T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE ÖZEL SEKTÖR VE KAMU SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ MOTİVASYONEL ÖNCELİKLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Dilara Asena DURUHAN

131107106

Danışman Öğretim Üyesi:
Prof. Dr. Nursel TELMAN

İstanbul, Şubat 2016

ABSTRACT

Organizations have certain goals that they wish to achieve. In today's condition, technological development brings competition between organizations. Their goals are to improve themselves and to advance all the time. To achieve these goals they have to use the opportunities in the best way they can. The biggest opportunity is the employee. Organizations have to motivate employees in order to succeed in the world of competition.Motivation is the basic instinct of a person in order to evoke or arouse. There are two types of motivation; intrinsic and extrinsic. Intrinsic motivation comes from inside, a person motivates themselves in order to achieve a goal. Extrinsic motivation is given to a person by organizations in order to achieve both the organizations' and person's goals. Organizations use several motivational tools to motivate employees and achieve their goals. Private sector and public sector are different in terms of establishment and structure. Private sectors are founded by private organizations or funds but public sector is founded by government and the governments fund public sector.

The universe of this study consists of the public and private sector employees in Turkey. The sample consists of 180 employees working in both private and public sector. Data has been collected by using questionnare method. Questionnares have been distrubuted via internet, and based on confidentiality and volunteering.

Motivation tools are divided into three groups and employeers' motivational priorities are studied and results show no difference.

Keywords: *Motivation, Private Sector, Public Sector*

ÖZET

Her örgütün ulaşmayı amaçladığı belli başlı amaçları vardır. Günümüzün şartlarında ise örgütler arasında teknolojik gelişmelerin getirdiği sürekli bir rekabet ortamı bulunmaktadır. Örgütlerin amacı ise bu rekabet ortamında kendini geliştirmek, ve ilerlemektir. Bu amaçlara ulaşabilmek için elde bulunan imkanların en etkili şekilde değerlendirilmesi gerekir. Örgütlerin elinde bulunan en büyük imkan ise birey yani çalışandır. Örgütlerin rekabet ortamında başarılı olabilmesi için çalışanların sürekli motive edilmesi gerekir. Motivasyon; bir bireyi harekete geçirmek için gerekli olan temel dürtüdür. İçsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılabilir. İçsel motivasyon bireyin içinden gelen kendi isteği doğrultusunda ortaya çıkarken dışsal motivasyon örgütün bireye sağladığı imkanlar doğrultusunda ortaya çıkar. Örgütler bireyleri çeşitli yöntemlerle motive edererek harekete geçirir ve bu sayede amaçlarına ulaşabilirler. Özel sektör ve kamu sektörünün kuruluş amaçları ve yapıları birbirinden farklılık gösterir. Özel sektör özel kuruluş veya kişiler tarafından, kamu sektörü ise devlet tarafından kurulmuş ve desteklenmektedir.

Bu araştırmanın evreni Türkiye'de çalışan özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarını

oluşturmakta, örneklemi ise yine Türkiye'deki özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarından rastgele seçilmiş 180 kişi den oluşturulmaktadır. Veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Anketler internet ortamında dağıtılmış, katılımda gizlilik ve gönüllülük esas alınmıştır.

Motivasyon araçları psiko – sosyal, ekonomik, örgütsel ve yönetsel olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir ve özel sektör ve kamu sektörü çalışanları arasında bu araçlara yönelik anlamlı bir fark görülmemiştir.

Anahtar Kelimeler: *Motivasyon, Özel Sektör, Kamu Sektör*

İÇİNDEKİLER

ÖZET……...i
ABSTRACT……ii
İÇİNDEKİLER……iii
TABLOLAR LİSTESİ……iv
ŞEKİLLER LİSTESİ……v
1. GİRİŞ 1
1.1. ÖZEL SEKTÖR ve KAMU SEKTÖRÜ 2
1.1.1. Kamu Sektörü 3
1.2. MOTİVASYON 4
1.3. MOTİVASYON TEORİLERİ 7
1.3.1. Kapsam Teorileri 7
1.3.1.1. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi 7
1.3.1.2. Herzberg'in Çift-Faktör Teorisi 10
1.3.1.4. Alferder'in VİG (Varolma-İlişki-Gelişme) Teorisi 12
1.3.2. Süreç Teorileri 13
1.3.2.1. Şartlandırma Teorileri 13
1.2.1.2.2. Beklenti Teorisi 14
1.2.1.2.3. Porter-Lawler'ın Geliştirilmiş Ümit Teorisi 16
1.2.1.2.5. Locke'un Amaç Saptama Teorisi 18
1.2.2.1. Ekonomik Araçlar 19
1.2.2.1.1. Ücret 19
1.2.2.1.2. Prim 20
1.2.2.1.3. Ekonomik Ödüller 20
1.2.2.1.4. Yükselme İmkanları 20
1.2.2.1.5. Sosyal Yardım / Olanaklar 21
1.2.2.2. Psiko - Sosyal Araçlar 21
1.2.2.2.1. Değer ve Statü 21
1.2.2.2.2. Bağımsızlık 21
1.2.2.2.3. Takdir Edilmek 22
1.2.2.2.4. Psikolojik Güvence 22
1.2.2.2.5. Yönetici Davranışları 22

1.2.2.3. Örgütsel ve Yönetsel Araçlar 22
1.2.2.3.1. Sorumluluk Verilmesi 22
1.2.2.3.2. Eğitim 22
1.2.2.3.3. İş Güvencesi 23
1.2.2.3.4. Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi 23
1.2.2.3.5. Sosyal Katılma 24
1.2.2.3.6. Çalışanı Güçlendirme (Empowerment) 24
1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI 25
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ 26
2. YÖNTEM 27
2.1. Evren ve Örneklem 27
2.1.1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı 28
2.1.2. Katılımcıların Bulundukları Sektörü Dağılımı 28
2.1.3. Katılımcıların Bulundukları Sektöre Göre Cinsiyet Dağılımı 28
2.1.4. Katılımcıların Yaş Dağılımı 29
2.1.5. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Dağılımı 29
2.1.6. Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı 30
2.1.7. Katılımcıların Birlikte Yaşadıkları Kişilere Göre Dağılımı 30
2.1.8. Katılımcıların Çocuk Sayısı Dağılımı 31
2.1.9. Katılımcıların Yaşadıkları Yer Dağılımı 31
2.1.10. Katılımcıların Gelir Düzeyine Göre Dağılımı 32
2.1.11. Katılımcıların Gelir Düzeyinin Sektör Bazından İncelemesi 33
2.1.12. Katılımcıların Bulundukları Sektördeki Kıdem Süresinin İncelemesi 33
2.1.13. Katılımcıların Hizmet Verdikleri Sektördeki Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri (Saat Bazında) 34
2.1.14. Çalışmanızın Temel Amacı Nedir Sorusuna Verilen Cevapların İncelenmesi 35
2.1.15. Çalışma Yaşamınızda Motivasyonunuzu Arttıran Nedir Sorusuna Verilen Cevapların İncelenmesi 36
2.2. Veri Toplama Araçları 37
2.2.1. Kişisel Bilgi Formu 37
2.2.2. Motivasyon Ölçeği 37
2.3. İşlem 38
3.BULGULAR 39
3.1. Güvenirlik Analizi 39
3.2. Frekans Analizi 40
3.3. Soruların Normal Dağılım Analizi 42

3.4. Motivasyon Araçlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri 43
3.5. Sorulara Yönelik Yapılan Kruskal - Wallis Testi Bulgular 43
3.5.1. Özel Sektör Çalışanlarının Kruskal – Wallis Testi İle İlgili Bulgular 44
3.5.1.1. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşın Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 44
3.5.1.2. Özel Sektör Çalışanlarında Cinsiyetin Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 45
3.5.1.3. Özel Sektör Çalışanlarında Medeni Durumun Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 45
3.5.1.4. Özel Sektör Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 46
3.5.1.5. Özel Sektör Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Düzeyinin Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 48
3.5.1.6. Özel Sektör Çalışanlarında Kıdem Süresinin Düzeyinin Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 49
3.5.1.7. Özel Sektör Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatlerinin Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 50
3.5.1.8. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 51
3.5.1.9. Özel Sektör Çalışanlarında Çocuk Sayısının Saatlerinin Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 52
3.5.1.10. Özel Sektör Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 53
3.5.1.11. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşın Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 54
3.5.1.12. Özel Sektör Çalışanlarında Cinsiyetin Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 55
3.5.1.13. Özel Sektör Çalışanlarında Medeni Durumun Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 55
3.5.1.14. Özel Sektör Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 56
3.5.1.15. Özel Sektör Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 57
3.5.1.16. Özel Sektör Çalışanlarında Kıdem Süresinin Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 58

3.5.1.17. Özel Sektör Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 59
3.5.1.18. Özel Sektör Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 60
3.5.1.19. Özel Sektör Çalışanlarında Çocuk Sayısının Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 61
3.5.1.20. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 62
3.5.1.21. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşın Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 63
3.5.1.22. Özel Sektör Çalışanlarında Cinsiyetin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 65
3.5.1.23. Özel Sektör Çalışanlarında Medeni Durumun Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 66
3.5.1.24. Özel Sektör Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 67
3.5.1.25. Özel Sektör Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 68
3.5.1.26. Özel Sektör Çalışanlarında Kıdem Süresinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 70
3.5.1.27. Özel Sektör Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 72
3.5.1.28. Özel Sektör Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 73
3.5.1.29. Özel Sektör Çalışanlarında Çocuk Sayısının Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 75
3.5.1.30. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 76
3.5.2. Kamu Sektörü Çalışanlarının Kruskal – Wallis Testleri İle İlgili Bulgular 77
3.5.2.1. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşın Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 78
3.5.2.2. Kamu Sektörü Çalışanlarında Cinsiyetin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 79

3.5.2.3. Kamu Sektörü Çalışanlarında Medeni Durumun Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 80

3.5.2.4. Kamu Sektörü Çalışanlarında Eğitim Durumunun Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 81

3.5.2.5. Kamu Sektörü Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 82

3.5.2.6. Kamu Sektörü Çalışanlarında Kıdem Süresinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 83

3.5.2.7. Kamu Sektörü Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 84

3.5.2.8. Kamu Sektörü Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 85

3.5.2.9. Kamu Sektörü Çalışanlarında Çocuk Sayısının Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 86

3.5.2.10. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşanılan Yerin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 88

3.5.2.11. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşın Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 88

3.5.2.12. Kamu Sektörü Çalışanlarında Cinsiyetin Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 89

3.5.2.13. Kamu Sektörü Çalışanlarında Medeni Durumun Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 90

3.5.2.14. Kamu Sektörü Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 91

3.5.2.15. Kamu Sektörü Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 92

3.5.2.16. Kamu Sektörü Çalışanlarında Kıdem Süresinin Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 93

3.5.2.17. Kamu Sektörü Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 94

3.5.2.18. Kamu Sektörü Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 95

3.5.2.19. Kamu Sektörü Çalışanlarında Çocuk Sayısının Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 96

3.5.2.20. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 97

3.5.2.21. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşın Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 98

3.5.2.22. Kamu Sektörü Çalışanlarında Cinsiyetin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 100

3.5.2.23. Kamu Sektörü Çalışanlarında Medeni Durumun Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 101

3.5.2.24. Kamu Sektörü Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 103

3.5.2.25. Kamu Sektörü Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 104

3.5.2.26. Kamu Sektörü Çalışanlarında Kıdem Süresinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 106

3.5.2.27. Kamu Sektörü Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 107

3.5.2.28. Kamu Sektörü Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 109

3.5.2.29. Kamu Sektörü Çalışanlarında Çocuk Sayısının Kişilerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 110

3.5.2.30. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Kişilerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları 112

