat (2011), Bektaş (2012) tarafından kullanılan 20 sorudan oluşan “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” (ID) 5’li Likert tipi bir ölçekle değerlendirilmektedir. Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20’ye, içsel doyum puanı 1-2-3-4-7-8-9-10-11-15-16-20 içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12’ye, dışsal doyum puanı 5-6-12-13-14-17-18-19 dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8’e bölünmesi ile elde edilmektedir. Puanlamada 100 en yüksek, 20 en düşük puan olup, 25 puanın altı düşük iş tatminini, 26-74 arası normal iş tatminini, 75 ve üzeri puan yüksek iş tatminini göstermektedir.

3.1.2.5. Verimlilik

25 maddeden oluşan “Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği” (END) işyerindeki verimliliği duyarlı bir biçimde ölçmek amacıyla geliştirilen ve çalışanların iş performanslarının değerlendirilmesi için tercih edilen bir ölçektir. Endicott İşte Üretkenlik Ölçeğinde maddeler duygunun, davranışın yada tutumun bir önceki hafta içerisinde ne sıklıkla görüldüğüne bağlı olarak 5 dereceli 0=Hiç, Çok Nadir=1, Bazen=2, Sık Sık=3 ve 4=Hemen Her Zaman şeklinde değerlendirilmektedir. Ayrıca 25 maddenin yanı sıra bireyin çalışması gereken saat sayısı, çalışmış olduğu saat sayısı ve gerekenden daha az çalışmışsa bunun nedenleri de sorulmaktadır. Endicott İşte Üretkenlik Ölçeğinin Türkçeye çevrilmesi Uğuz, Yerlikaya ve Aydın tarafından 2004 yılında gerçekleştirilmiş olup, Aslan (2011) tarafından da kullanılmıştır. Bu yöntemde, ölçekten elde sonuçlara göre puanlar toplanır. Yüksek bir puan düşük iş verimliliğine, düşük bir puan ise yüksek iş verimliliğini işaret eder. Endicott İşte

Üretkenlik Ölçeğinde; 1-2-3-4 numaralı sorular motivasyon kaybını, 5-6-7-8 numaralı sorular dikkat dağınıklığını, 9-10-11-12 numaralı sorular iş yerindeki stresi, 13-14-15-16 numaralı sorular yorgunluk ve halsizliği, 17-18-19-20-21-22-23-24-25 numaralı sorular ise iş yerindeki tatminsizlikten kaynaklı düşük iş verimini ölçmeye yöneliktir.

3.1.3. Verilerin İstatistiksel Analizi ve Yorumlanması

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için LISREL paket programı ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yaklaşımı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde öncelikle doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları kullanılarak, parametrelerin uygunluğu kontrol edilmiş ve sonrasında modelin uygunluğu denenmiştir. Anketin güvenilirlik analizi, ankette yer alan sorular kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3.1.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Teknoloji ne kadar ilerlerse ilerlesin, üretimi etkileyen en temel etken insan faktörüdür. İnsan karmaşık yapısı dolayısı ile üretimin en güç kontrol edilebilen kaynağıdır. Bu sebeple, motivasyon ve iş tatmini, üretimdeki insanı belli bir amaç doğrultusunda, yönlendiren ve verimliliği arttıran kavramlar olarak ön plana çıkmaktadır.

İnsanlar; nitelikleri, ihtiyaçları, istekleri ve beklentileri açısından birbirlerinden farklı yapılara sahiptirler. Bu çok değişkenli yapı, çalışanların motivasyon boyutunda farklılık göstermesine sebep olmakta ve iş yerindeki verimlilik düzeylerini etkilemektedir. İşletmede motivasyon ortamı; içsel ve dışsal unsurlar ile insan kavramının bütünleştiği bir noktada oluşmaktadır. Bu unsurlar motivasyon faktörlerinin değişkenliği hakkında bilgi verici niteliktedir. Bu faktörler bireylere ve kurumlara göre çeşitlilik arz etmektedir.

Motivasyonu etkileyen faktörler, ancak kişilerin davranışlarının incelenmesi sonucunda ortaya çıkabilir. Çünkü motivasyon görülmeyen ve kolayca incelenemeyen bir kavramdır. Bireylerin olaylara karşı gösterdikleri tepkilerin şekli, motivasyonu gösterir. Bu yüzden çalışanların motive olabilmeleri için, yöneticiler, çalışanların davranışlarına göre onları değerlendirerek önlemler almalı, iş tatminini ve verimliliği arttıracak yeni uygulamalar geliştirmelidirler.

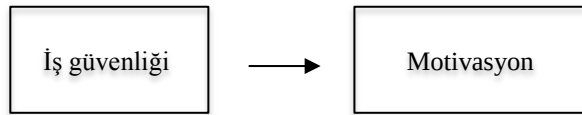
Günümüzde, inşaat sektöründe, çalışanların motivasyon düzeylerinin kazandıracağı ekonomik katkının önemi henüz yeteri kadar bilinmediği için, “çalışan motivasyonu” kavramına gereken önem verilmemektedir. Oysa çalışanların daha verimli olması ancak motivasyonun yüksek olduğu iş ortamı ile artırılabilen ve bunun sağlanabilmesi için de bazı ek maliyetlere katlanmak, işletmeye daha nitelikli elemanların kazandırılması, mevcut nitelikli elemanların uzun süre işletmede kalmasının sağlanması gerekmektedir.

Çalışanları motive eden faktörler; psikolojik, kültürel ve ekonomik yapılarına bağlı olarak değişmekle birlikte, yöneticiler motivasyon araçlarını kullanırken, çalışanlarının bireysel farklılıklarını ve beklentilerini de göz önünde bulundurarak, en uygun motivasyon aracını seçip kullanmaya özen göstermelidirler.

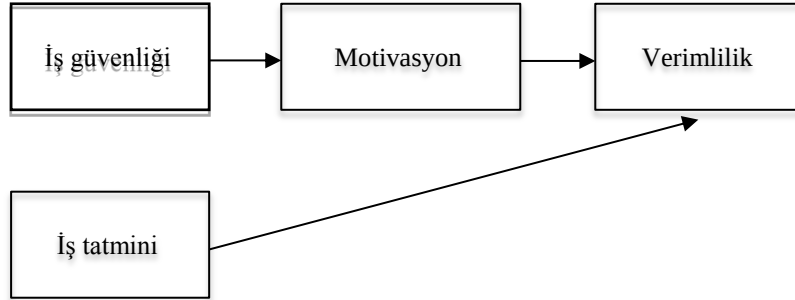
Son zamanlarda farklı meslek gruplarına yönelik olarak yapılan araştırmalardan Balaban (2006), Tunçez (2007), Keskin (2008), Bilecen (2008) ile Çöğür (2010)’da motivasyon ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin varlığını kanıtlayan bulgulara ulaşılmıştır. Bazı çalışmalarda ise motivasyon ve verimlilik arasında bağın önemine değinilmiştir. Bu çalışmalardan; Pekel (2001), Yapar (2005) ve Özdemir (2008)’de, işgörenlerin iş ile ilgili tutum ve davranışlarının pekişmesinde, verimliliklerinin artmasının motivasyon faktörüne bağlı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca performans ve verimlilik arasında ki bağa işaret eden; Celep (2010) ve Yıldız (2012)’de işgörenlerin performans artışlarının iş yerinde ki verimliliğe etkisi üzerinde durulmuştur.

3.MALZEME VE YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı; Türk inşaat sektöründe çalışanların iş tatmini ve motivasyonlarını etkileyen faktörler ile bu faktörlerin işyerindeki verimliliğine etkisini incelemektir. Ayrıca inşaat sektöründe çalışanların sosyo-demografik özellikleri ve iş güvenliği kriterlerinin iş yerindeki performans düzeylerine ve örgütsel verimliliklerine etkisi hakkında veriler elde etmektir. Bu amaç doğrultusunda Şekil 3.1. de sunulan araştırma modeli, literatür bulgularına dayandırılarak kurulmuştur. Model inşaat sektöründe yer alan toplam 400 teknik personelden değerlendirmeye uygun olan 250 kişiden oluşan örnek evrenden elde edilen veriler üzerinden değerlendirilmiş ve Şekil 3.2. de son şeklini almıştır.



Şekil 3.1. Tez başlangıcında önerilen araştırma modeli



Şekil 3.2. Araştırma modelinin son hali

3.MALZEME VE YÖNTEM

Araştırmanın amacına bağlı olarak alt problemler geliştirilmiş ve bu alt problemlere aşağıdaki şekilde sıralanan hipotezlerin test edilmesi ile cevap aranmıştır:

H0: İnşaat sektöründe çalışan personel için alınan iş güvenliği önlemleri yüksekse, iş yerindeki motivasyon düzeyi yükselmez.

H1: İnşaat sektöründe çalışan personel için alınan iş güvenliği önlemleri yüksekse, iş yerindeki motivasyon düzeyi yükselir.

H0: İnşaat sektöründe çalışan personelin motivasyon düzeyi yüksekse, iş yerindeki verimlilik düzeyi yükselmez.

H1: İnşaat sektöründe çalışan personelin motivasyon düzeyi yüksekse, iş yerindeki verimlilik düzeyi de yükselir.

H0: İnşaat sektöründe çalışan personelin iş tatmini düzeyi yüksekse, iş yerindeki verimlilik düzeyi yükselmez.

H1: İnşaat sektöründe çalışan personelin iş tatmini düzeyi yüksekse, iş yerindeki verimlilik düzeyi de yükselir.

Ayrıca araştırma kapsamında, sosyo-demografik değişkenler ve iş güvenliği kriterlerine göre sektörde çalışan personelin iş yerindeki verimlilik düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmektedir.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde veriler, araştırmanın yöntem bölümünde belirtilen yöntem ve teknikler kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesi LISREL paket programı yardımıyla gerçekleştirilmiştir. LISREL paket programı doğrulayıcı faktör analizi yapmak amacıyla kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) sonuçları kullanılarak parametrelerin uygunluğu kontrol edilmiş ve sonrasında modelin uygunluğu denenmiştir.

4.1. Analiz Sonuçları

Ankette yer alan her soru bir sütuna gelecek şekilde yerleştirilmiş daha sonra katılımcıların konuyla ilgili sorulara verdikleri cevaplar sütunların altına gelecek şekilde hizalanmıştır. Veri seti bu şekilde hazırlanmıştır. Hazırlanan veri seti programa tanıtılarak; söz konusu veri setinden bir kovaryans matrisinin oluşturulması sağlanmıştır. LISREL programı bu kovaryans matrisini kullanarak çözümlemeyi hazırlamaktadır. Program, yapılan analiz sonucunda t değerlerini otomatik olarak sunmaktadır. T değeri tahmin edilen parametre sayısını ifade etmektedir. T değeri; tahmini parametrenin, tahmini parametre standart hatasına bölünmesiyle elde edilir.

4.1.1. Kişisel Özellikler

Katılımcılara, 10 adet sorunun yöneltildiği bu bölümde; çalışanların sosyo demografik özellikleri, iş tecrübeleri, eğitim durumları ve iş kazası geçirip, geçirmediikleri hakkında bilgiler toplanarak, elde edilen veriler analiz edilmiştir.

4.1.1.1. Cinsiyet Sayısal Analiz Sonuçları

Anket uygulanan katılımcılara cinsiyetleri hakkında soru yöneltilmiş ve elde edilen bilgiler Çizelge 4.1'e işlenmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan 250 işgörenin, 83'ü (% 33) kadın, 167'si (% 67) ise erkeklerden oluşmaktadır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, araştırmaya katılan işgörenlerin büyük bir kısmının erkek olduğu görülmektedir. Bu dağılım araştırmanın yapıldığı inşaat sektörünün çalışma koşullarının zorluklarından kaynaklanmaktadır.

Çizelge 4.1. Katılımcıların cinsiyet durumu

Cinsiyet	Frekans	(%)
Kadın	83	33,2
Erkek	167	66,8
Toplam	250	100

4.1.1.2. Yaş Sayısal Analiz Sonuçları

Anket uygulanan katılımcılara içinde bulundukları yaş aralığı hakkında soru yöneltilmiş ve elde edilen bilgiler Çizelge 4.2'e işlenmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan 250 işgörenin, 95'i (% 38) 20-30 yaş arası, 107'si (% 43) 31-40 yaş arası, 37'si (% 15) 41-50 yaş arası ve 11'i (% 4) 51 yaş ve üzeri, yaş grubu içerisinde yer almaktadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun 40 yaş altı olmasının sebebi inşaat sektörünün yüksek risk içeren çalışma koşullarından ve yoğun çalışma temposundan kaynaklanmaktadır.

Çizelge 4.2. Katılımcıların yaş aralıkları

Yaş	Frekans	(%)
20-30	95	38
31-40	107	43
41-50	37	15
51 ve üstü	11	4
Toplam	250	100

4.1.1.3. Medeni Hal Sayısal Analiz Sonuçları

Anket uygulanan katılımcılara medeni durumları hakkında soru yöneltilmiş ve elde edilen bilgiler Çizelge 4.3'e işlenmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan 250 işgörenin, 164'ü (% 66) evli, 70'i (% 28) bekar ve 16'sı (% 6) boşanmış/duldur. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, araştırmaya katılan işgörenlerin büyük bir kısmının medeni durumunun evli olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.3. Çalışanların medeni durumu

Medeni Durum	Frekans	(%)
Evli	164	66
Bekar	70	28
Boşanmış/Dul	16	6
Toplam	250	100

4.1.1.4. Eğitim Düzeyi Sayısal Analiz Sonuçları

Anket uygulanan katılımcılara eğitim durumları hakkında soru yöneltilmiş ve elde edilen bilgiler Çizelge 4.4'e işlenmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan 250 işgörenin, 55'i (% 22) önlisans mezunu, 157'si (% 63) lisans mezunu, 26'sı (% 10) yüksek lisans mezunu, 9'u doktora mezunu ve 3'ü (% 1) diğer eğitim kurumlarından mezundur. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, araştırmaya katılan çalışanların büyük bir kısmını lisans mezunu İnşaat Mühendisleri oluşturmaktadır.

Çizelge 4.4. Çalışanların eğitim durumu

Eğitim Durumu	Frekans	(%)
Önlisans	55	22
Lisans	157	63
Yüksek Lisans	26	10
Doktora	9	4
Diğer	3	1
Toplam	250	100

4.1.1.5. Toplam Çalışma Süresi Sayısal Analiz Sonuçları

Anket uygulanan katılımcılara iş tecrübeleriyle ilgili olarak, toplam çalışma süreleri hakkında soru yöneltilmiş ve elde edilen bilgiler Çizelge 4.5'e işlenmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan 250 işgörenin, 79'u (% 32) 0-5 yıl arası, 79'u (% 32) 6-10 yıl arası, 43'ü (% 17) 11-15 yıl arası, 27'si (% 11) 16-20 yıl arası ve 22'si (% 9) 21 yıl üstü bir süre çalışma hayatına sahiptir.

Çizelge 4.5.Çalışanların işyerlerindeki toplam çalışma süreleri

Toplam Çalışma Süreniz	Frekans	(%)
0-5 yıl	79	32
6-10 yıl	79	32
11-15 yıl	43	17
16-20 yıl	27	11
21 yıl ve üstü	22	9
Toplam	250	100

4.1.1.6. Şu An Görev Yapılan Kurumdaki Çalışma Süresine Ait Sayısal Analiz Sonuçları

Anket uygulanan katılımcılara şu an görev yaptıkları kurumdaki çalışma süreleri hakkında soru yöneltilmiş ve elde edilen bilgiler Çizelge 4.6'ya işlenmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan 250 işgörenin, 122'si (% 49) 0-5 yıl arası, 67'si (% 27) 6-10 yıl arası, 34'ü (% 14) 11-15 yıl arası, 19'u (% 8) 16-20 yıl arası ve 8'i (% 3) 21 yıl üstü bir süre şu an görev yaptıkları kurumda çalışma hayatına sahiptirler. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, araştırmaya katılan işgörenlerin büyük bir kısmının 0-5 yıl arası gibi kısa süreli olarak görev yaptıkları kurumda çalıştıkları görülmektedir.

4.BULGULAR VE TARTIŞMA

Çizelge 4.6. Çalışanların şu an görev yaptıkları kurumdaki toplam çalışma süresi

Görev Yapılan Kurumdaki Çalışma Süreleri	Frekans	(%)
0-5 yıl	122	49
6-10 yıl	67	27
11-15 yıl	34	14
16-20 yıl	19	8
21 yıl ve üstü	8	3
Toplam	250	100

4.1.1.7. Aylık Ücret Sayısal Analiz Sonuçları

Anket uygulanan katılımcılara şu an görev yaptıkları kurumdan aldıkları ücret hakkında soru yöneltilmiş ve elde edilen bilgiler Çizelge 4.7'ye işlenmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan 250 işgörenin, 147'si (% 59) 1000-2999 TL arası, 78'i (% 31) 3000-3999 TL arası, 20'si (% 8) 4000-4999 TL arası, 3'ü (% 1,2) 5000-5999 TL arası ve 2'si (% 0,8) 6000 TL üzeri gelir elde etmektedir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, araştırmaya katılan işgörenlerin büyük bir kısmının 1000-2999 TL arası ücret aldığı görülmekte olup iş verenler tarafından sektörde çalışan yeni mezun olan işgörelere düşük ücret politikası uygulanmaktadır.

Çizelge 4.7. Çalışanların aylık ücretleri

Aylık Ücretiniz	Frekans	(%)
1000-2999 TL arası	147	58,8
3000-3999 TL arası	78	31,2
4000-4999 TL arası	20	8
5000-5999 TL arası	3	1,2
6000 TL üzeri	2	0,8
Toplam	250	100

4.1.1.8. Çalışılan Kurumdaki Unvana Ait Sayısal Analiz Sonuçları

Anket uygulanan katılımcılara çalıştıkları kurumdaki unvanları hakkında soru yöneltilmiş ve elde edilen bilgiler Çizelge 4.8’e işlenmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan 250 işgörenin, 23’ü (% 9,2) yönetici, 165’i (% 66) mühendis, 57’si (% 22,8) tekniker, 1’i (% 0,4) teknisyen ve 4’ü (% 1,6) diğer meslek gruplarına dahildir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, araştırmaya katılan işgörenlerin büyük bir kısmının çalıştıkları kurumda mühendis unvanıyla görev yaptığı görülmektedir.

Çizelge 4.8. Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki ünvanları

Çalışılan Kurumdaki Ünvanı	Frekans	(%)
Yönetici	23	9,2
Mühendis	165	66
Tekniker	57	22,8
Teknisyen	1	0,4
Diğer	4	1,6
Toplam	250	100

4.1.1.9. Çalışanların İş Hayatında Herhangi Bir Kaza Geçirip Geçirmediği İle İlgili Sayısal Analiz Sonuçları

Anket uygulanan katılımcılara meslek hayatları boyunca hiç iş kazası geçirip geçirmedikleri hakkında soru yöneltilmiş ve elde edilen bilgiler Çizelge 4.9’a işlenmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan 250 işgörenin, 30’u (% 12) evet ve 220’si (% 88) hayır şeklinde cevap vererek; iş kazası geçirip, geçirmediklerini beyan etmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, araştırmaya katılan işgörenlerin büyük bir kısmının hiç iş kazası geçirmediği görülmektedir. Bunun en önemli nedeni katılımcıların büyük bir kısmının meslek hayatına yeni başlamış teknik personelden oluşmasıdır.

4.BULGULAR VE TARTIŞMA

Çizelge 4.9. Katılımcıların çalışma hayatında iş kazası geçirip geçirmeme durumu

Çalışma Hayatınızda Herhangi Bir İş Kazası Geçirdiniz mi	Frekans	(%)
Evet	30	12
Hayır	220	88
Toplam	250	100

4.1.1.10. İş Kazasının Sebebi veya Sebeplerine Ait Sayısal Analiz Sonuçları

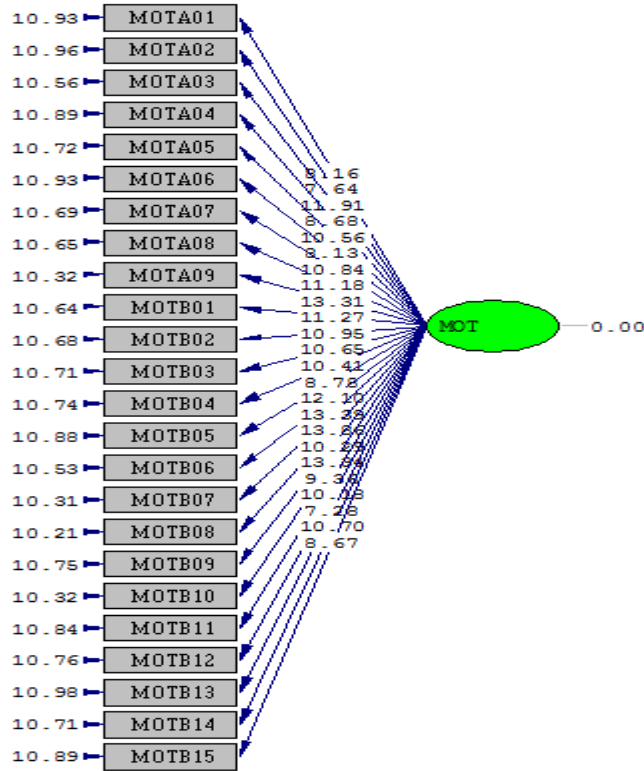
Anket uygulanan katılımcılara, iş kazası geçirmelerinin sebebi veya sebepleri hakkında soru yöneltilmiş ve elde edilen bilgiler Çizelge 4.10’aislenmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan 30 işgörenin, iş kazası geçirmelerinin sebebini, 15’i (% 50) çalışma ortamı koşullarına, 9’u (% 50) dalgınlık, yorgunluk, dikkatsizlik veya hastalığa, 5’i (% 16,7) bilgisizlik, acemiliğe ve 1’i (% 3,3) kişisel koruyucuların kullanılmamasına bağlamıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, araştırmaya katılan işgörenlerin büyük bir kısmının iş kazasına maruz kalmalarının nedeni olarak; çalışma ortamı koşullarını sebep gösterdiği görülmektedir.