4. TARTIŞMA ve SINIRLILIKLAR 114

5. ÖNERİLER 117

6. KAYNAKLAR 118

TABLOLAR

2.1.1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

2.1.2. Katılımcıların Bulundukları Sektör Dağılımı

2.1.3. Katılımcıların Bulundukları Sektöre Göre Cinsiyet Dağılımı

2.1.4. Katılımcıların Yaş Dağılımı

2.1.5. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Dağılımı

2.1.6. Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı

2.1.7. Katılımcıların Birlikte Yaşadıkları Kişilere Göre Dağılımı

2.1.8. Katılımcıların Çocuk Sayısı Dağılımı

2.1.9. Katılımcıların Yaşadıkları Yer Dağılımı

2.1.10. Katılımcıların Gelir Düzeyine Göre Dağılımı

2.1.11. Katılımcıların Gelir Düzeyinin Sektör Bazında İncelemesi

2.1.12. Katılımcıların Bulundukları Sektördeki Kıdem Sürelerinin İncelemesi

2.1.13. Katılımcıların Bulundukları Sektörde Haftalık Çalışma Süresine Göre Dağılımı

2.1.14. Katılımcıların "Çalışmanızın Temel Amacı Nedir" Sorusuna Verdikleri Yanıtların İncelemesi

2.1.15. Katılımcıların " Çalışma Yaşamınızda Motivasyonunuzu Arttıran Nedir?" Sorusuna Verdikleri Yanıtların İncelemesi

3.1. Soruların Güvenirlik Analizi İncelemesi

3.2. Soruların Frekans Analizi

3.3. Verilerin Normal Dağılım Analizi İle İlgili Shapiro – Wilk Testi

3.4. Soruların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

3.5. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşın Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

3.6. Özel Sektör Çalışanlarında Cinsiyetin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

3.7. Özel Sektör Çalışanlarında Medeni Durumun Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

3.8. Özel Sektör Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

3.9. Özel Sektör Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

3.10. Özel Sektör Çalışanlarında Kıdem Süresinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

3.11. Özel Sektör Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

3.12. Özel Sektör Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Bireylerin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

3.13. Özel Sektör Çalışanlarında Çocuk Sayısının Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

3.14. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

3.15. Özel Sektör Çalışanlarının Yaşının Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.16. Özel Sektör Çalışanlarının Cinsiyetinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.17. Özel Sektör Çalışanlarının Medeni Durumunun Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.18. Özel Sektör Çalışanlarının Eğitim Düzeylerinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.19. Özel Sektör Çalışanlarının Gelir Düzeylerinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.20. Özel Sektör Çalışanlarının Kıdem Düzeylerinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.21. Özel Sektör Çalışanlarının Haftalık Çalışma Saatlerinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.22. Özel Sektör Çalışanlarının Birlikte Yaşadıkları Bireylerin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.23. Özel Sektör Çalışanlarının Çocuk Sayılarının Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.24. Özel Sektör Çalışanlarının Yaşadıkları Yerin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.25. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşın Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

3.26. Özel Sektör Çalışanlarında Cinsiyetin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

3.27. Özel Sektör Çalışanlarında Medeni Durumun Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

3.28. Özel Sektör Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

3.29. Özel Sektör Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

3.30. Özel Sektör Çalışanlarında Kıdem Süresinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

3.31. Özel Sektör Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

3.32. Özel Sektör Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

3.33. Özel Sektör Çalışanlarında Çocuk Sayısının Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

3.34. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

3.35. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşın Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.36. Kamu Sektörü Çalışanlarında Cinsiyetin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.37. Kamu Sektörü Çalışanlarında Medeni Durumun Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.38. Kamu Sektörü Çalışanlarında Eğitim Durumun Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.39. Kamu Sektörü Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.40. Kamu Sektörü Çalışanlarında Kıdem Süresinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.41. Kamu Sektörü Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.42. Kamu Sektörü Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.43. Kamu Sektörü Çalışanlarında Çocuk Sayısının Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.44. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.45. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşın Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.46. Kamu Sektörü Çalışanlarında Cinsiyetin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.47. Kamu Sektörü Çalışanlarında Medeni Durumun Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.48. Kamu Sektörü Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.49. Kamu Sektörü Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.50. Kamu Sektörü Çalışanlarında Kıdem Süresinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.51. Kamu Sektörü Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.52. Kamu Sektörü Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.53. Kamu Sektörü Çalışanlarında Çocuk Sayısının Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.54. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.55. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşın Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.56. Kamu Sektörü Çalışanlarında Cinsiyetin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.57. Kamu Sektörü Çalışanlarında Medeni Durumun Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.58. Kamu Sektörü Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.59. Kamu Sektörü Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.60. Kamu Sektörü Çalışanlarında Kıdem Süresinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.61. Kamu Sektörü Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.62. Kamu Sektörü Çalışanlarında Birlikte Yaşanılan Kişilerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.63. Kamu Sektörü Çalışanlarında Çocuk Sayısının Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

3.64. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

ŞEKİLLER

1.1. A. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

1.2. Maslow ve Herzberg'in Teorilerinin Karşılaştırması

1.3. Adams'ın Ödül Adaleti ve Eşitliği Teorisi

1. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Milyonlarca insanın hayatının önemli bir kısmı işyerinde geçmektedir. Çalışanlara rastgele “Ne için çalışıyorsunuz?” diye sorsanız insanların büyük bir kısmını ilk cevabı “para kazanmak için”, Ailemin geçimini temin etmek için”, “Hayatımı kazanmak için” gibi cevaplarla ücret almak için çalıştıklarının altını çizmişlerdir. Ücret çalışan için bir motivasyon aracıdır. Çalışanları motive etmek konusunda hem yöneticilerin hem de araştırmacıların çalışmaları olmuştur. Çünkü İş yaşamında motivasyon, üretkenliği getirir (Deci ve Ryan, 2014)

Motivasyon yani güdüleme, İş yaşamında temel olarak insanları çalışmaya özendirmemek üzere en önemli faktörlerden biridir. (Bingöl, 1998). Örgütlerin yeterli üretkenliği sağlamaları yönünde onları teşvik etmek için çalışanların gerekli ihtiyaçlarını karşılamaları gerekmektedir. Bir başka deyişle, örgüt çalışanları örgüt hedefleri doğrultusunda motive etmelidir.

Güdü ise; bireylerin davranışlarının nedenlerinin açıklaması, bir davranışın sonucu olan itici güçlerdir. Bireyin herhangi bir ihtiyacı ortaya çıktığında, bu ihtiyacı gidermek amacıyla birey bir davranış sergileyecektir. İnsanlar bu yüzden her tür ihtiyaçlarını giderebilmek için çalışmak zorundadırlar. Örgütlerde yöneticilerin bireylerin ihtiyaçlarını iyi analiz edip, onları doğru yönde motive edebilecek sistemleri kurmaları gerekmektedir (Can, Akgün, Kavuncubaşı, 2001).

Bir örgütün üretkenliği en üst düzeyde tutması gerekir, çünkü örgütler bu sayede rekabet ortamında ayakta durabilirler. Örgütlerin üretkenliği arttırmaları için ise çalışanları motive etmeleri gerekir.

Sanayi devrimiyle birlikte, çalışanlar yalnızca ekonomik birer araç olarak görülmekteydi. Çalışanların motive edilmesi yalnızca ne kadar ücret aldıkları ile ilgili olduğu düşünülmekteydi. Fakat ilerleyen zamanlarda bireylerin yalnızca ücretle değil, idealindeki işi yapmak, diğer insanlarla aile ile zaman geçirme, fiziksel çalışma koşullarının iyi olması gibi hususlarda da ihtiyaçlarının olduğu görülmüş, bireylerin davranışlarının nedenleri ve bireyi örgütsel amaçlara yönlendirilerek daha verimli ve istekli çalıştırma yöntemleri araştırılmaya başlanmıştır.

Örgütlerin hedefleri doğrultusunda ilerleyebilmeleri için verimlilik ve etkinlik iki önemli unsurdur (Can ve ark., 2001). Bu iki unsurun sağlanması için yeterli seviyede potansiyele sahip bir çalışanın seçilmesi yeterli değildir, bu çalışanın sürekli olarak ihtiyaçları doğrultusunda motive edilmesi gerekmektedir. Bu sayede örgütler günümüz rekabet dünyasında kendilerine yer edinebilirler. Çalışanların doğru şekilde motive edilmeleri sonucu hem örgütler hedeflerine ulaşırlar, hem de çalışanlar yaptıkları işten zevk alırlar ve örgüte daha fazla verim sağlama isteği içinde bulunurlar.

Çalışanları ihtiyaçları doğrultusunda motive etmek için kullanılan birçok araç bulunsa da bunlardan en öne çıkanı ücrettir. Çünkü ücret bireyi hem ekonomik olarak etkiler, hem de toplum içindeki yerini belirler. Çalışanın örgüte sağladığı katkı doğrultusunda aldığı ücret, bireyin yaşamını devam ettirmesi için ve aynı zamanda belirli bir statü kazanması için gereklidir.

Ücret çalışan için önemli bir ekonomik araçtır; birey aldığı ücret sayesinde gerekli olan tüm temel ihtiyaçlarını karşılayabilir. Bunun yanında ücret bireye, sosyal yaşantısında kabul görme, statü kazanma, güvenlik duygusu, saygınlık gibi unsurları kazandırır (Can ve ark., 2001). Kısaca ücret bireyin ekonomik ve sosyal yaşam düzeyini belirlemede önemli bir rol oynar.

Ücret en önemli motivasyon araçlarından biri olsa da; doğru ve yeterli ücret alan bireylerin diğer motivasyon araçlarına ihtiyaç duydukları araştırmalar sonucu ortaya konmuştur (Bingöl, 1998).

1.1. ÖZEL SEKTÖR ve KAMU SEKTÖRÜ

Türkiye'de Özel sektör ve devlet sektörü olmak üzere iki ayrı iş alanı vardır. Bu iki sektörün kuruluşu, amaçları ve organizasyon şeması itibariyle birbirinden farklıdır. Bu nedenle her iki sektörde çalışanların gerek motivasyon gerekse ücrete bakış açılarının da farklı olduğu düşünülmektedir.

Türkiye'de Özel Sektör ve Kamu Sektörü çalışanlarının motivasyonel öncelikleri ve motivasyon aracı olarak ücrete bakış açıları incelenecektir.

Kamu ve özel sektörler bir ülkenin ekonomisinin tamamını oluşturur. Özel sektör, ekonominin özel kişi ya da kuruluşlar tarafından idare edilen organizasyonlar, kamu sektörü ise devlet tarafından idare edilen organizasyonlardır (http://ozelsektor.nedir.com). Özel sektör kuruluşları kar etme amacıyla kurulurken, kamu sektörü ise o şehirde ya da ülkede yaşayan bireylere hizmet vermek (örneğin; Kamu Sektörü birçok konuda lisans verme, vergi daireleri, evlendirme çeşitli kademelerdeki eğitim gibi çeşitli hizmetler sunarlar) üzere kurulmuş olan devlet daireleridir. Kamu sektörü o ülkede yaşayan bireylerin ödediği vergilerle bütçesini oluşturur. (www.study.com)

Özel sektöre eleman alımı organizasyonun kendi kararları çerçevesinde yapılır. Kamu sektöründe eleman alımı devletin sınav sistemi çerçevesinde yapılır.

1.1.1. Kamu Sektörü

Onar'ın (1966) araştırmasında açıkladığı üzere: Kamu hizmetleri, Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin toplumun, halkın veya umumun ya da toplulukların genel ihtiyaçlarını gereği gibi karşılamak amacıyla ele alıp doğrudan doğruya ifa ettiği ya da buyruğu ve sorumluluğu altında başkalarına yaptırdığı her türlü faaliyetlerdir (s.13). Kamu sektöründe demokratik noktalar, anayasal değerler, kamu refahı gibi hususlar özel sektöre kıyasla daha önemli konulardır. Kamu kuruluşlarının en başında oy verilerek seçilmiş bir birey bulunmaktadır. Bu birey kamu sektörünün herhangi bir alt kuruluşuna ne kadar yakın ya da uzak olsa da fark etmez ve o birey genel anlamda kamudan sorumlu olan bireydir. Kamu kuruluşlarında liderlerin vatandaşlara ve oy verenlere karşı sorumlulukları, diğer özel gruplara kıyasla fazladır. Bunun yanı sıra, kamu kuruluşlarında açık ve şeffaf olma ihtiyacı vardır. Eşit muamele, tarafsızlık ve öngörülebilirlik önemlidir. Kamu kuruluşları hiyerarşik bir düzen içinde birbirine dolanmış şekilde yapılanmıştır. Burada hizmet veren kişiler resmi bir kurumun üyesi olarak görülür. Bu sebepten dolayı kamu kuruluşları yönetişimsel meclis zincirinin bir parçasıdır. Yönetişimsel meclis zinciri ise bütün siyasi otoritenin kaynağında insanın bulunduğunu ima eder. Kamu kuruluşları özgür ve rekabetçi piyasa içinde faaliyet göstermez (Christensen, Lægreid, Roness ve Røvik, 2007).

1.1.2. Özel Sektör

Bir ülke ekonomisinin yalnızca devlet tarafından idare edilmeyen bölümünü özel sektör oluşturur. Kar amacı güden örgütler ya da bireyler tarafından yönetilir. Özel sektör piyasa kapitalizmini hızlandırmak için önemli bir rol oynar. Piyasa kapitalizminin temelini oluşturmaktadır. Özel sektör, kamu sektöründe kurulmuş olan kuruluşların özelleştirilmesiyle büyür (http://www.encyclopedia.com).

1.2. MOTİVASYON

Örgütler, amaçlarına ulaşmak için teknoloji, finansman kaynağı ve işi yapacak çalışanlara sahip olmalıdırlar. Sahip olunan bu imkânların etkili ve dengeli aynı zamanda yararlı bir biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir. Örgütlerin ulaşmak istedikleri amaç ve hedeflerinin yanı sıra çalışanların da amaçları ulaşmak istedikleri hedefler vardır. Bu sebepten dolayı örgütler amaçlarını gerçekleştirme yolunda çalışanlarının da kendi özel amaçları olduğunu göz önünde bulundurmalıdırlar. Aşan'a (2010) göre birey, başkasının değil kendi istekleri doğrultusunda kendi amaçlarına hizmet eden çabayı göstermeyi seçer(aktaran Tortop, Aykaç, Yayman, Özer 2010). Taylor tarafından ileri sürülen "bilimsel yönetim" e göre gereksiz hareket ve zaman harcanması önlenerek işe uygun hareketlerin öne çıkarılması, çalışanlardan verim alınması konusunda yeterli görülmekteydi. Daha sonra yapılan araştırmalar ise bunun aksini kanıtlar nitelikteydi. Bireylerin birer robot olarak algılanması ve her zaman en iyi sonucu ortaya koymaları beklenemezdi (aktaran Tortop ve ark. 2010). Bilimsel yönteme karşı geliştirilen neo-klasik görüş ise; örgütlerin temelinde bireylerin yer aldığını ve bireylerin de önemli birer unsur olduğunu savunmuş, ve morallerinin yüksek tutulması sonucu verim alınabileceğini ortaya koymuştur. Eren'e (2003) göre bireylerin genel olarak çalışma ortamlarından ve yaptıkları işten aldıkları tatmin düzeyine göre verimli olabilecekleri görüşü yaygındır. Maddi olarak memnuniyetin sağlanması ne kadar önemli olsa da tek başına bireylerin memnuniyet düzeylerini arttırmaya yetmediği görülmektedir. Bu sebepten dolayı da insanları çalışmaya teşvik edecek ve verimi artıracak yollar aranmaya çalışılmıştır (aktaran Tortop ve ark.2010). Dereli'ye göre birey,

motivasyonun sonucunda bir davranış sergiler. Bu davranışın bir sebebi vardır, ve amaçlara yöneliktir. Bu amaçlar da ihtiyaçlarla ilişkilidir. Bireyler tatmin etmeye çalıştıkları pek çok ihtiyaca sahiptirler (aktaran, Tortop ve ark. 2010). Pekel'e göre Motivasyon kelimesi "hareket etmek, hareketlendirmek" anlamına gelir ve Latince kökenli "movere" kelimesinden türemiştir (aktaran, Yılmaz 2011). Anlam olarak, bir bireye bir şeyi yapması için neden sunma süreci ya da davranışıdır (http://www.merriam-webster.com). Literatürde motivasyon ile ilgili birçok açıklama yapılmıştır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir;

Motivasyon dört aşamadan oluşur;

- İhtiyaçlar
- Dürtü
- Davranış
- Hedef

Bireyi ilk aşamadaki ihtiyaçlara yönelten güdüdür. Güdü ile gelen davranış sayesinde ihtiyaçlar bir süreliğine de olsa giderilir. Bu süreçte bireyin öncelikle fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçları ön plandadır; Açlık, susuzluk, sevgi, başarma ihtiyacı gibi.

Sürecin tamamı ise şu şekildedir;

Dürtü yani bireyin bir hedefe yönelmesini sağlayan itici güç,

Dürtünün hedefe gitmesini sağlayan davranış,

Hedefe ulaşıldığı zaman edinilen doyum,

Bu sürecin sonunda ise başka hedeflere ulaşma isteği ya da aynı hedefe tekrar ulaşma isteği ile oluşan içsel tepki.

Bireyler, bir hedefe yönelik hareket ederler. Bu hedefler iç ya da dış faktörler sayesinde belirlenebilir. Hedefin belirlenmesinin ardından ise birey bu hedefe doğru harekete geçer. Hedefe ulaşan bireyin beyninde ödül merkezi uyarılır ve duyulan haz sayesinde birey bu hedefe tekrar ulaşmak ister (Önen, Tüzün 2005).

Engin' e göre motivasyon, Bir örgütün kişiyi harekete geçirmek için, ihtiyaçlarının tatminle sonuçlanacağı bir iş ortamı oluşturulması demektir. Şahin' e göre ise bireyi

harekete geçiren hangi yönde hareket edeceğini belirleyen umutlar ve inançlarıdır. (aktaran, Yılmaz 2011).

Pekel'e göre bu tanımlar doğrultusunda görülmektedir ki; öncelik olarak bireylerin ihtiyaçları öne çıkmaktadır ve daha sonra ihtiyaçların giderilmesine yönelik davranışın örgüt amaçlarına da hizmet edecek şekilde şekillenmesidir (aktaran Yılmaz, 2011).

Öztürk ve Dündar'a göre birey bir örgüte dahil olduğu zaman beraberinde fizyolojik, psikolojik ya da sosyal bazı gereksinimlerini de getirir (aktaran Tümgan, 2007).

Özer ve Bakır'a göre bireyin örgüte dahil olduktan sonra verimli bir şekilde çalışmaya yönlendirilmesi, bu yönde sorumluluk verilmesi ve bunun karşılığında başarılarının ödüllendirileceği güvencesinin verilmesi yöneticilerin sorumluluğundadır (aktaran, Tümgan, 2007).

Çalışanı motive etme sürecinde örgütün amaçlarının açık olması, bireysel ve topluluk olarak amaçların belirlenmesi ile ilgilidir. Bireyleri ya da çalışanları yalnızca motive etmeyi istemek değil, bunu gerçekleştirecek yetkiye de sahip olunması önemlidir. Bu yetki ile örgütün içinde sosyal bir dayanışma ortamı oluşturmak gerekecektir (Tortop ve ark.2010). Yöneticilerin bu konudaki temel amacı, ihtiyaçları karşılanmayan bireylerin yaşadığı sorunları, dengesizlikleri keşfedip başarılı bir çalışma ortamı yaratmayı sağlamaktır. Temel olarak bir motivasyon sisteminin, çalışanın ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılaması, çalışanların yeteneklerine uygun iş verilmesi, eğitilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi maddeleri içermesi beklenir (Tümgan, 2007).

Bir çalışan işyerinde bazı günler elinden geldiği kadar çok çalışır, bazı günler azarlanmaktan kaçınmak için iş yapar bazen de elinden geldiği kadar az iş yapar. Yöneticinin hedefi, çalışanın elinden geldiği kadar sıkı çalışmasını sağlamak ve elinden geldiği kadar az iş yapmasını önlemek olmalıdır. Bireyin performansı üç unsura bağlıdır; bir işi yapma isteği –motivasyonu, bir işi yapabilme kapasitesi – yeteneği ve bir işin yapılması için gerekli kaynaklar – çalışma ortamı. Eğer çalışan bir işi yapabilme kapasitesine yeterince sahip değilse yönetici o bireyin eğitim almasını sağlayabilir, kaynaklarla ilgili bir sorun varsa yönetici bu sorunu giderebilir fakat çalışanın bir işi yapma isteği söz konusu olduğunda yöneticinin işi daha karmaşık bir hal alır. Birey davranışı karmaşık bir olgudur, bu yüzden çalışanların nasıl motive edileceği konusunda yöneticilerin iyi düşünmeleri gerekmektedir.

Motivasyon; elle tutulamayan bir olgu ve performansı belirlemede önemli bir unsur olduğu içi önemlidir (Griffin, 2011).

1.3. MOTİVASYON TEORİLERİ

Motivasyon teorileri, verimlilik, çalışanın etkili biçimde iş yapması, örgüte bağlılığı ile ilgili bilgilerin nasıl ortaya çıktığı konusuyla ilgilenmektedir. Motivasyon teorileri literatürde iki ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar; Kapsam ve süreç teorileridir. Kapsam teorileri bizi neyin motive ettiği ile ilgili açıklamalar yapar, bireyin davranışlarının altında yatan faktörleri inceler. Süreç teorileri motivasyonun nasıl ve neden ortaya çıktığını açıklar, bireyin davranışının nasıl ortaya çıktığını ve nasıl sürdürüldüğünü inceler (Tortop ve ark. 2010). Yapılan literatür taraması doğrultusunda motivasyon teorileri ile ilgili bilgi aşağıda yer almaktadır.

1.3.1. Kapsam Teorileri

Şimşek'e göre kapsam teorileri insanları neyin motive ettiğini ve bu ihtiyaç ve dürtülerin neler olduğunu belirlemeye çalışır, çünkü insanları ihtiyaçları ve dürtüleri motive eder (aktaran Ay, 2007). Kişinin içinde bulunduğu davranışın sebebini anlamaya çalışan kapsam teorileri, insanların bu ihtiyaçlarını karşılamak için peşine düştükleri hedefleri anlamaya çalışır (Topaloğlu ve Özer 2008).