Çizelge 4.10. İş kazasının sebebi veya sebepleri

İş Kazasının Sebebi veya Sebepleri	Frekans	(%)
Çalışma Ortamı Koşulları	15	50
Dalgınlık, Yorgunluk, Dikkatsizlik veya Hastalık	9	30
Bilgisizlik, Acemilik	5	16,7
Kişisel Koruyucuların Kullanılmaması	1	3,3
Diğer	0	0
Toplam	30	100

4.1.2.Motivasyon Düzeyine Ait Sayısal Analiz Sonuçları

Anket uygulanan katılımcılara motivasyon düzeyleri hakkında 24 adet soru yöneltilmiş ve yapısal eşitlik modellerinden birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ile analiz edilen modelin t-değerleri Şekil 4.1.’de gösterilmektedir. LISREL programı yardımıyla yapılan analiz sonucunda t değerleri otomatik olarak karşımıza çıkarmaktadır.



Şekil 4.1. Motivasyon modelinin t değerleri

Şekil 4.1’de görüldüğü üzere motivasyon gizil değişkenindeki bütün gözlenen değişkenlerin t- değerleri 1,96’nın üzerinde çıkmış olması, modelin yüzde beş anlamlılık düzeyinde başarılı olduğunun göstergesidir. Modelde yer alan değişkenlerin anlamlılıklarının sınanmasından sonra motivasyon modelinin genel olarak anlamlı olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir. Standart uyum iyiliği

4.BULGULAR VE TARTIŞMA

değerleri motivasyon modelinin uyum iyiliğini yani modelin genel olarak anlamlı olup olmadığını açıklamaktadır. Bu istatistiklerden en sık tercih edilenler Çizelge 4.11.'de gösterilmektedir.

Çizelge 4.11. Motivasyon modelinin genel olarak anlamlılığına ilişkin istatistik

Uyum İyiliği Ölçütleri	Kısaltması	Modele İlişkin Değerler	
Ki-kare	χ^2	1369	Modelin serbestlik derecesi 452
Uyum iyiliği indeksi	GFI	0,64	
Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi	AGFI	0,57	
Karşılaştırmalı uyum iyiliği indeksi	CFI	0,95	
Kestirim hatası kareler ortalamasının karekökü	RMSEA	0,10	

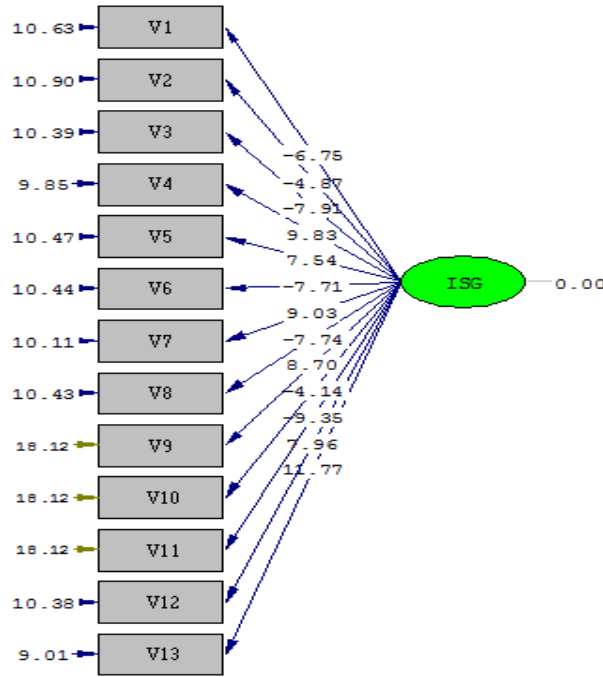
Modelin genel olarak anlamlılığını gösteren bütün değerler Motivasyon Modelinin genel manada anlamlı olduğunu göstermektedir. X^2 , GFI, AGFI, CFI ve RMSEA değerlerinin hepsi beklenen değerleri karşılamaktadır.

4.BULGULAR VE TARTIşMA

Motivasyon modelinin genel olarak anlamlı olduğu anlaşıldıktan sonra, sıra, modelde yer alan değişken değerlerinin incelenmesine gelmiştir. şekil 4.1’de standardize edilmiş parametre değerleri ve her bir bağımsız değişkenin gizil değişkeni ne kadar iyi temsil ettiğine dair bilgiler sunulmuştur. şekil 4.1’e bakıldığında MOTB10 değişkeninin motivasyon gizil değişkeni üzerinde 13,94 ile en bđyđk etkiyi yarattığı, MOTA02 değişkeninin ise motivasyon gizil değişkeni üzerinde 7,64 ile en kđđđk etkiyi yarattığı gđrđlmektedir. şekil 4.1’de yer alan standardize edilmiş parametre değerleri sayesinde gizil değişken üzerinde bağımsız değişkenlerin etkileri sıralanabilmektedir.

4.1.3. İş Güvenliği Düzeyine Ait Sayısal Analiz Sonuçları

Anket uygulanan katılımcılara iş güvenliği düzeyleri hakkında 13 adet soru yöneltilmiş ve yapısal eşitlik modellerinden birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ile analiz edilen modelin t-değerleri Şekil 4.2’de gösterilmektedir. LISREL programı yardımıyla yapılan analiz sonucunda t değerleri otomatik olarak karşımıza çıkarmaktadır.



Şekil 4.2. İş güvenliği modeline ait t değerleri

Şekil 4.2’de görüldüğü üzere iş güvenliği gizil değişkenindeki bütün gözlenen değişkenlerin t- değerleri 1,96’nın üzerinde çıkmış olması, modelin yüzde beş anlamlılık düzeyinde başarılı olduğunun göstergesidir. Modelde yer alan değişkenlerin anlamlılıklarının sınanmasından sonra iş güvenliği modelinin genel olarak anlamlı olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir. Standart uyum iyiliği değerleri iş güvenliği modelinin uyum iyiliğini yani modelin genel olarak anlamlı olup olmadığını açıklamaktadır. Bu istatistiklerden en sık tercih edilenler Çizelge 4.12.’de gösterilmektedir.

4.BULGULAR VE TARTIŞMA

Çizelge 4.12. İş güvenliği modelinin genel olarak anlamlılığına ilişkin istatistikler

Uyum İyiliği Ölçütleri	Kısaltması	Modele İlişkin Değerler	
Ki-kare	χ^2	269,67	Modelin serbestlik derecesi 87
Uyum iyiliği indeksi	GFI	0,83	
Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi	AGFI	0,77	
Karşılaştırmalı uyum iyiliği indeksi	CFI	0,97	
Kestirim hatası kareler ortalamasının karekökü	RMSEA	0,10	

Modelin genel olarak anlamlılığını gösteren bütün değerler İş Güvenliği Modelinin genel manada anlamlı olduğunu göstermektedir. χ^2 , GFI, AGFI, CFI ve RMSEA değerlerinin hepsi beklenen değerleri karşılamaktadır.

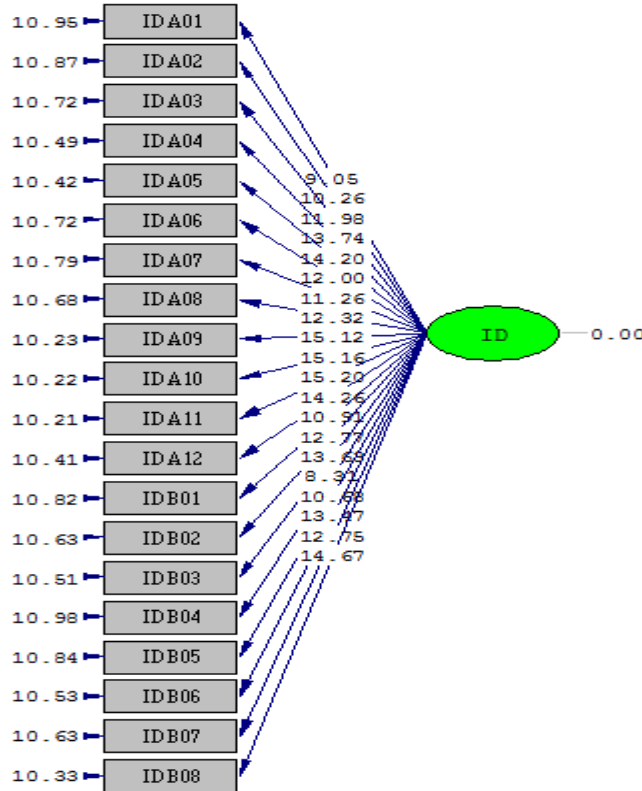
İş güvenliği modelinin genel olarak anlamlı olduğu anlaşıldıktan sonra, sıra, modelde yer alan değişken değerlerinin incelenmesine gelmiştir. Şekil 4.2’de standardize edilmiş parametre değerleri ve her bir bağımsız değişkenin gizil değişkeni ne kadar

4.BULGULAR VE TARTIŞMA

iyi temsil ettiğine dair bilgiler sunulmuştur. Şekil 4.2'e bakıldığında V13 değişkeninin iş güvenliği gizil değişkeni üzerinde 11,77 ile en büyük etkiyi yarattığı, V11 değişkeninin ise iş güvenliği gizil değişkeni üzerinde -9,35 ile en küçük etkiyi yarattığı görülmektedir. Şekil 4.2'de yer alan standardize edilmiş parametre değerleri sayesinde gizil değişken üzerinde bağımsız değişkenlerin etkileri sıralanabilmektedir.