Kapsam teorilerinin bu adı almasının sebebi, bireyleri motive eden faktörlerin yalnızca neler olduğunu araştırmalarıdır (Eren, 2003).

Kapsam teorilerinin başında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Alderfer'in ERG Teorisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi ve McClleland'ın Başarma İhtiyacı Teorileri gelir (Ay, 2007).

1.3.1.1. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Smither (1988)'a göre Maslow, Hümanist psikolojinin Amerika'daki öncülerinden biridir (aktaran, Önen, Tüzün 2005). A. Maslow insanların gereksinimlerini gözlemleyerek temel gereksinimlerinin neler olduğunu ortaya koymuştur. Maslow'a göre bireyler sürekli gelişim potansiyeline ve bütünlüğe, ve potansiyellerini gerçekleştirmeye yönelik içten ve doğuştan gelen dürtülere sahiptirler (Önen ve Tüzün 2005).

Maslow'a göre insanların doğuştan gelen ve bazı davranışlarına yön veren temel gereksinimleri bulunmaktadır. Bu gereksinimler tatmine ulaşıncaya kadar kişinin davranışı etkilenmektedir. Bu gereksinimler bir piramit şeklinde yukarıdan aşağı doğru ilerlemektedir, ve bir gereksinim giderilmeden diğer gereksinimler tamamlanamaz, basamak atlanamaz. Yani bu teoriye göre; bir gereksinim tatmin edilmediği takdirde bunun sonucu olarak insanlar belirli şekillerde davranmaya yönelir. Gereksinimler önem sırasına göre sıralanır ve bir basamaktaki ihtiyaç belli bir dereceye kadar tatmin edilmeden bir üst basamağa geçilemez (Tortop ve ark. 2010). Maslow'un oluşturduğu sıralamanın dayanağı Murray'nin geliştirdiği ihiyaçlar listesidir. Maslow'un teorisi bireylerin ellerinde olan değil, ellerinde olmayan tarafından belirli bir davranışa yönlendirildiklerini anlatır (Önen ve Tüzün 2005).

Fizyolojik Gereksinimler: Kişi açlık, susuzluk, cinsellik, barınma gibi temel fizyolojik ihtiyaçlarını karşılama ihtiyacı içindedir. Maslow' a göre bu gereksinimler en temel olanlardır. Temel olmasıyla birlikte en güçlü olan gereksinimlerdir. Birey hiçbir gereksinimi doyumlayamadığı durumlarda ilk olarak fiziksel gereksinimlerini doyumlamaya yönelecektir (Torlak, 2008). Burada altı çizilmesi gereken en önemli noktalardan birisi her bireyin ihtiyacının farklı olduğudur. Her ne kadar ihtiyaçları farklı olsa da her bireyin fizyolojik gereksinimlerin maksimum doyum noktası vardır, ve bu doyum miktarı bireyin yaşamı sonlanıncaya kadar azalarak devam eder (Önen ve Tüzün, 2005).

Güvenlik Gereksinimleri: Fizyolojik gereksinimler göreceli olarak karşılandığı zaman kişi güvenlik gereksinimlerini tamamlamaya geçebilir. Bunlar: Kendini koruma, güven duyma, korkudan ve karmaşadan uzaklaşma, gibi birçok ihtiyacı içerebilir ((Topaloğlu ve Özer 2008).

Ait olma ve Sevgi Gereksinimleri: Önceki iki aşamada belirtilen gereksinimler belirli ölçülerde giderildiği takdirde bu aşamada gelen sevgi ve ait olma ihtiyaçları ortaya çıkar. Bu ihtiyaçların içinde; arkadaşlık arayışı, eş arayışı çocuk arayışı örnek gösterilebilir (citeseerx.ist.psu.edu) Bu bağlamda, örgüt içinde çalışma arkadaşlarıyla kurulan ilişkiler birey için büyük önem taşır. Bu ilişkiler bireyde belirli bir doyum düzeyi oluşturur ve bu sayede birey daha fazla çalışma güdüsü elde eder. Çalışma arkadaşları tarafından sevilmek, onlar tarafından kabul görmek amacıyla davranışlarına yön verir. Çalışma esnasında verilen aralarda birlikte olmak, birlikte sosyal etkinliklere, spor etkinliklerine katılmak bu gereksinimlerin giderilmesi ve tatmin düzeyinin artması için önemlidir (Önen ve Tüzün 2005).

Saygınlık Gereksinimi: Bu basamakta ikiye ayrılmış saygınlık gereksinimleri devreye girer. Birincisi kişinin başkaları karşısında gücünü, başarısını ve yeterliliğini göstermek istemesi, ikincisi ise; Ün, prestij, şan, şöhret ihtiyaçları olarak tanımlanmıştır. Birey dünya için yararlı olmak isterken aynı zamanda kendilerine yönelik yüksek düzeyde bir öz güven, ve yüksek değer biçme davranışları gösterir (Topaloğlu ve Özer, 2008). Saygınlık gereksinimlerinin belli bir ölçüde giderilmesi bireye özgüven, özsaygı verir, kendine güveni artar. Kendini faydalı bir birey olarak algılamaya başlar. Eğer saygınlık gereksinimi giderilemez ise, birey kendini küçük görmeye başlar, kendine olan güveni sarsılır, zayıflık acizlik duyguları ortaya çıkmaya başlar (Önen ve Tüzün, 2005). Örgütlerde bu gereksinimin giderilmesi için bireye, belirli düzeyde sorumluluk vermek, alınacak bazı kararlarda bireyin fikrine de danışmak, yeteneklerini en iyi şekilde kullanabileceği işler vermek gibi durumlar söz konusu olabilir. Bu sayede bireyin verimliliği ve motivasyonu artacaktır (Önen ve Tüzün, 2005).

Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi: Eğer kişi sevdiği, istediği ya da yeteneği olduğu bir işi yapmıyorsa, tüm basamaklardaki gereksinimler karşılanmış olsa bile kişide bir hoşnutsuzluk, memnuniyetsizlik hissiyatı doğabilir. Bir müzisyen müzik yapmalı ya da bir ressam resim yapmalı. Maslow'a kendini gerçekleştirme bireyin potansiyelinin ulaşacağı en üst seviyeye gelmiş olması demektir (Önen ve Tüzün, 2005).



Şekil 1.1. A. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: Spector, P.E.(2012). Industrial and Organizational Psychology Research and Practice 6th Ed. John Wiley & Sons, INC. USA p 196

Bu basamaktan önce gerçekleşmiş olduğu varsayılan diğer tüm gereksinimler artık doyuma ulaştığı için birey yaratma ve bir şeyler ortaya çıkarma gücünü gösterebilir (Önen ve Tüzün, 2005). Bu gereksinimin doyuma ulaşabilmesi için bireyin gerçekten

severek yaptığı bir mesleğe sahip olması gerekmektedir. Bu gereksinim örgüt içinde bireyin işini yaparken daha yaratıcı olma, daha fazla sorumluluk almak istemesi olarak ortaya çıkıyorsa yöneticilerin bu gereksinimlerin tatmin edilmesini ve bireyin potansiyelinin en üst seviyesine çıkmasına yardımcı olması gerekmektedir. Eğer bireye kendini gösterme, kanıtlama fırsatı tanınırsa birey bu fırsattan en iyi şekilde yararlanacak ve hem kendi değerini hem de örgütün değerini artıracaktır (Önen ve Tüzün, 2005).

Bir örgütün, bireyin elde etmek istediği gereksinimlerini anlaması gerekir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi sıralamasına gösterilen tepkilerden en önemlisi her bireyin gereksinimlerinin belirli bir sırada ele alınmasıdır. Her birey için gereksinimler aynı önemi taşımayabilir, ya da aynı sırada gerçekleşmemektedir. Bunun yanı sıra, Maslow gereksinimleri bireysel seviyede ele almıştır, fakat örgütsel seviyede gereksinimler incelendiğinde bu teori yetersiz kalmaktadır çünkü bireyler grup olarak davranış göstermeye başladığında gereksinimler de değişebilir. Örneğin böyle bir durumda fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri ortadan kalkacaktır (Önen ve Tüzün, 2005).

1.3.1.2. Herzberg'in Çift-Faktör Teorisi

Herzberg ve arkadaşı Mausner, Synderman Üniversitesi öğrencilerinin de yardımıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarına göre bu teoriyi geliştirmişlerdir. Temelde bu teoride, bir bireyin işyerinde huzursuz olması ve işinden ayrılmasına sebep olan tatminsizliklere hijyen faktörler, ve bireyi çalışma ortamında mutlu yapan, işine ve örgüte bağlı olmasını sağlayacak motivasyon faktörlerini içerir (Eren, 2003). Herzberg'e göre insanların işe karşı gösterdikleri tutumları başarı ya da başarısızlığın belirleyicisidir. Herzberg insanların işlerinden beklentilerinin ne olduğu sorusunu merak etmiş, bu konu üzerine insanların işleriyle ilgili iyi oldukları ve kötü oldukları özelliklerini yazmalarını istemiştir. Bu cevaplar doğrultusunda ise Çift-Faktör diğer bir adıyla ise Motivasyon – Hijyen teorisini geliştirmiştir (Robbins ve Judge, 2013).

Herzberg'e göre; çalışma ortamında bireyi tatmin eden ve tatminsiz bırakan faktörler mevcuttur. Bireyi tatmin eden faktörler motive ederken, tatmin edemeyen faktörler ise hijyen faktörler olarak isimlendirilmiştir. Motive edici faktörler yapılan iş ile ilgilidir. Terfi, tanınma, sorumluluk alma gibi süreçler bu faktöre dahildir. Bu süreçlerin olmadığı durumlarda biri tatminsizlik yaşamayacaktir, sadece tatmin olma durumu görülmeyecektir.

Hijyen faktörlerde ise; yapılan iş ile ilgili değil çevresel faktörlerle ilgili tatmin söz konusudur. Kuruluş politikası, ücret, statü, özel yaşam gibi süreçler vardır. Bu gibi süreçlerin bireyin kendi standartlarının altına düşmesi durumunda tatminsizlik görülür (Tortop ve ark. 2010). Hijyen faktörlerin belirli bir sınırın altına düşüp tatminsizlik yarattığı durumlarda birey, işini yapmak istemeyecek, üstü ile çalışmak istemeyecek ve örgütten soğuyacaktır. Bu sınırın aşılmaması için gerekli olan önlemlerin alınması önemlidir (Eren, 2003). Hijyen faktörler bireyleri motive etmez. Bu sadece motive olabilmek için gelinmesi gereken noktada öncelikle tatmin edilmesi gereken faktörler olarak düşünülmüştür. Eğer bu faktörler belirli bir seviyede giderilmezse bireyin motivasyonu düşer (Önen ve Tüzün, 2005).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	Herzberg'in Çift Faktör Teorisi
Kendini gerçekleştirme gereksinim	Yapılan iş Başarma Gelişme imkanı Sorumluluk
Saygınlık gereksinimi	İlerleme Tanınma Statü
Ait olma ve sevgi gereksinimi	Üstlerle ilişkiler Astlarla ilişkiler Teknik denetim
Güvenlik gereksinimleri	Örgüt politikası ve yönetimi İş güvenliği Çalışma şartları
Fizyolojik gereksinimler	Ergonomi Ücret Kişisel yaşam

Şekil 1.2. Maslow ve Herzberg'in teorilerinin karşılaştırması

Kaynak: Önen, L., Tüzün, M.B. (2005). Motivasyon. Epsilon, İstanbul p 43

Yöneticilerin bireylerin motivasyonlarını artırma konusunda hijyen faktörlere değil, diğer motive edici faktörlere odaklanması gerekmektedir. Miner'a göre (1992) Herzberg Hijyen faktörleri şu şekilde sıralamıştır; Örgüt politikası ve yönetimi, yöneticinin iletişim becerileri, üst yönetimin tutumu, teknik kalite, kişiler arası iletişim, fiziksel çalışma koşulları, ücret ve yan gelirler, kurallar ve talimatlar ve iş güvenliği. Motive edici faktörleri ise şu şekilde sıralamıştır; Başarma, sözel takdir, işin çekici olması, sorumluluk ve ilerleme fırsatları (aktaran, Önen ve Tüzün, 2005). Motive edici faktörlerin hepsi etkilidir, eğer örgüt bunların hepsini sağlayabiliyorsa birey kendini gerçekleştirebilir aynı zamanda motivasyonu artar.