4.1.4. İş Tatmini Düzeyine Ait Sayısal Analiz Sonuçları

Anket uygulanan katılımcılara iş tatmini düzeyleri hakkında 20 adet soru yöneltilmiş ve yapısal eşitlik modellerinden birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ile analiz edilen modelin t-değerleri Şekil 4.3.'de gösterilmektedir. LISREL programı yardımıyla yapılan analiz sonucunda t değerleri otomatik olarak karşımıza çıkarmaktadır.



Şekil 4.3. İş tatmini modelinin t değerleri

Şekil 4.3'de görüldüğü üzere iş tatmini gizil değişkenindeki bütün gözlenen değişkenlerin t- değerleri 1,96'nın üzerinde çıkmış olması, modelin yüzde beş anlamlılık düzeyinde başarılı olduğunun göstergesidir. Modelde yer alan değişkenlerin anlamlılıklarının sınanmasından sonra iş tatmini modelinin genel olarak anlamlı olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir. Standart uyum iyiliği değerleri iş tatmini modelinin uyum iyiliğini yani modelin genel olarak anlamlı olup

4.BULGULAR VE TARTIŞMA

olmadığını açıklamaktadır. Bu istatistiklerden en sık tercih edilenler Çizelge 4.13.'de gösterilmektedir.

Çizelge 4.13. İş tatmini modelinin genel olarak anlamlılığına ilişkin istatistikler

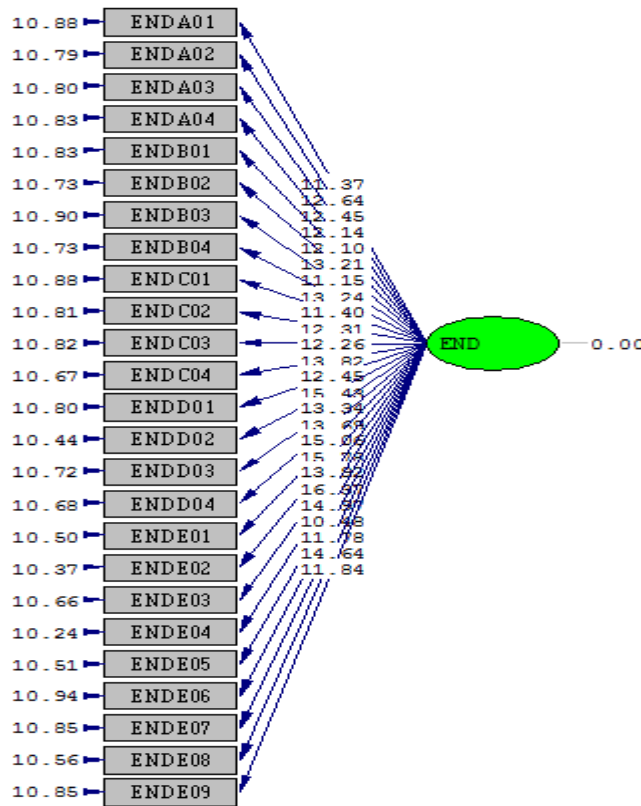
Uyum İyiliği Ölçütleri	Kısaltması	Modele İlişkin Değerler	
Ki-kare	χ^2	733,15	Modelin serbestlik derecesi 270
Uyum iyiliği indeksi	GFI	0,76	
Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi	AGFI	0,71	
Karşılaştırmalı uyum iyiliği indeksi	CFI	0,95	
Kestirim hatası kareler ortalamasının karekökü	RMSEA	0,09	

Modelin genel olarak anlamlılığını gösteren bütün değerler İş Tatmini Modelinin genel manada anlamlı olduğunu göstermektedir. X^2 , GFI, AGFI, CFI ve RMSEA değerlerinin hepsi beklenen değerleri karşılamaktadır.

İş tatmini modelinin genel olarak anlamlı olduğu anlaşıldıktan sonra sıra modelde yer alan değişken değerlerinin incelenmesine gelmiştir. Şekil 4.3’de standardize edilmiş parametre değerleri ve her bir bağımsız değişkenin gizil değişkeni ne kadar iyi temsil ettiğine dair bilgiler sunulmuştur. Şekil 4.3’e bakıldığında IDA11 değişkeninin iş tatmini gizil değişkeni üzerinde 15,20 ile en büyük etkiyi yarattığı, IDB04 değişkeninin ise iş tatmini gizil değişkeni üzerinde 8,31 ile en küçük etkiyi yarattığı görülmektedir. Şekil 4.3’de yer alan standardize edilmiş parametre değerleri sayesinde gizil değişken üzerinde bağımsız değişkenlerin etkileri sıralanabilmektedir.

4.1.5. Verimlilik Düzeyine Ait Sayısal Analiz Sonuçları

Anket uygulanan katılımcılara verimlilik düzeyleri hakkında 25 adet soru yöneltilmiş ve yapısal eşitlik modellerinden birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ile analiz edilen modelin t-değerleri Şekil 4.4.'de gösterilmektedir. LISREL programı yardımıyla yapılan analiz sonucunda t değerleri otomatik olarak karşımıza çıkarmaktadır.



Şekil 4.4. Verimlilik modelinin t değerleri

Şekil 4.4'de görüldüğü üzere verimlilik gizil değişkenindeki bütün gözlenen değişkenlerin t- değerleri 1,96'nın üzerinde çıkmış olması, modelin yüzde beş anlamlılık düzeyinde başarılı olduğunun göstergesidir. Modelde yer alan değişkenlerin anlamlılıklarının sınanmasından sonra verimlilik modelinin genel olarak anlamlı olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir. Standart uyum iyiliği değerleri verimlilik modelinin uyum iyiliğini yani modelin genel olarak anlamlı olup

4.BULGULAR VE TARTIŞMA

olmadığını açıklamaktadır. Bu istatistiklerden en sık tercih edilenler Çizelge 4.14.'de gösterilmektedir.

Çizelge 4.14. Verimlilik modelinin genel olarak anlamlılığına ilişkin istatistikler

Uyum İyiliği Ölçütleri	Kısaltması	Modele İlişkin Değerler	
Ki-kare	χ^2	1365,03	Modelin serbestlik derecesi 475
Uyum iyiliği indeksi	GFI	0,66	
Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi	AGFI	0,59	
Karşılaştırmalı uyum iyiliği indeksi	CFI	0,95	
Kestirim hatası kareler ortalamasının karekökü	RMSEA	0,10	

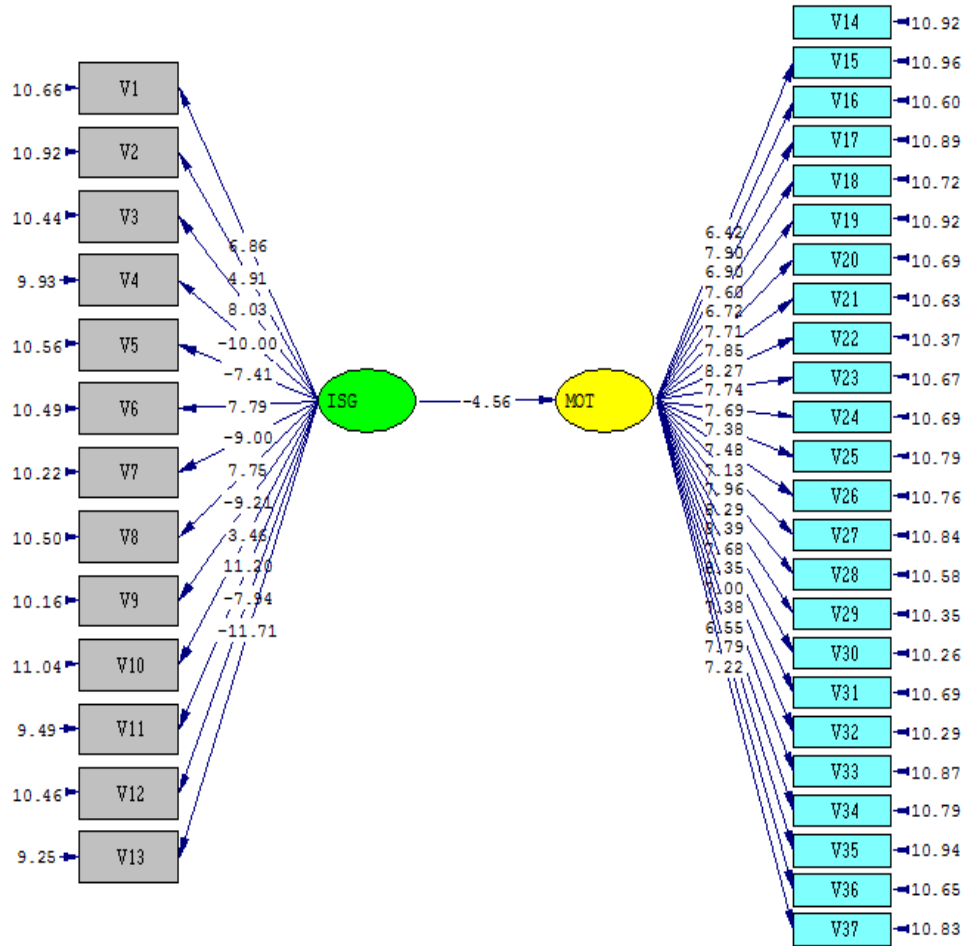
Modelin genel olarak anlamlılığını gösteren bütün değerler Verimlilik Modelinin genel manada anlamlı olduğunu göstermektedir. χ^2 , GFI, AGFI, CFI ve RMSEA değerlerinin hepsi beklenen değerleri karşılamaktadır.

Verimlilik modelinin genel olarak anlamlı olduğu anlaşıldıktan sonra sıra modelde yer alan değişken değerlerinin incelenmesine gelmiştir. Şekil 4.4’de standardize edilmiş parametre değerleri ve her bir bağımsız değişkenin gizil değişkeni ne kadar iyi temsil ettiğine dair bilgiler sunulmuştur. Şekil 4.4’e bakıldığında ENDE04 değişkeninin verimlilik gizil değişkeni üzerinde 16,97 ile en büyük etkiyi yarattığı, ENDE06 değişkeninin ise verimlilik gizil değişkeni üzerinde 10,48 ile en küçük etkiyi yarattığı görülmektedir. Şekil 4.4’de yer alan standardize edilmiş parametre değerleri sayesinde gizil değişken üzerinde bağımsız değişkenlerin etkileri sıralanabilmektedir.

4.2.Araştırma Modellerine Ait Sayısal Analiz Sonuçları

4.2.1. Araştırma Modelinin İlk Haline Ait Sayısal Analiz Sonuçları

Anket uygulanan katılımcılara araştırma modelinin ilk hali olan iş güvenliği ve motivasyon modeli hakkında sorular yöneltilmiş ve yapısal eşitlik modellerinden doğrulayıcı faktör analizi ile analiz edilen modelin t-değerleri Şekil 4.5.'de gösterilmektedir. LISREL programı yardımıyla yapılan analiz sonucunda t değerleri otomatik olarak karşımıza çıkarmaktadır.



Şekil 4.5. İş güvenliği-motivasyon modelinin t değerleri

şekil 4.5’de görüldüğü üzere iş güvenliği ve motivasyon modelindeki bütün değişkenlerin t-değerleri 1,96’nın üzerinde çıkmış olması, modelin yüzde beş anlamlılık düzeyinde; tahmin edilen parametre değerlerinden daha düşük düzeyde başarılı olduğunun göstergesidir. Modelde yer alan değerşkenlerin anlamlılıklarının sınanmasından sonra iş güvenliği ve motivasyon modelinin genel olarak anlamlı olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir. Standart uyum iyiliği değerleri iş güvenliği ve motivasyon modelinin uyum iyiliğini yani modelin genel olarak anlamlı olup olmadığının açıklamaktadır. Bu istatistiklerden en sık tercih edilenler Çizelge 4.15.’de gösterilmektedir.

4.BULGULAR VE TARTIŞMA

Çizelge 4.15. İş güvenliği-motivasyon modelinin genel olarak anlamlılığına ilişkin istatistikler

Uyum İyiliği Ölçütleri	Kısaltması	Modele İlişkin Değerler	
Ki-kare	χ^2	2040,33	Modelin serbestlik derecesi 628
Uyum iyiliği indeksi	GFI	0,66	
Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi	AGFI	0,62	
Karşılaştırmalı uyum iyiliği indeksi	CFI	0,95	
Kestirim hatası kareler ortalamasının karekökü	RMSEA	0,10	

Modelin genel olarak anlamlılığını gösteren bütün değerler İş Güvenliği ve Motivasyon Modelinin genel manada anlamlı olduğunu göstermektedir. X^2 , GFI, AGFI, CFI ve RMSEA değerlerinin hepsi beklenen değerleri karşılamaktadır.

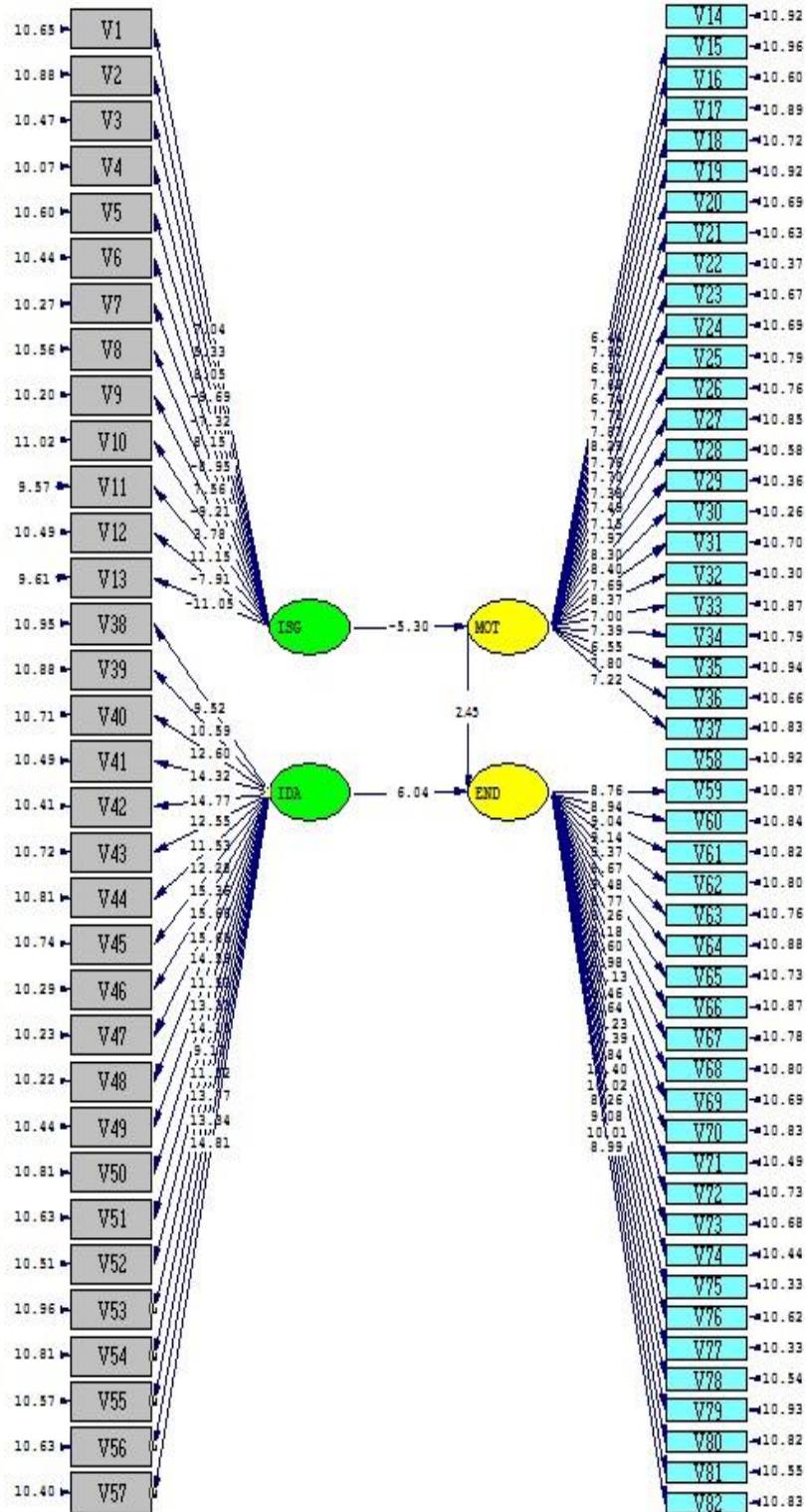
İş güvenliği ve motivasyon modelinin genel olarak anlamlı olduğu anlaşıldıktan sonra sıra modelde yer alan değişken değerlerinin incelenmesine gelmiştir. Şekil 4.5’de standardize edilmiş parametre değerleri ve her bir bağımsız değişkenin gizil

değişkeni ne kadar iyi temsil ettiğine dair bilgiler sunulmuştur. Şekil 4.5'e bakıldığında V11 değişkeninin iş güvenliği gizil değişkeni üzerinde 11,20 ile en büyük etkiyi yarattığı, V13 değişkeninin ise iş güvenliği gizil değişkeni üzerinde -11,71 ile en küçük etkiyi yarattığı görülmektedir. Yapısal eşitlik modeli incelendiğinde, iş güvenliği ile motivasyon değişkenlerinin arasındaki ilişki katsayısının -4,56 olduğu görülmekte olup, iş güvenliği değişkeni ile motivasyon değişkeni arasında beklenenden daha düşük düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Şekil 4.5'de yer alan standardize edilmiş parametre değerleri sayesinde gizil değişken üzerinde bağımsız değişkenlerin etkileri sıralanabilmektedir.

4.2.2. Araştırma Modelinin Son Halinin Analiz Sonuçları

Anket uygulanan katılımcılara araştırma modelinin son hali olan iş güvenliği, motivasyon, iş tatmini ve verimlilik modeli hakkında sorular yöneltilmiş ve yapısal eşitlik modellerinden doğrulayıcı faktör analizi ile analiz edilen modelin t-değerleri aşağıda Şekil 4.6.'da gösterilmektedir. LISREL programı yardımıyla yapılan analiz sonucunda t değerleri otomatik olarak hesaplanarak karşımıza çıkarmaktadır. Şekil 4.6'da görüldüğü üzere iş güvenliği, motivasyon, iş tatmini ve verimlilik modelindeki bütün değişkenlerin t-değerleri 1,96'nın üzerinde çıkmış olması, modelin yüzde beş anlamlılık düzeyinde başarılı olduğunun göstergesidir. Modelde yer alan değişkenlerin anlamlılıklarının sınanmasından sonra iş güvenliği, motivasyon, iş tatmini ve verimlilik modelinin genel olarak anlamlı olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir. Standart uyum iyiliği, değerleri iş güvenliği-motivasyon-iş tatmini ve verimlilik modelinin uyum iyiliğini yani modelin genel olarak anlamlı olup olmadığını açıklamaktadır. Bu istatistiklerden en sık tercih edilenler Çizelge 4.16.'da gösterilmektedir.

4.BULGULAR VE TARTIŞMA



Şekil 4.6. İş güvenliği-motivasyon-iş tatmini ve verimlilik modelinin t değerleri

4.BULGULAR VE TARTIŞMA

Çizelge 4.16. İş güvenliği-motivasyon-iş tatmini ve verimlilik modelin genel olarak anlamlılığına ilişkin istatistikler

Uyum İyiliği Ölçütleri	Kısaltması	Modele İlişkin Değerler	
Ki-kare	χ^2	7760,24	Modelin serbestlik derecesi 3235
Uyum iyiliği indeksi	GFI	0,53	
Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi	AGFI	0,51	
Karşılaştırmalı uyum iyiliği indeksi	CFI	0,95	
Kestirim hatası kareler ortalamasının karekökü	RMSEA	0,09	

Modelin genel olarak anlamlılığını gösteren bütün değerler İş Güvenliği, Motivasyon, İş Tatmini ve Verimlilik Modelinin genel manada anlamlı olduğunu göstermektedir. X^2 , GFI, AGFI, CFI ve RMSEA değerlerinin hepsi beklenen değerleri karşılamaktadır.