1.3.1.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

McClelland'a göre ihtiyaçlar öğrenme yoluyla sonradan kazanılır. Bunlar hem bireyin hem de toplumun yaşam düzeninde önemli yeri olan ihtiyaçlardır. McClelland bu ihtiyaçları üç maddede açıklar; İlişki kurma, Güç Kazanma ve Başarma İhtiyacı (doganvardar.com).

İlişki kurma ihtiyacı, kişinin yakın ve arkadaşça ilişkiler kurma isteği içinde olmasıyla açıklanmıştır. Güç kazanma ihtiyacı; kişinin çevresindeki kişiler üzerinde güç kurma sözünü geçirebilme isteğidir. Bu kişiler güç sahibi olmak için bir yarış içindedirler. Burada güç kazanma, yapılan bir işin daha iyi yapılmasını istemek, güç kazanma ihtiyacı bir şeyden sorumlu olmak, onu kontrol etmek anlamına, bağlanma ihtiyacı ise bireyler arasında yakın ve arkadaşça ilişkiler kurulması ihtiyacını anlatır. Başarı ihtiyacı olanlar; sürekli başarılı olmanın yollarını ararlar, kendilerine zor ama başarması o kadar da imkansız olmayan hedefler belirlerler, risk alırlar, gerçekçidirler. Başarılı olup olmadıkları konusunda sürekli geri bildirim almak isterler, başarısız olmaktan korkmadıklarını gösterirler. Güç kazanma ihtiyacı taşıyan bireyler ise; diğer bireyleri etkileri altında bırakmak ve onları kontrol etmek isterler. Liderlik konumunda bulunmak isterler. Bağlanma ihtiyacına sahip olan bireylerin ise; sevme, sevilme bir gruba dahil olma istekleri ön plandadır. Bireylerle ilişki kurmak, bu ilişkileri sürdürmek isterler, cana yakın ve sıcakkanlı olmak bu bireyler için çok önemlidir (Tortop ve ark. 2010).

McClelland'a göre başarma ihtiyacı ile bireyin performans düzeyi belirlenir. Bu ihtiyaç doğuştan gelmez, sonradan edinilir. Birey ihtiyaçları öğrenir, doğuştan gelmez ve davranışa nası etki edeceğine dair her bireyin farklı potansiyellerde değişen bir hiyerarşik yapısı vardır (Önen ve Tüzün, 2005).

1.3.1.4. Alferder'in VİG (Varolma-İlişki-Gelişme) Teorisi

Bu teoride Alderfer, Maslow'un teorisini temel alarak daha basit bir hale getirmiştir. İhtiyaçlar beş basamakta değil üç basamakta ele alınır fakat aynı şekilde temelden başlar ve temel ihtiyaçlar karşılanmadan diğer ihtiyaçların karışlanması söz konusu değildir der. Bunlar;

Varolma İhtiyacı: Yeme, içme, barınma güvenlik gibi bireyin hayatını devam ettirebilmesi için gerekli olan ihtiyaçlardır.

İlişki İhtiyacı: Diğer bireylerle yalnızca iş ortamında değil, sosyal ortamlarda da ilişki kurma ve bu ilişkileri sürekli hale getirme isteğidir.

Gelişme İhtiyacı: Bireyin kendini, ihtiyaçlarına da destek olacak şekilde geliştirme isteğidir.

Maslow'un teorisi ile Alderfer'in teorisi arasındaki en temel farklılık, Alderfer'in teorilerini üçe indirmiş olmasıdır, aynı zamanda Alderfer, bireyin herhangi bir zamanda bu basamaklardan herhangi birinin etkisiyle davranışa yönelebileceğini belirtmiştir. Maslow'un teorisinde olduğu gibi her ihtiyacın belli bir sırası yoktur (Önen ve Tüzün, 2005).

Maslow'un teorisinde olduğu gibi Alderfer de bir ihtiyaç karşılanmadan diğer ihtiyacın karşılanma isteğinin doğmayacağını, bireyin bir ihtiyacı karşılamadan diğerini karşılama ihtiyacı içinde olmayacağını savunmuştur. Bu modelde hayal kırıklığına uğrama ve geriye çekilme vardır (Eren, 2003). Yani üst düzeyde bulunan bir ihtiyacın karşılanmasında birey hayal kırıklığı yaşarsa, bir alt düzeydeki ihtiyacın giderilmesine odaklanır.

1.3.2. Süreç Teorileri

Tuğcu' ya göre bu teorilerin genel noktası, kişileri neyin motive ettiği ve nasıl motive olduklarıyla ilgilidir. Bu teorilere göre, sadece içsel faktörler değil dışsal faktörler de bireylerin davranışını etkiler, ve motivasyonu üzerinde rol oynar (aktaran Bilecen, 2011).

Süreç teorileri, motive edici faktörlerin bireylerin davranışları üzerindeki etkilerini ve bu süreçlerin nasıl çalıştığını inceler. Bu yüzden bu adı almıştır (Eren, 2003).

1.3.2.1. Şartlandırma Teorileri

İki tür koşullanma vardır. Birincisi klasik koşullanma, ikincisi ise edimsel koşullanmadır. Klasik koşullanma Ivan Pavlov' un köpekler üzerinde yaptığı deneyler sonucu ortaya çıkmıştır. Buna göre; bir uyarıcı karşısında hayvanlar haz alıyorlarsa bu davranışı tekrarlayacaklar, acı duyuyorsa davranışı tekrarlamayacaklardır.

Amerikalı psikolog Skinner' ın edimsel koşullanma teorisine göre ise; bir davranış ortaya çıkmadan pekiştirilmesi mümkün değildir. İş yaşamında süreç teorileri bu teoriye dayanır.

Edimsel koşullanmaya göre; davranışın ne kadar sık görüldüğü ve sonuçları önemlidir. Sık görülen davranışı etkileyen sonuca pekiştirme, daha az görülen ya da görülmeyen davranışın sonucuna ise cezalandırma denir (www.e-motivasyon.net). Silah'a göre; kişi herhangi bir davranışta bulunduğu zaman bu davranışın arkasından gelecek sonuç ile ilgilenir. Sonuç pekiştireç ise birey davranışı tekrarlayacaktır, ceza ise o davranışı bir daha tekrarlamayacaktır (aktaran Bilecen, 2011).

Skinner, davranışları içsel faktörler yerine dışsal faktörlere bağlamıştır. Temel olarak; bir davranış ödüllendirilirse o davranış tekrar gösterilecektir düşüncesi yer almaktadır. Dört temel pekiştireç bulunmaktadır:

Olumlu pekiştireçler: Bir bireye statü, ücret gibi olumlu pekiştireç verildiği takdirde o davranışın görülme olasılığı artacaktır, olumlu pekiştireç sayesinde sürekli görülmek istenen davranış elde edilecektir (Eren, 2003)

Olumsuz pekiştireçler: Burada da yine olumsuz pekiştireç ortadan kaldırıldığı takdirde istenilen davranışın görülme olasılığı artacaktır. Örneğin; üstlerinden sürekli uyarı alan bir çalışan, uyarı almamak için daha çok çalışacaktır (Aşan, 2007). Olumsuz pekiştireç istenilen davranış görüldüğünde ortadan kaldırılır.

Cezalandırma: Olumsuz pekiştireç ile karıştırılmaması gereken bir durumdur. Olumsuz pekiştireçin aksine ceza, istenmeyen bir davranış görüldüğünde verilir. Ceza sayesinde istenmeyen davranışın ortaya çıkması engellenir (Aşan, 2007).

1.2.1.2.2. Beklenti Teorisi

Victor H. Vroom tarafından geliştirilmiş, günümüzde en çok kabul gören motivasyon teoridir. Bu teoriye göre, bireyin davranış biçimi alacağı sonuca bağlıdır. Yani birey, belirli bir davranışı sergilerken sonuç olarak ne kadar övgü kazanacağına odaklanır. Burada övgü, örgütsel anlamda ödüllendirme, terfi zam gibi pekiştireçler anlamına gelmektedir (Robbins ve Judge, 2013). Vroom'un bu modeli daha sonra Porter ve Lawler tarafından daha ayrıntılı bir model haline getirilerek geliştirilmiştir.

Vroom' a göre, Valence (amaç değeri) belirli sonuçlara yönelik duygusal yönelimler anlamına gelir. Yani, kişi iki sonuç karşısında bir tercih yapacaktır. Bu tercihi o sonucu elde etme isteğinin ne kadar güçlü olduğuna bağlıdır. Güçlü bir istek varsa pozitif (+) değer, çok istek yoksa (-) negatif değer, ve hiç istek yoksa 0 değer alacaktır (www.e-motivasyon.net).

Beklenti teorisi davranış üzerine bazı varsayımlar geliştirmiştir. Bunlar şu şekilde açıklanabilir.

1.Bir davranışın ortaya çıkmasında bireyin kişisel özellikleri ve çevresel koşullar etkilidir. Bu koşullarla birlikte davranış belirlenir ve bir yön alır.

2.Her birey farklıdır. Her bireyin farklı ihtiyaçları, arzuları, istekleri vardır ve istedikleri ödül de yapısı bakımından diğer bireylerin isteklerinden farklı olabilir.

3.Bireyler ödüller arasından kendi algıları doğrultusunda seçim yaparlar. Her birey her ödül için aynı hassasiyeti ve ilgiyi göstermeyebilir. Eğer bireyin istediği bir ödül varsa, ona yönelik davranış sergileyecektir. Birey, istemediği bir ödül için davranış sergilemeyecektir (Eren, 2003).