İş güvenliği, motivasyon, iş tatmini ve verimlilik modelindeki modelinin genel olarak anlamlı olduğu anlaşıldıktan sonra sıra modelde yer alan değişken

değerlerinin incelenmesine gelmiştir. Şekil 4.6’da standardize edilmiş parametre değerleri ve her bir bağımsız değişkenin gizil değişkeni ne kadar iyi temsil ettiğine dair bilgiler sunulmuştur. Şekil 4.6’a bakıldığında V11 değişkeninin iş güvenliği gizil değişkeni üzerinde 11,15 ile en büyük etkiyi yarattığı, V13 değişkeninin ise iş güvenliği gizil değişkeni üzerinde -11,05 ile en küçük etkiyi yarattığı görülmektedir. Ayrıca Şekil 4.6’a bakıldığında V48 değişkeninin iş tatmini gizil değişkeni üzerinde 15,69 ile en büyük etkiyi yarattığı, V53 değişkeninin ise iş tatmini gizil değişkeni üzerinde 9,17 ile en küçük etkiyi yarattığı görülmektedir. Yapısal eşitlik modeli incelendiğinde, iş güvenliği ile motivasyon değişkenlerinin arasındaki ilişki katsayısının -5,30 olduğu görülmekte olup, iş güvenliği değişkeni ile motivasyon değişkeni arasında çok düşük düzeyde bir ilişkisi olduğu, motivasyon ile verimlilik değişkenlerinin arasındaki ilişki katsayısının 2,45 olduğu görülmekte olup, motivasyon değişkeni ile verimlilik değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişkisi olduğu; bununla beraber iş tatmini ile verimlilik değişkenlerinin arasındaki ilişki katsayısının 6,04 olduğu görülmekte olup, iş tatmini değişkeni ile verimlilik değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Şekil 4.6’da yer alan standardize edilmiş parametre değerleri sayesinde gizil değişken üzerinde bağımsız değişkenlerin etkileri de sıralanabilmektedir.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Gelişen ve değişen dünya düzeni ile birlikte, yeni iş alanları oluşmakta, bu da beraberinde rekabeti arttırmaktadır. Yoğun rekabet ortamında, işverenler maksimum verimi hedeflemekte buda çalışanlar üzerinde hem fiziksel hem de ruhsal anlamda yıpranmaya ve motivasyon kaybına neden olmaktadır.

Günümüz dünyasında her sektörde olduğu gibi inşaat sektöründe de çok yoğun bir rekabet ortamı yaşanmaktadır. Yüksek rekabet ortamı, zorlu, risk dolu ve tehlikeli çalışma koşulları ile inşaat sektöründe ki işletmelerin her geçen gün daha fazla büyümesi, insan faktörünün önemini arttırmaktadır. İnşaat sektöründe farklı branşlarda konusunda uzman departmanların bir arada uyum içinde çalışması gerekmektedir. Oluşan sorunların çözüme kavuşturulabilmesi için çalışanların istenilen hedefe motive olması gerekmektedir. Özellikle inşaat sektörünün insan gücüne ve ikili ilişkilere dayanan yapısı bu tür çalışmaları zorunlu kılmaktadır. İnşaat sektöründe kullanılan teknolojinin gelişmesine paralel olarak üretimin maksimum seviyeye çıkması, çalışanların farklı tehlike ve risklere maruz kalmasına sebep olmakta, oluşan fiziki ve psikolojik baskı beraberinde farklı boyutlarda iş kazalarını ve meslek hastalıklarına sebep olmaktadır.

Çalışmamızda, Türk inşaat sektöründe farklı kademelerde görev alan 250 personelin motivasyonlarını etkileyen ekonomik, psikolojik ve kurumsal faktörler ile bu faktörlerin çalışanlar üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerine ilişkin anket verileri analiz edilmiş ve istatistik sonuçları yorumlanmıştır. Ayrıca inşaat sektöründe iş güvenliği eksikliğinden dolayı oluşan motivasyon kaybı ve verim düşüklüğünün nedenleri hakkında bilgiler elde edilmiş, iş kazalarını önleyici tedbirler hakkında öneriler sunulmuştur.

Örneklemdeki inşaat sektörü çalışanlarının kişisel özelliklerinin incelenmesinin ardından çalışanların iş güvenliği, motivasyon, iş tatmini ve iş yerindeki verimlilik

düzeylerinin incelenmesine geçilmiştir. Sektörde yer alan çalışanların görüşlerine göre, iş kazaların büyük çoğunluğunun dalgınlık, ihmal, dikkatsizlik, tedbirsizlik ve yorgunluktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu konuda, sadece çalışanlara değil işverenlere de büyük görevler düşmektedir. Özellikle personelin çalışma ve dinlenme sürelerine dikkat edilmeli, çalışma programına özen gösterilmeli, yapılan işe uygun eleman seçilmeli ve çalışanların yaptığı işi sevmesi sağlanmalıdır. Bu sebeple, işveren, işgörenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda bilgi sahibi olmaları için belirli periyotlarla eğitim almalarını sağlamalı, çalışanların işyerinde morallerini yüksek tutmalı ve işyerine güven duymalarını sağlamalıdır.

İşyerindeki fiziksel çalışma şartları ile üstlerle ilişkilerin seviyesinin iyi olması motivasyon ve iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Bununla beraber çalışanlar için bazı özellikler motivasyon ve iş tatmini direkt etkilerken, bazı özellikler ise iş doyumunu fazla etkilememektedir. İnşaat sektöründe çalışan personelin göreceli olarak olumsuz değerlendirdikleri özellikler olarak; örgütde, spor ve dinlenme için faydalanılan sosyal tesislerin ve olanakların yeterli olmaması, çalışan personelin bilgi ve beceri eksikliği, çalışılan ortamın fiziki koşullarının ısınma, ışık, aydınlatma, dekorasyon açısından yeterli olmaması ve çalışan personelin işletmede kendisi için herhangi bir geleceği olduğuna inanmaması şeklinde sıralanabilir.

Araştırmanın sonuçları doğrultusunda çalışanların iş tatminine ulaşabilmek ve iş yerinde üretkenliklerini arttırabilmek için en fazla önem verdikleri özellikleri sıralamak gerekirse; rutin yapılan görevlere ek olarak ekstra farklı branşlarda görevler verilmemesi, işletmedeki fiziksel çalışma koşullarının yeterli olması, sosyal tesis ve spor alanlarının yeterli olması, personele yeteneklerine ve kişilik özelliklerine uygun, bilgi birikimlerini kullanabilecekleri görevler verilmesi, personele inisiyatif kullanabilme yetkisi verilmesi, çalışan personelin birbiriyle uyum içinde olması, çalışanların emekleri karşılığında aldıkları ücretin yeterli olması ve işletmenin sağlık hizmetlerinin beklentilere cevap vermesi şeklinde sıralanmaktadır.

Üretkenlik artırıcı faktörler incelenirken gözden kaçmaması gereken en önemli unsur insandır. İnsan tabiatı gereği sosyal bir varlıktır ve yalnız yaşayamaz. İnsanın

topluluk içinde yaşaması belirli ihtiyaçları ve gereksinimleri ortaya çıkarır. İşgörenlerin işyerinde ki verimliliğini arttırmak ve gereksinimlerini karşılamak için işletme de esnek bir yönetim anlayışının benimsenmesi, iyi işleyen eşit ve adil bir ödül sisteminin tesis edilmesi, kurum içi eğitim imkânlarının arttırılması, işgörenler arasında yatay ve dikey iletişimin daha etkin ve etkili kılınması, çalışanların çalışma ve izin sürelerinin düzenlenmesi, işyeri ortamında kullanılan teknik malzeme ve ekipmanın yenilenmesi, çalışanların performanslarının ve verimliliklerin artmasına olumlu yönde katkıda bulunmaktadır.

Sonuç olarak, çalışanların kişisel özelliklerinin yaptıkları işe konsantre olma düzeylerini direkt olarak etkilediği belirlenmiş olup, bunun motivasyonu olumlu yönde etkilediği, motivasyon düzeyi ve iş tatmininin iş yerinde ki verimlilik düzeyi ile doğru orantılı olduğu, iş güvenliği ile motivasyon düzeyi arasında ise ters bir orantı olduğu yapılan analizler neticesinde belirlenmiştir. Sektörde yer alan çalışanların yaptıkları işe konsantre olmak için iş güvenliği önlemlerine çok fazla önem vermedikleri tespit edilmiştir. İşgörenlerin, iş yerindeki verimlilik düzeylerini arttırabilmek için motivasyon düzeyleri ve iş tatminlerini pozitif yönde arttırabilecek farklı tedbirlere ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle; fiziksel çalışma koşulları, ücret, prim ve maddi ödüller ile sosyal imkanlar ve etkin iletişim kanalları çalışanların motivasyon düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir.

5.2. Öneriler

1. İşgörenlerin fikri alınmadan onlara ekstra görevler yüklemek, iş tatmini düzeyini negatif yönde etkilemekte olup, yöneticilerin görev dağılımına dikkat etmesi çalışanlara karşı adil davranması gerekmektedir.
2. İşgörenlerin kendilerini çalıştıkları işletmede güvende, huzurlu hissetmeleri ve kurum içinde yükselme fırsatları sunulması, çalışanların motivasyonlarını ve verimliliklerini olumlu yönde etkilemektedir.
3. Çalışma ortamında ki fiziksel koşulların iyileştirilmesi işletme bünyesinde yer alan herkesin iş tatmini seviyesine olumlu yönde katkı da bulunabilir.
4. Yöneticiler sorumluluk sahibi olmalı ve karşılaşılan sorunlara çözüm üretebilmelidirler.
5. İşletme de yöneticilerin birbirleriyle ve personelle olan iletişimine önem vermesi, iletişim kanallarını açık tutması, personelin sorunlarına ilgi göstererek geri dönüşüm sağlaması, çalışanların motivasyon seviyelerini olumlu yönde arttırabilir.
6. Ücret, prim ve ikramiye ödemelerinde adil davranılmalı, yapılan işe ve emeğe saygı duyulmalı, herkese yaptığı iş oranında ödeme yapılmalıdır.
7. Tehlikeli ve yüksek risk grubuna giren inşaat sektöründe genel olarak işverenler, çalışanlarına yaptıkları işi sevdirmeli ve harcanan emeğe saygı duymalıdır.
8. Sektörde yer alan çalışanların eğitim aldıkları branşlarda çalıştırılmasına önem verilmeli, yapılacak işe uygun nitelikte gerekli eğitimi almış teknik personel seçilmelidir.

KAYNAKLAR

- Adair, J., Etkili Motivasyon, Babıali Kültür Yayıncılığı, İstanbul, 2003.
- Akdemir A., İşletme Bilimine Giriş, 2. Baskı, Türkiye, 1996.
- Akıncı, Z., Turizm Sektöründe  alışan Doyumunu Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızt Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi, 4, 2002.
- Akyıldız, H.,  cret Yapısının Oluşumu, Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınları, Isparta, 2001.
- Altuğ, D.,  rg tsel Davranış. Haberal Eğitim Vakfı, Ankara, 1997.
- Altok, T.,  alışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Hizmet ve İmalat İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, S leyma Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2009.
- Argyle, M., The Social Psychology of Work, 2. Ed., Penguin Books, 240, 1976.
- Aşıkoğlu, M., İnsan Kaynaklarını Verimliliğe Yönlendirme Aracı Olarak Motivasyon,  niversite Kitabevi, İstanbul, 1996.
- Ateş, H., Yıldız, B., Yıldız, H., Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 7(2), 2012.
- Ay, Z., İşletmelerinde Motivasyon ve  lkemizdeki Motivasyon Uygulamaları, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2007.
- Aydın, B., Motivasyonu Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle Belirlenmesi: Bir Tekstil İşletmesi  rneği, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2010.
- Ayyıldız, H., Cengiz, E., ve Ustasüleyman, T.,  retim ve Pazarlama Bölüm  alışanları Arası Davranışsal Değişkenlerin Firma Performansı  zerine Etkisine İlişkin Yapısal Bir Model  nerisi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17, 2006.
- Bakan, İ.,  alışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan  alışması, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23, 35-59, İstanbul, 2004.