Beklenti kuramında üç önemli kavram vardır:

a)Başarı-Ödül-Beklenti İlişkisi: Her davranışın bir ödülü ya da cezası vardır. Yani birey, bir davranışın sonucu olarak ya ödül ya da ceza alacağının farkındadır ve bu farkındalık ile ümit ederek iş yapmaya başlar, belli oranda başarılı olursa üstlerinin ve çalışma arkadaşlarının memnuniyetinin ya da tatminsizliğinin ortaya çıkacağını bilerek çalışır (Eren, 2003).

b)İstek veya İhtiyaç Şiddeti: Birey için her ödülün ayrı bir ihtiyaç ya da istek şiddeti vardır. Buna ödülün değeri de denebilir. Bireyin ihtiyaçları sonucunda ortaya çıkan değerlendirmenin bir ürünü olarak ödüle olan ihtiyacı ve isteğinin şiddeti ortaya çıkar. Örneğin, çalışma arkadaşlarından memnun olan bir birey, terfi almak istemez (Eren, 2003).

c)Çaba-Başarı-Beklenti İlişkisi: Birey, göstereceği çabanın kendisini başarıya ulaştıracağını bilmesi ve ulaşacağı bu başarının kendisine gelecek olan ödülleri ne kadar istemesi ile ilgilidir (Eren, 2003).

Bu teoriye göre, başarı büyük oranda ödüllendirilmiş bir davranışın işlevidir. Fakat, birey çaba göstermeli ve başarıya ulaşacağına inanmalıdır. Bir bireyin geleceğe yönelik beklentileri ve yapacağı bir işten kazanacağı ödül bireyi motive etmenin temelidir (Eren, 2003).

1.2.1.2.3. Porter-Lawler'ın Geliştirilmiş Ümit Teorisi

Porter ve Lawler Vroom'un teorisi üzerinden yeni bir model oluşturmuşlardır. Barutçugil'e göre birey, yüksek bir performans gösterse bile bu yüksek bir performans sonucu getirmez. Burada önemli olan iki yeni etken bulunmaktadır: Kişinin bilgi düzeyi ve kendisini nasıl algıladığı. Porter- Lawler'a göre kişinin tatmin düzeyi gösterdiği performans yanında çeşitli değişkenlere de bağlıdır, bireyin sadece çaba göstermesi bir başarı getirmeyecektir (aktaran Arslan, 2013).

Bunun yanında Porter ve Lawler, kişinin gerekli bilgi ve beceriye sahip olması ve kendisi için nasıl bir rol algıladığı da önemlidir. Algıladığı rol kavramı burada bireyden beklenen davranış şekilleri olarak tanımlanabilir. Birey, performans sergilemek için bir rol anlayışına sahip olmalıdır. Bunun tersi durumlarda çatışmalar meydana gelecektir, ve performans engellenecektir (Torlak, 2008).

İyi bir başarının görülmesi için bireyin beklentileri ve ödül arasında bir denge bulunması ve aynı zamanda örgütün çalışanlara dağıttığı ödüller konusunda adil davranması gerekmektedir (Torlak, 2008). Tüm bu etkenler ışığında birey ödüllendirilecektir. Bunlar içsel veya dışsal ödüllendirmeler olabilir. Her çalışan kendi aldığı ödülü bir başka bireyin aldığı ödül ile kıyaslayacaktır, bu durumda birey hak edilmemiş bir ödülü alan başka bir birey olduğunu görürse tatminsizlik sonucu ortaya çıkacaktır. Bunun yanında, örgütte yetki ve sorumluluklar kesin olarak belirlenmemiş, görev tanımları yapılmamışsa başarı ve motivasyon bu durumdan etkilenecektir (Torlak, 2008).

1.2.1.2.4. Adams'ın Ödül Adaleti ve Eşitliği Teorisi

J.S. Adams, Amerika'nın General Electrics şirketinde yaptığı araştırmalar sonucu adaletli olarak verilen ödülün çalışanları motive etmede etkili olduğunu gözlemlemiştir. Adams'a göre bireyler kendilerine verilen ödüller ile başkalarına verilen ödülleri sürekli olarak karşılaştırma eylemi içindedirler. Bireyler bu kıyaslamayı yaparken kendi girdi/çıktıları ile başkalarının girdi/çıktıları arasında

kıyaslama yaparlar. Kendi zekaları, bilgi ve tecrübeleri ile örgütle kattıklarını başkalarının kattıkları ile karşılaştırarak ödül dağıtımındaki adaletsizliği tartışırlar (www.e-motivasyon.net).

Akdemir'e göre Adams; eşitlik olduğu sürece herhangi bir problem olmadığını belirtir. Eşitliğin olmadığı durumlarda kişi bu eşitsizliğin farkına vardığı zaman kendi ödüllerini artırmaz ise örgüte olan veriminde düşüş yaşanacaktır. Eğer çok yüksek bir oran var ise birey yine bu durumdan rahatsız olacaktır. Bu durumda bireye karşı diğer çalışanların baskısı gözlemlenecektir (aktaran Arslan, 2013).

Teori dört kavram içerir:

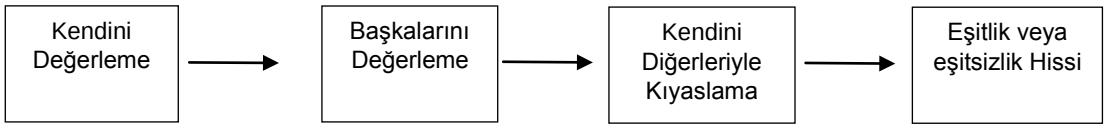
Kişi: Eşitlik durumunu algılayan,

Diğer Kişi: Karşılaştırma yapılan,

Ödül: Yapılan işin karşılığı elde edilen,

Katkı: Bireyin eğitim, zeka, deneyim gibi kendi özellikleri (Tortop ve ark., 2010).

Birey, kazandığı ödülü daha çok kazanarak daha çok hak etmek ister. Yeterince ödül almadığını düşünüyorsa daha az iş yapar. Bazı bireyler ise, böyle bir haksızlık durumunda savaşmak yerine işten ayrılmayı tercih ederler. Yani bu teori bireyin çalışırken herhangi bir haksızlığa uğrama durumunda davranışındaki değişiklikleri incelemektedir. Adams'a göre birey, çalışma ortamına ve örgüte kattığı değerin karşılığında kazandığı ödüller arasında eşitlik olduğunu görmek ister. Başka bireylerin de aynı değerde ödül kazandığı durumları değerlendirmesi sonucu eşitlik olduğunu görürse, doyuma ulaşacaktır.



Şekil 1.3. Adams'ın Ödül Adaleti ve Eşitliği Teorisi

Kaynak: Spector, P.E.(2012). Industrial and Organizational Psychology Research and Practice 6th Ed. John Wiley & Sons, INC. USA p 196

Kişi yaptığı bu karşılaştırma sonucunda bir adaletsizlik olduğu kanaatine varırsa, kendince bu eşitsizliği gidermeye çalışacaktır (Torlak, 2008). Aşan (2007), bireyin

bu eşitsizliği gidermeye çalışırken, kendi katkısını değiştirmeye çalışabileceğinden bahseder; Örneğin gösterdiği çabayı azaltır. Diğer bireylerin katkısını –örneğin o bireye daha fazla iş yükü yükleyerek - azaltmaya da ya da değiştirmeye çabalar, bunların yanı sıra savunma mekanizmalarını devreye sokarak kendini bunun geçici bir durum olduğuna inandırmaya çalışabilir veya bu eşitsizlik durumundan işten ayrılarak kendini uzaklaştırma yoluna da gidebilir.

1.2.1.2.5. Locke'un Amaç Saptama Teorisi

Edwin Locke ve Gary Latham'ın amaç saptama teorisine göre; insanlar çevrelerindeki insanların değer yargılarını yorumlayıp kendi değer yargılarını oluştururlar ve bu değer yargılarının kendilerine göre iyi ya da kötü olduğuna karar verirler. Bu değer yargılarına göre kendilerine amaçlar belirlerler ve bu amaçlar doğrultusunda davranış sergilerler (www.e-motivasyon.net).

Locke'a göre, davranışlar bireylerin bilinçli amaçları doğrultusunda ortaya çıkar. Birey, kendisine bir hedef belirler, ve o hedef doğrultusunda birtakım davranışlar sergiler. Yani, hedeflerin özellikleri motivasyonu belirler.

Amaçlar açık ve net olmalıdır, ve genellemeden uzak olmalıdır. Eğer anlaşılmayan bir hedef ya da amaç söz konusu ise bireyin iş yapma isteği azalacaktır. Belirlenen amaç birey tarafından sahiplenilmelidir, yani birey kendi amacını kendi belirlerse bu amacı sahiplenecek, benimseyecek ve hedefine ulaşmak için daha çok çabalayacak motivasyona sahip olacaktır. Aynı zamanda bireyin amaçları iddialı olmalıdır, bireyin motivasyonu ne kadar yüksekse hedef ve amaçları da o kadar yüksektir, o kadar zorlayıcıdır. Geri bildirim mutlaka verilmelidir, eğer objektif ve zamanında geri bildirim alırsa birey, başarısıyla ilgili bilgi edinip daha fazla istekle çalışacaktır, başarılı değilse de başarısız olmasının nedenlerini araştırarak başarıya ulaşmaya çalışacaktır (Aşan, 2007). Bireysel amaçların örgütün amaçları ve ortam ile çatışma derecesi de önemlidir. Ne kadar çok çatışma görülürse, bireyin bireysel davranışlarının başarı getirme ihtimali düşecektir. Çatışma ne kadar az görülürse ve uyum sağlanırsa da başarı getirme ihtimali yükselecektir (Eren, 2003).

Bu teori ile örgüt içinde bireyi değerlendirmek, amaçlarını saptamak ve bağdaştırmak için yöneticiye analitik ve önemli bir yol göstericidir (Eren, 2003).

1.2.2. MOTİVASYON ARAÇLARI

Örgüt içinde bireylerin ihtiyaçlarının giderilmesi, örgüte bağlılığı, verimliliği arttıran etkenlerdir. Bireylerin ihtiyaçları maddi ve maddi olmayan ihtiyaçlar olarak ikiye ayrılabilir. Maddi İhtiyaçlar ekonomik, fiziksel, sosyal, statü ile ilgili olabilir. Maddi olmayan ihtiyaçlar ise sorumluluk alma, yetki verme, amaçların belirlenmesi, çalışma ortamı rotasyon, eğitim gibi unsurları içerir. Eğer bu iki ihtiyaç grubuna yönelik bireyin ihtiyaçları karşılanırsa, çalışandan beklenen verim ve sonuç elde edilecektir. Çalışanın bu ihtiyaçlarının giderilmemesi durumunda ise çalışanın hoşnutsuzluğu baş göstermeye başlayacaktır. Postel'e göre grev, muhalefet olma, isyan etme, karşı koyma gibi olumsuz davranışlar bu durumda meydana gelebilir (aktaran Tortop ve ark., 2010). Bu araştırmada aşağıda açıklanan motivasyon araçları ile ilgili araştırma yapılacaktır.

1.2.2.1. Ekonomik Araçlar

1.2.2.1.1. Ücret

Bennet'a göre F. W. Taylor, çalışanları çalışmaya yöneltecek ilk araçlardan birinin ücret olduğunu savunmuştur. Bu söyleme göre, her ne kadar hayatını idame ettirebilmek için insanların ihtiyaç duyduğu en önemli araç olsa da tek başına ücret yeterli bir motivasyon aracı değildir. Fakat ücret bireyin bir örgütte çalışmaya başlamasındaki temel karar noktalarından biridir. Yüksek miktarlarda verilen ücretler aynı zamanda çalışanların başka bir iş aramalarına engel olur ve personel devrini azaltır, çalışanlarına değer verdiği anlamına da gelir. Ücretin yanında yapılan zamlar, ikramiyelerle de çalışanın örgüte olan bağlılığı artırılır, çalışan kendini güvende hissedebilir (aktaran Pekel, 2011).

Bunların yanı sıra, çalışanın aldığı ücret motivasyonunun ve memnuniyet düzeyinin iyi olduğu anlamına gelmeyebilir. Şimdiye kadar çalışana iş yaptırmak ve verim almak için aynı zamanda da işe bağlılığını arttırmak için iyi bir ücret ödenmesinin yeterli olduğu düşünülmekteydi fakat yapılan araştırmalar göstermiştir ki; tüm bu unsurlar iyi bir ücret ödenmesinden geçmemektedir. Bazı durumlarda ücretin düzenli olarak yatması veya yapılan zamlar çalışanın memnuniyet düzeyini ve motivasyonunu arttırmaya yetmemiştir (Tortop ve ark., 2010). Postel'e göre, S.Wyott, J.N. Langdon ve F.G.L. Stock'un fabrika işçileri ile yaptıkları araştırma

sonucunda yapılan işten alınan doyum konusunda ücret, 28 faktör arasında on ikinci sıraya yerleşmiştir (aktaran Tortop ve ark., 2010).

Günümüzde daha çok özel sektörde ücret, iş değişikliklerinde önemli bir etkendir. Bireyler için artık, kendi standartlarını karşılayan ücretler almanın yanında her ay düzenli olarak ödeme yapılması da önemlidir (Tortop ve ark., 2010).

1.2.2.1.2. Prim

Prim, kişisel değerlendirmeye dayanılarak verilir. Çalışanın sabit olarak aldığı ücretin yanı sıra bireyi çalışmaya özendirmek amacı ile verilen ek ücrete prim denir. Çalışanın prim alması, örgütün kazandığını paylaştığı hissi uyandırır. Prim çalışanın performans ve verimine göre verilmelidir. Yanlış şekilde değerlendirilen ve adil olmayan şekilde verilen primler çalışan bireylerde ters etkiler yaratabilir ve motivasyonu negatif yönde etkiler (Keskin, 2008).

1.2.2.1.3. Ekonomik Ödüller

Başaran'a göre örgütler, çalışanları daha verimli çalışmaya motive etmek amaçlı ödüller vermelidirler. Çalışanın emeği sonucu verilen ve yapılan işin karşılığı değerinde olan her şey ödül olarak nitelendirilir. Yani, çalışanın elde ettiği maddi yarar ver hizmetlerin tümüne ödül denebilir (aktaran Güven, 2004). Örgütler, yapılan işin karşılığında ödül vererek o işin sürekli verim alınarak yapılmasını sağlar.

1.2.2.1.4. Yükselme İmkanları

Bireyler bir örgütte daha iyi bir konuma gelmek için çalışırlar. Bu yüzden yükselme imkanlarının sağlanması gerekir, çünkü bu imkanlar çalışanı daha iyinin peşinde koşma arzusu verir (Keskin, 2008). Taştan'a göre; yükselme başarıya karşılık bir ödül olarak görülmektedir (aktaran Tümgan, 2007).

Birey, bulunduğu pozisyonda deneyim kazandıkça yaptığı iş sıradanlaşmaya başlayacaktır. Burada sahip oldukları yetki ve sorumluluklar yetersiz gelmeye başlayacaktır. Bu sebepten ötürü, daha fazla yetki ve sorumluluğa sahip olabilecekleri bir pozisyona gelmek için çabalarlar. Bulundukları pozisyondan ilerleme veya yükselme imkanı olmayan bireylerin çalışma arzularında azalma görülecektir (Eren, 2003).

1.2.2.1.5. Sosyal Yardım / Olanaklar

Yemek, ulaşım giyecek, kira yardımı, özel sağlık sigortası gibi sosyal olanaklar sağlandığı durumlarda çalışanın motivasyonu daha olumlu yönde etkilenecektir. Burada sağlanacak olan yardımların ne şekilde olacağı, ne tür yardımlarda bulunulacağı örgüt tarafından dikkatlice planlanmalıdır (Keskin, 2008).

1.2.2.2. Psiko - Sosyal Araçlar

1.2.2.2.1. Değer ve Statü

Bir bireyin toplumda gördüğü değere statü denir. Statü saygı görülmesi ile birlikte gelir. Bir örgütte birey, çalışma arkadaşları ve yöneticileri tarafından saygı duyulan biri olarak görülmek için çabalar. Yöneticiler tarafından statü, yapılan işin takdir edilmesi ile bireye verilebilir. Bu bireye aynı zamanda tatmin duygusu verecektir. Bireyin statüsü ne kadar yükselirse buna bağlı olarak gösterdiği verim de yükselecektir, aynı zamanda örgüte olan bağlılığında da artış görülecektir (Keskin, 2008).

Peker ve Aytürk'e göre çalışanlar yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından değer verilmesini, yöneticilerin fikirlerine değer vermelerini, onlara saygı duymalarını bekler. Verilen değer, iş motivasyonun önemli derecede artıracak bir hususdur. Bu sayede birey sosyal statüye sahip olacaktır, ve aynı zamanda çalıştığı örgütü benimseyecektir. Örgüt içinde önemli bir yeri olan bireylerin motivasyonu yüksek olacaktır (aktaran Torun, 2013).

1.2.2.2.2. Bağımsızlık

Çalışan yöneticileri tarafından baskı altında olduğunu hissederse verimli bir şekilde çalışamaz. Bu yüzden yöneticiler çalışanlara, onların bilgi düzeyleri ve deneyimleri doğrultusunda hoşgörüde bulunmalıdırlar. Böylece hem verimli bir şekilde çalışacak hem de çalışmaya istekli olacaktır (Keskin, 2008). Sabuncuoğlu'na göre çalışan, sürekli baskı altında olmadığını, bir işi yaparken gerekli güveni yöneticisinden aldığını hissetmelidir. Aynı zamanda, çalışana tercih hakkı verilmesi de motivasyonu sağlamada etkili olacaktır (aktaran Arslan, 2013).

1.2.2.2.3. Takdir Edilmek

Yönetici tarafından takdir edilen bir çalışan, ileride aynı şekilde kendi çalışanlarını da aynı şekilde takdir edecektir. Doğru yapılan iş ve davranışların yöneticiler tarafından takdir edilmesi çok önemlidir. Bu sayede daha fazla çalışacak olan çalışanın motivasyonunda da önemli bir artış görülecektir (Arslan 2013).

1.2.2.2.4. Psikolojik Güvence

Aşıkoğlu'na göre çalışanların psikolojik olarak kendilerini çalıştıkları ortamda güvende hissetmeleri gerekir. Bu yönde yöneticiler, uygun çalışma koşullarını sağlamalıdırlar (aktaran Arslan, 2013). Örneğin; kalabalık ve gürültülü bir çalışma ortamında görevi telefonla konuşmak olan bir çalışandan kendini vererek çalışması beklenemez (Keskin, 2008).

1.2.2.2.5. Yönetici Davranışları

Bayındır'a göre yönetici, çalışanlara liderlik yapmalı onlara yol göstermelidir. Kendisinin de bir çalışan olduğunu aklında bulundurup çalışanlarla birlik olduğunu göstermelidir Çalışanlarla bir takım ruhu oluşturabilmesi, ve başarı yolunda birlikte olduklarını göstermesi önemlidir (aktaran Arslan, 2013).

1.2.2.3. Örgütsel ve Yönetsel Araçlar

1.2.2.3.1. Sorumluluk Verilmesi

Taştan'a göre çalışana yeterli düzeyde sorumluluk verilmesi davranışlarına özgürlük getirecektir. Daha istekli ve verimli çalışacaktır. Sorumluluk; yöneticinin kendi iş yükünü çalışanla paylaşması anlamına gelmektedir. Bu sayede aynı zamanda çalışan için yöneticiye karşı güven duygusu da oluşacaktır (aktaran Tümgan, 2007).

1.2.2.3.2. Eğitim

Çalışma alanıyla ilgili çalışana eğitim olanakları sağlanması hizmet kalitesini artıracaktır. Eğitimler, bireyin kişisel gelişimine katkı sağlamanın yanında örgütsel hedeflere ulaşmada da bir araç olacaktır. Eğitimler sayesinde çalışanların örgüt içindeki sorumlulukları artacak, ileride yüklenecekleri sorumluluklar için hazırlık olacaktır. Verilen eğitimler, çalışanları birbiri ile yakınlaştırır, moral yükseltir, çalışan

ve yönetici arasındaki anlaşmayı artırır. Eğitim sayesinde çalışanlar yeteneklerine göre ayrılabilir, doğru konumlarda görevlendirilebilirler (Keskin, 2008).

1.2.2.3.3. İş Güvencesi

Örgütlerin çalışanlara sürekli iş garantisi sağlamaları, motivasyonu artıracak bir araçtır (Keskin, 2008). Süzek'e göre; İş güvenliğinin sağlanması, yani iş akdinin feshine karşı çalışanın korunması, çalışanın, geleceğe karşı korku, geçim kaynağını kaybetme korkusu, kendisini ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere karşı sorumluluğunu yerine getiremem korkusuna karşı örgütün iş ilişkilerinde süreklilik sağlaması, çalışana güvence verecektir (aktaran Çağlar, 2010).

Bir çalışan için iş güvencesi yalnızca ekonomik araçlarla sağlanacak bir durum değildir. Birey, ne iş yapacağını, kimlerle yapacağını, üstlerinin ve astlarının kimler olduğunu iyi biliyor olmalıdır. Bu sayede kendine güveni artacaktır. Bu güven duygusunu ise yöneticiler sağlar. Bir bireyde bilmeme duygusu korku yaratır. Yeni bir iş ve farklı yöntemler uygulanması söz konusu olduğu durumlarda yapılacak olan iş yeterince iyi bir şekilde açıklanmazsa sonuç olarak söylentilere, kulaktan dolma yalanlara ortam sağlanacak ve bu durum bireye rahatsızlık verecektir. Bu tür değişiklik durumlarında ise değişiklikten etkilenecek çalışanlarla birlikte ilerlemek, onları sürece dahil etmek doğru olacaktır. Güvensizlik ve belirsizlik altında çalışan bir bireyin çalışma isteği ve arzusunda büyük bir azalma görülmesi beklenen bir durumdur (Eren, 2003).

1.2.2.3.4. Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

Bakan'a göre çalışma ortamının emniyetli ve fiziksel olarak çalışmaya uygun olması önemlidir. Örgütlerde, çalışma verimini artırmanın ve motivasyonu sağlamanın en önemli koşullarından biri yeterli çalışma koşullarının sağlanmasından geçer. Çalışma ortamının yeterince aydınlatılmış olması, ortam sıcaklığının uygun olması, havalandırma ve sağlık koşullarını karşılaması çalışanların motivasyonunu artıracaktır (aktaran Torun, 2013). Örneğin; sürekli masa başında oturan bir çalışanın uygun bir sandalyede oturması, sürekli bilgisayar ile uğraşan bir çalışan için ise oturma mesafesinin bilgisayardan uzak olacak şekilde konumlandırılması gerekmektedir.