- Balaban, B., Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Motivasyonu Üzerinde Kültürün Etkisi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.
- Başaran, İbrahim E., Yönetim ve İnsan İlişkileri, Gül Yayınevi, Ankara, 1989.
- Başaran, İbrahim E., Yönetim ve İnsan İlişkileri, Gül Yayınevi, Ankara, 1992.
- Baysal, A.C., Tekarslan, E., İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri, 2. Baskı, İstanbul, 1996.
- Bektaş, A., Yöneticilerin İş Tatmini ve Motivasyon Düzeylerinin Yaşam Anlamı Düzeyi Üzerindeki Etkisi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012.
- Bilecen, F., İşletmelerde Motivasyon ve Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi, Beykent Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.
- Birdal, İ., Aydemir N., Yönetim Teorileri, 1. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1992.
- Bryne, B., Structural Equation Modeling with Lirsel, Prelis and Simplis, A.B.D., 1998.
- Can, H., Akgün, A., ve Kavuncubaşı, Ş., Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, 3. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara, 1995.
- Ceylan, A., Örgütsel Davranış, GYTE Matbaası, İstanbul, 1998.
- Çetinkanat, C., Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayınevi, Ankara, 2000.
- Çiçek, D., Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana, 2005.
- Çöğür, H., İnşaat Sektöründe Proje İnşaat Sektöründe Proje Yönetiminin Kullanabileceği Motivasyon Araçları, Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana, 2010.
- Deniz, M., Tikici, M., Bir Tutum Çeşidi olarak İş Tatmini. Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, Nobel Yayınları, Ankara, 2005.
- Dinçer, Ö., Yahya, F., İşletme Yönetimi, 1. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 1996.

- Erdil, O., Keskin, H., Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 32(1), 7-21, İstanbul, 2003.
- Erdoğan, İ., İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Acioğlu Basım Yayınevi, İstanbul, 1996.
- Eren, E., İşletme Örgütleri Açısından Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 1979.
- Eren, E., Yönetim ve Organizasyon, 554, İstanbul, 2003.
- Eren, E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 10. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2007.
- Eren, V., Durna, U., Üç Boyutlu Bir Yaklaşım Olarak Örgütsel Tükenme, Selçuk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 40-51. Karaman, 2006.
- Ergeneli, A., Eryiğit, M., Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırılması, Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, 19 (2), 159-178, 2001.
- Eroğlu, F., Davranış Bilimleri, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2000.
- Eroğlu, E., Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Yapısal Eşitlik Modeli İle Analizi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul, 2003.
- Eryılmaz, A., Taksi Şoförlüğü Yapan kişilerin Yaşam Tarzları ve İş Yaşamı Hakkındaki Düşüncelerinin İş Doyumuyla İlişkisi, İstanbul Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.
- Filiz, A., Motivasyon ile Verimliliğin Yükseltilmesi, Sektörel Tanıtım Dergisi, 2004.
- Gannon, M., Organizational Behavior: A Managerial and Organizational Perspective, Little-Brown and Company, 1979.
- Garih, Ü., İş Hayatında Motivasyon, Hayat Yayınları, 2000.
- Gellerman, S.W., Les Motivations, Clef d'Une Gestion Efficace, Dunod, 1970.
- Genç, N., Yönetim ve Organizasyon, Seçkin Yayınları, Ankara, 2004.
- Gülüm, M., Geçmişten Günümüze Motivasyon Teknikleri ve Türk Sanayi İşletmelerindeki Uygulamaları, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana, 1998.

- Gür, D., Özelleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi Kütahya Şeker Fabrikası A.Ş. Uygulaması, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, 2006.
- Hair, J., Anderson, R.E., Tapham, R.L., Multivariate Data Analysis, 2nd ed., Printice Hall, 54-67, 1998.
- Hekim, E., İşletmelerde Çalışan Personelin İş Tatmini ve 4 No'lu Sivas Askeri Dikimevi Uygulaması Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2002.
- Hou, Y., Motivation of Chinese Construction Industry Professionals, China, 2004.
- Izgar, H., Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Eğitim Kitabevi, Konya, 2003.
- Jiliang, D., Motivation of Construction Engineers in Yunnan, China, 2004.
- Kaya, M., Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Beklentisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Belirlenmesi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2013.
- Keith, D., İşletmede İnsan Davranışı, Çeviren: Tosun, K., 5. Baskı, İstanbul, 1982.
- Kitap ve Bilgi İnternet Sitesi, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Erişim adresi: <http://kitap-ve-bilgi.blogspot.com.tr/2013/02/maslow-ve-ihtiyaclar-hiyerarşisi-kurami.html>, Erişim Tarihi: 01.10.2014.
- Kline, R., Principles and Practice of Structural Equation Modeling, Guilford Press, New York, 2005.
- Koç, B.B., Gıda Sanayi İşletmelerinde Motivasyon Araçlarının İş Gören ve İşletme Verimliliğine Olan Etkileri, Trakya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne, 2005.
- Koçel, T., İşletme Yöneticiliği, 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2001.
- Koçel, T., İşletme Yöneticiliği, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2003.
- Korman, K., Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji. Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 1978.
- Kumkale, T.T., Türklerde Motivasyon: İnsan Mühendisliği, İnsan Kaynakları Yönetimi, Harp Akademileri Komutanlığı Yayınları, İstanbul, 1998.
- Kutlu, O., Bozkurt, M., Okulda ve Sınavlarda Adım Adım Başarı. 1. Baskı Çizgi Kitabevi, Konya, 2003.

- Lawler, E.D., Porter, L.W., The Effect of Performance on Job Satisfaction, Industrial Relations, 7(5), 20-28, 1967.
- Locke, E.A., The Nature and Cause of Job Satisfaction (Düzenleme: Dunette, M.D., McNally, R.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago, 1300, 1976.
- Luthans, F., Organizational Behavior. Seventh Edition, Mcgraw Hill, 1995.
- Maiti, J., Chatterjee, S., Bangdiwala, S., Determinants of Work Injuries in Mines an Application of Structural Equation Modelling, Injury Control and Safety Promotion, 2004.
- Maitland, I., Personel Yönetimi, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 1997.
- Mayfield, J., Mayfield, M., Kopfh, J., The Effects of Leader Motivating Language on Subordinate Performance and Satisfaction, Human Resource Management, 1998.
- Naktiyok, A., Küçük, O., İş Gören ve Müşteri Tatmini, İş gören Tatmininin Müşteri Tatmini Üzerine Etkileri: Ampirik Bir Değerlendirme, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17(1), 225-243, 2003.
- Onaran, O., Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları, 202, 1981.
- Olomolaiye, P.O., An Evaluation Of The Relationships Between Bricklayers Motivation and Productivity, Construction Management and Economics, 8(3), 1990.
- Özsever, İşgücü Verimlilik Takibi İçin Sistem Tasarımı ve Karar Destek Modelinin Geliştirilmesi, Dumlupınar Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi 18, 2009.
- Özutku, H., Motivasyon ve İş Tatmini, 2011, Erişim adresi: <http://www2.aku.edu.tr/~hozutku/sayfalar/motivasyon.doc>, Erişim Tarihi: 21.08.2014.
- Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Dergisi, Erişim adresi: <http://pauegitimdergi.pau.edu.tr/Makaleler/.pdf>, Erişim Tarihi: 24.11.2013.
- Pfeffer, J., Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İnsan, 1. Baskı, Sabah Yayınları, İstanbul, 1995.
- Sabuncuoğlu, Z., TÜZ, M., Örgütsel Psikoloji, Alfa Kitabevi, Bursa, 1998.

- Sabuncuoğlu, Z., İnsan Kaynakları Yönetimi, 1. Baskı., Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000.
- Schermelleh, E., Moosbrugger, H., Evaluating The Fit Of Structural Equation Models: Tests Of Significance and Descriptive Goodness Of Fit Measures Of Psychological Research Online, 23-74, 2003.
- Schultz, D.P., Schultz, S.E., Psychology and Industry Today, Mc Million Publishing Company, New York, 1990.
- Silah, M., Çalışma Psikolojisi, Selin Kitabevi, Ankara, 2001.
- Silah, M., Endüstride Çalışma Psikolojisi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.
- Steve, Y.M, Tang, W., Motivation of Survey Employees in Construction Projects, 2003.
- Stress, R., Porter, M., Lyman, W., Motivation and Work Behaviour, McGraw-Hill Series in Management, 6-7, 1975.
- Şimşek, M.Ş., Yönetim ve Organizasyon, Damla Yayıncılık, Konya, 1998.
- Tatlıl, H., Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik, Akademi Matbaası, Ankara, 1992.
- Telman, N., Ünsal, P., Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınevi, İstanbul, 2004.
- Tevrüz, S., Davranışlarımızdan Seçmeler, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1999.
- Tınaz, P., Çalışma Yaşamında Örnek Olaylar, Beta Yayınları, İstanbul, 2005.
- Tikici M., Deniz, M., Örgütsel Davranış, Enstitü Yayınevi, Malatya, 30, 1993.
- Topçu, Ö., İş Doyumu ve Motivasyon, Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana, 2003.
- Tunçez, M., İstanbul Büyükşehir Belediyesinde Büroda Çalışan İnşaat Mühendisleri ve Mimarların Motivasyonu Üzerine Bir Uygulama, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007.
- Tümtürk, A., Motivasyon Kuramları ve İşletmelerde Motivasyonu Arttırmaya Yönelik Kullanılan Araçlar, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu, 2002.
- Tüzer, S., İstanbul Geneline İnşaat İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Bir Araştırma, İstanbul Kültür Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012.

- Ünal, A., İlköğretim Öğrencilerinin Gelecek İle İlgili Umutlarının Yapısal Eşitlik Modelleriyle Belirlenmesi, Osmangazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstatistik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 68, 2006.
- Varışlı, Y., İnşaat Firmalarında Çalışanların İş Doyumu, Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İnşaat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Adana, 2010.
- Werther, William B., Davis, Keith., Human Resources And Personnel Management, 4. Ed., McGraw-Hill, Inc, 1996.
- Yener, H., Personel Performansına Etki Eden Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) İle İncelenmesi ve Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara, 2007.
- Yüksel, İ., Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (3), 67-78, 2002.
- Zorlutuna, E., Bir İşletmede Kadrolu Çalışanlar ile Taşeron Çalışanların İş Tatmini ve Motivasyon Değişkenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Esat KANTEKİN

Doğum Tarihi : 20/04/1981

E-Posta Adresi : esatkantekin@yahoo.com

Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Bitirme Yılı
Lisans	İnşaat Mühendisliği	Niğde Üniversitesi	2005
Yüksek Lisans	İşletme Yönetimi	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	2012
Yüksek Lisans	İnşaat Mühendisliği	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi ve Mustafa Kemal Üniversitesi Ortak Tezli Yüksek Lisans Programı	-

EKLER

EK-1: KİŞİSEL BİLGİ ANKET FORMU

Aşağıda sizi tanımaya yönelik sorular sıralanmıştır. Tüm soruları lütfen dikkatlice okuyunuz ve yanıtlayınız. Her soruya ilişkin size uygun gelen tek bir şıkkı (X) işareti koyarak belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz?

Kadın () Erkek ()

2. Yaşınız?

20-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üstü ()

3. Medeni durumunuz?

Evli () Bekar () Boşanmış/Dul ()

4. Eğitim durumunuz?

İki yıllık yüksekokul () Dört yıllık yüksekokul/fakülte () Yüksek Lisans ()

Doktora () Diğer ()

5. Toplam çalışma süreniz?

0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üstü ()

6. Şu an görev yaptığınız kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üstü ()

7. Aylık ücretiniz ne kadar?

2000-2999 TL arası () 3000-3999 TL arası () 4000-4999 TL arası ()

5000-5999 TL arası () 6000 TL ve üzeri ()

8. Çalıştığınız kurumda ki ünvanınız?

Yönetici () Mühendis () Tekniker () Teknisyen () Diğer ()

9. Hiç iş kazası geçirdiniz mi?

Evet () Hayır ()

10. Bir iş kazası geçirdiyseniz, kazanın sebebi veya sebepleri nelerdir?

Çalışma ortamı koşulları () Dalgınlık, yorgunluk, dikkatsizlik veya hastalık ()

Bilgisizlik, acemilik () Kişisel koruyucuların kullanılmaması Diğer ()

EK 2: İŞ GÜVENLİĞİ ANKET FORMU

Aşağıda, çalışanların iş güvenliği ve iş kazaları ile ilgili bilgi, tutum ve davranışlarını anlamaya yönelik bazı ifadeler bulunmaktadır. Her ifadeyi okuyarak, size ne kadar uyduğunu, uygun rakamın üzerini çarpı (X) ile işaretleyerek belirtiniz. Örneğin; "Kesinlikle katılıyorum" ifadesi, size bütünüyle uyuyorsa 5'i, "Katılıyorum" diyorsanız 4'ü, "Fikrim yok" diyorsanız 3'ü, "Katılmıyorum" diyorsanız 2'yi, "Kesinlikle katılmıyorum" diyorsanız 1'i işaretlemeniz gerekmektedir.

	1	2	3	4	5
1 İş yerindeki emniyetsiz çalışma koşulları iş kazalarının artmasındaki başlıca nedenlerdendir.					
2 Yorgunluk iş kazalarını etkilemez.					
3 Dikkat dağıldığı zamanlarda, iş kazalarına sebep olan davranışlar, daha çok ortaya çıkmaktadır.					
4 Yüksek risk ortamında gerekli önlemler alınsa da iş kazaları yaşanabilir.					
5 Çalışanların tedbirli ve temkinli olmasının iş kazalarının azalmasında etkisi yoktur.					
6 İş kazalarını önleme çalışmalarında, gerekli tedbirler alınsa da iş kazaları gerçekleşebilir.					
7 Çalışanların moral bozukluğunun, iş kazaları üzerinde herhangi bir etkisi yoktur.					
8 İş yerinde ki stres iş kazalarının artmasının başlıca sebeplerindendir.					
9 İş yeri ortamında ki çalışma düzeninin (çalışanlara uygun olmasının) iş kazalarını azaltıcı etkisi vardır.					
10 İş yerindeki çevresel faktörlerin (gürültü, sıcaklık, aydınlatma, havalandırma, nem vb.) iş kazalarının artmasına etkisi yoktur.					
11 İş güvenliği konusunda eğitim almak ya da bilgi sahibi olmak iş kazalarını azaltmaz.					
12 Sonucunda ağır yaralanma veya ölümlü bir kaza olmadığı sürece iş kazalarının önemi yoktur.					
13 İş kazalarını azaltmada en önemli husus, iş kazalarını ciddiye almaktır.					

EK 3: MOTİVASYON ÖLÇEĞİ ANKET FORMU

Aşağıdaki ifadeleri okuyarak, sizin için uygun rakamın üzerini çarpı (X) ile işaretleyerek belirtiniz. Örneğin; "Kesinlikle katılıyorum" ifadesi, size bütünüyle uyuyorsa 5'i, "Katılıyorum" diyorsanız 4'ü, "Fikrim yok" diyorsanız 3'ü, "Katılmıyorum" diyorsanız 2'yi, "Kesinlikle katılmıyorum" diyorsanız 1'i işaretlemeniz gerekmektedir.

	1	2	3	4	5
1 Yaptığım işte başarılıyım.					
2 Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.					
3 Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolayı beni takdir ederler.					
4 Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.					
5 İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.					
6 Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.					
7 Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.					
8 Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.					
9 Yöneticilerim çalışmalarımın dolayı her zaman beni takdir ederler.					
10 İzin kullanmam gerektiğinde izin verilir.					
11 Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur.					
12 Yemek, çay - kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır.					
13 İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.					
14 Çalışanlarla ilişkilerim iyidir.					
15 Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb. faaliyetlerle eğitim sağlanır.					
16 Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.					
17 Yöneticim ile ilişkilerim iyidir.					
18 İşimde terfi imkanı vardır.					
19 Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur.					
20 Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir.					
21 Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.					
22 Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur.					
23 Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum.					
24 Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı tatminkardır.					

EK 4: MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ ANKET FORMU

Aşağıda yapmakta olduğunuz işe karşı duygu ve durumlarınızı gösteren ifadeler bulunmaktadır. Sizden beklenen bu ifadeler üzerinde düşünmeniz ve size en uygun seçeneği çarpı (X) işareti koyarak belirtmenizdir. Örneğin; "Çok memnunum" ifadesi, size bütünüyle uyuyorsa 5'i, "Memnunum" diyorsanız 4'ü, "Kararsızım" diyorsanız 3'ü, "Memnun değilim" diyorsanız 2'yi, "Hiç memnun değilim" diyorsanız 1'i işaretlemeniz gerekmektedir.

	1	2	3	4	5
1 Beni her zaman meşgul etmesinden.					
2 Tek başıma çalışamama imkân vermesinden.					
3 Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden.					
4 Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden.					
5 Yöneticimin astlarını idare tarzından.					
6 Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden.					
7 Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olmasından.					
8 Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından.					
9 Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından.					
10 Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından.					
11 Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme.					
12 İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından.					
13 Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten.					
14 İş de terfi olanağımın olmasından.					
15 Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden.					
16 Kendi yeteneklerimi uygulama şansını vermesinden.					
17 Çalışma şartlarından.					
18 Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından.					
19 Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden.					
20 Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden.					

EK 5: ENDICOTT İŞTE ÜRETKENLİK ÖLÇEĞİ ANKET FORMU

Aşağıda ki Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği anket formunda toplam 25 soru vardır. Verilen her yanıtın sayısal bir değeri vardır. Tüm yanıtlara verilen puanlar toplanır. Yüksek bir toplam üretkenliğin düşüklüğünü düşük bir toplam yüksekliğini göstermektedir. Sizden beklenen bu ifadeler üzerinde düşünmeniz ve size en uygun seçeneği çarpı (X) işareti koyarak belirtmenizdir. Örneğin; "Hemen her zaman" ifadesi, size bütünüyle uyuyorsa 4'ü, "Sık sık" diyorsanız 3'ü, "Bazen" diyorsanız 2'yi, "Çok nadir" diyorsanız 1'i, "Hiç" diyorsanız 0'ı işaretlemeniz gerekmektedir.

	0	1	2	3	4
1 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işe geç kaldınız ya da işten erken çıktınız?					
2 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla öğle yemeğiniz ya da çay-kahve molanız normalden daha uzun sürdü?					
3 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla çalışmanız gereken saatlerde çalışmadınız?					
4 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla çalışmanız gereken saatlerde hayal kurduğunuzu, endişe duyduğunuzu ya da dalıp gittiğinizi fark ettiniz?					
5 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla hata yaptığınız için ya da yeni baştan yapmanız söylendiği için bir işi, sil baştan yaptınız?					
6 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla yanlış yere koyduğunuz eşyaları, malzemeleri, kağıtları, telefon numaralarını vb. aramakla zaman kaybettiniz?					
7 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla birini telefonla aramayı unuttuğunuzu fark ettiniz?					
8 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla sizden istenenleri yapmayı unuttuğunuzu fark ettiniz?					
9 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla iş arkadaşlarınıza, patronunuza, amirinize, müşterilerinize, satıcılara ya da başkalarına kızıp sinirlendiniz?					
10 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işiniz sırasında başkalarına karşı tahammülsüz davrandınız?					
11 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla toplantılara katılmaktan kaçındınız?					
12 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla iş arkadaşları, müşteriler, satıcılar ya da amirlerinizle görüşmekten kaçındınız?					
13 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla sizin yaptığınız bir işi, iş arkadaşlarınızın sil baştan yapması gerekti?					
14 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla elinizdeki işe dikkatinizi vermekte zorlandınız?					
15 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla çalışırken beklenmedik şekilde uyuyakaldınız ya da çok uykunuz geldi?					

16 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla çalışırken kendinizi huzursuz hissettiniz?					
17 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işinizi daha düşük verimle yaptığınızı fark ettiniz?					
18 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işinizi daha düşük kalitede yaptığınızı fark ettiniz?					
19 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işe ilginizi kaybettiniz ya da işinizden sıkıldınız?					
20 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla yavaş çalıştınız ya da elinizdeki işler bitirmeniz gerekenden uzun sürdü?					
21 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla amiriniz ya da iş arkadaşlarınız, size yapmanız gereken işleri hatırlattı?					
22 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla telefonlara cevap vermek istemediniz ya da geri aramayı ertelediniz?					
23 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işlerinizi düzenlemekte ya da hangi işi önce yapacağınıza karar vermekte güçlük çektiniz?					
24 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla yapmanız gereken işleri bitiremediniz?					
25 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla kendinizi, işinizi yapamayacak kadar bitkin hissettiniz?					