1.2.2.3.5. Sosyal Katılma

Vroom'a göre bireyler sosyal varlıklar olmaları sebebi ile bir gruba ait olma ve ait oldukları grup ile uyum içinde olma isteği içindedirler. Bir çalışanın, çalışma ortamında huzurlu olması, iş arkadaşlarıyla iletişim kanallarının açık ve anlaşılır düzeyde olması motivasyonu artırır. Bazı durumlarda iletişim konusunda yaşanan sorunlar bireyin işi bırakmasına sebep olabilir. Bu durum aynı zamanda diğer çalışma arkadaşlarını da olumsuz yönde etkiler (aktaran Torun, 2013). Bir bireyin günün önemli bir bölümünü iş yerinde geçirdiği düşünülürse grup içinde çıkan anlaşmazlıklar, bireye ciddi sıkıntılar yaşatabilir.

1.2.2.3.6. Çalışanı Güçlendirme (Empowerment)

Bu kavramın farklı araştırmacılar tarafından yapılan farklı açıklamaları vardır. Bunlardan bazıları ise şu şekildedir;

Vogt ve Murrel, araştırmalarında çalışanı güçlendirme (Empowerment) tanımını; Güçlendirme, yardımlaşma, paylaşma, yetiştirme, eğitim ve takım çalışması ile bireyin çalışmakta bulunduğu örgütteki karar verme yetkisini arttırmak ve böylece gelişimine katkıda bulunmak olarak yapmışlardır (Vogt ve Murrel, 1990).

Gandz'a göre ise (1990); Bir konuda karar verme ve yetki verilmesinin yalnız yönetimle sınırlı olmaması, çalışanlara da verilmesi demektir (aktaran Yüksel ve Erkutlu, 2003).

Bowen ve Lawler'a göre; Yönetici bir çalışana yetkinin olduğunu, sorumluluk verdiğini söylediği zaman çalışanın algısının hemen bu yönde değişmediğini savunmuşlardır. Örgüt politikaları, uygulamaları, örgüt yapısı değiştirilmelidir böylece sürekli güçlendirme sağlanabilir

Yapılan araştırmalara göre, örgütler eşit dağılımlı güç, bilgi ve ödül sistemini benimseyen bir politika uygularlarsa güçlendirme sağlanabilir (Bowen ve Lawler, 1994).

1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Örgütlerin değişen teknolojik gelişmelere, ve devamında gelen rekabete ayak uydurmak amacı ile yaptıkları birçok insan kaynakları uygulamalarından biri olan motivasyon sistemlerini sürekli geliştirme çabası içinde oldukları gözlemlenmiştir. Çalışanın yalnızca iş yapan, hizmet eden ya da üreten olarak görülmediği, bu hizmetlerinin karşılığı verildiği zaman daha iyi sonuçların doğduğu görülmüş, bu sebeple motivasyon çalışmalarına ağırlık verilmiştir. Tüm bu durumların ışığında tez önerisi olarak sunulmak istenen konu ortaya çıkmıştır. " Türkiye'de Özel Sektör ve Kamu Sektörü çalışanlarının motivasyonel öncelikleri nelerdir ve ücret motivasyon üzerinde önemli bir etken midir?" sorusu araştırmanın problem cümlesini ve sorunsalını oluşturmaktadır.

Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda araştırmanın hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur;

H_1. Özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarının motisvasyonel öncelikleri arasında pozitif yönde fark vardır"

Aşağıda ise motivasyon araçları ile ilgili alt hipotezler verilmiştir;

H_2. Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi var

H_3. Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır.

H_4. Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır.

$H_{5.}$ Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko - sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır.

H_6. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır.

H_7. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır.

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu çalışma sonucunda, çalışanların motivasyona bakış açıları ile ilgili yeni bulgular ortaya çıkacak ve literatüre katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Aynı zamanda bu çalışmanın örgütlerin, motivasyon araçlarına ve çalışanların motivasyonel ihtiyaç ve önceliklerine bakış açılarına dair farkındalık düzeyi artacağı ve bu sayede daha verimli çalışmalar yapılacağı konusunda yol gösterici özelliğe sahip olacağı düşünülmektedir.

2. BÖLÜM

2. YÖNTEM

Araştırma yöntemi kapsamında aşağıda araştırmanın evreni ve örneklemi, veri toplama aracı ve verilerin analizi ele alınmıştır.

2.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evren ve örneklemi Türkiye'nin çeşitli illerinde özel sektörde ve kamu sektöründe çalışmakta olan veya çalışmış kişilerden oluşmuştur. Araştırma özellikle, özel sektörde ve kamu sektöründe tam zamanlı çalışan kişilere odaklanmıştır.

Hedeflenen örneklemin 200 – 250 kişiyi kapsaması amaçlanmıştır; Özel sektör ve kamu sektöründe çalışan 100 erkek ve 100 kadın ya da 150 erkek ve 100 kadın hedef alınmıştır ancak araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak yapıldığı için beklenen katılım sağlanamamıştır. Sonuç olarak 108 kadın ve 72 erkek katılımcı olmak üzere toplam 180 kişilik katılım sağlanmıştır. Yani katılım oranı %72'dir.

Örneklem, farklı şirketlerde ve farklı departmanlarda çalışan özel sektör ve kamu sektörleri çalışanlarından oluşmuştur. Çalışanların motivasyonel öncelikleri ve özel ve kamu sektörlerinde çalışan bu kişilerin ücrete bakış açıları araştırıldığı için; kişiler, bölüm/departman ayrımı yapılmadan eşit seviyelerde olacak şekilde bir grup oluşturulmuştur.

Bu bölümde katılımcıların ankette verdikleri cevapların yüzde, frekans dağılımları tablo ve grafiklerle gösterilmiştir. Bunların yanında, hipotezler ve hipotezlerle ilgili sonuçlara da yer verilmiştir.

Anketin ilk kısmını oluşturan kişisel bilgi formunda yer alan cinsiyet, hizmet verilen sektör, yaş, eğitim durumu, medeni durum, katılımcıların kimlerle yaşadıkları, çocuk sayısı, yaşanılan yer, gelir dağılımı, hizmet süresi(bulundukları sektörde çalışma süresi) ve haftalık çalışma süreleri ile ilgili demografik bilgilerin nasıl bir dağılım gösterdiği bu bölümde incelenmiş, ve tablo ve grafiklerle belirtilmiştir.

2.1.1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

Araştırmaya toplam 180 kişi katılmıştır. Bu katılımcıların %60'ı kadın, %40'ı erkektir.

Tablo 1.1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

	Katılımcı Sayısı (Frekans)	Yüzde Değeri (%)
Kadın	108	60
Erkek	72	40
Toplam	180	100

2.1.2. Katılımcıların Bulundukları Sektörü Dağılımı

Bu katılımcıların % 42,8'i kamu sektöründe halen çalışmakta olan ya da kamu sektöründen emekli olmuş kişilerden oluşmuş,% 57,2'si özel sektörde halen çalışmakta olan ya da özel sektörden emekli olmuş kişilerden oluşmaktadır.

Tablo 1.2. Katılımcıların Bulundukları Sektör Dağılımı

	Katılımcı Sayısı (Frekans)	Yüzde Değeri (%)
Kamu Sektörü	77	42,8
Özel Sektör	103	57,2
Toplam	180	100

2.1.3. Katılımcıların Bulundukları Sektöre Göre Cinsiyet Dağılımı

Sektöre göre cinsiyet dağılımı ise aşağıdaki gibidir;

Kamu sektöründen katılan kadın katılımcı sayısı 52, erkek katılımcı sayısı ise 25'dir.

Tablo 1.3. Katılımcıların Bulundukları Sektöre Göre Cinsiyet Dağılımı

	Cinsiyet		
	Katılımcı Sayısı (Frekans)	Yüzde Değeri (%)	Toplam
Kamu Sektörü	52	25,0	77,0
Özel Sektör	56	47,0	103,0
Toplam	108	72	180

Özel sektörde ise 56 kadın ve 47 erkek katılımcı dağılımı görülmektedir.

2.1.4. Katılımcıların Yaş Dağılımı

Katılımcıların %14,4'ü 18 – 25 yaş arası, %61,1'i 26 – 35 yaş arası, %22,8'i 36 – 49 yaş arası ve %1,7'si 50 yaş ve üzeri yaş gruplarından oluşmaktadır.

Tablo 1.4. Katılımcıların Yaş Dağılımı

	Katılımcı Sayısı (Frekans)	Yüzde Değeri (%)
18 - 25 yaş arası	26	14,4
26 - 35 yaş arası	110	61,1
36 - 49 yaş arası	41	22,8
50 yaş ve üzeri	3	1,7
Toplam	180	100

2.1.5. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Dağılımı

Katılımcıların eğitim düzeyi ise; %1,1 ilköğretim, % 4,4 lise, %8,9 yüksek okul, %61,1) üniversite ve %

24,4 yüksek lisans ve üzeri şeklinde dağılım göstermektedir.

Tablo 1.5. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	Katılımcı Sayısı (Frekans)	Yüzde Değeri (%)
İlköğretim	2	1,1
Lise	8	4,4
Yüksek Okul	16	8,9
Üniversite	110	61,1
Yüksek Lisans ve Üzeri	44	24,4
Toplam	180	100

2.1.6. Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı

Ankete katılım sağlayan kişilerin %50,6'sı bekar, %45,6'sı evli ve %3,9'u boşanmış olarak dağılım göstermektedir.

Tablo 1.6. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı

	Katılımcı Sayısı (Frekans)	Yüzde Değeri (%)
Bekar	91	50,6
Evli	82	45,6
Boşanmış	7	3,9
Toplam	180	100,0

2.1.7. Katılımcıların Birlikte Yaşadıkları Kişilere Göre Dağılımı

Katılımcıların %13,9'u yalnız yaşamakta, %18,3'ü sadece eşi ile yaşamakta, %26,7'si eşi ve çocukları / çocuğuyla birlikte yaşamaktadır. %21,7'si annesi ve babası ile yaşadığını bildirmiştir, %19,4)'ü ise diğer olarak belirtmiştir.

Tablo 1.7. Katılımcıların Birlikte Yaşadıkları Kişilere Göre Dağılımı

	Katılımcı Sayısı (Frekans)	Yüzde Değeri (%)
Yalnız	25	13,9
Sadece Eş ile	33	18,3
Eş ve Çocuklar	48	26,7
Anne ve Baba	39	21,7
Diğer	35	19,4
Toplam	180	100,0

2.1.8. Katılımcıların Çocuk Sayısı Dağılımı

Katılımcılardan %68,9'u çocuğunuz var mı sorusuna 0 - yok - cevabı vermiştir.%18,9'u bir çocuğu olduğu cevabını vermiş, %11,7'si 2 çocuğu olduğunu belirtmiş ve %0,6'sı 3 ve üzeri çocuk sahibi olduğu cevabını vermiştir.

Tablo 1.8. Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

	Katılımcı Sayısı (Frekans)	Yüzde Değeri (%)
0 Çocuk	124	68,9
1 Çocuk	34	18,9
2 Çocuk	21	11,7
3 ve üzeri Çocuk	1	0,6
Toplam	180	100,0

2.1.9. Katılımcıların Yaşadıkları Yer Dağılımı

Katılımcıların %3,3'ü köyde yaşamadığını belirtmiştir, %4,4'ü kasabada yaşadığını belirtmiştir ve %92,2'si şehirde yaşadığını belirtmiştir.

Tablo 1.9. Katılımcıların Yaşadıkları Yere Göre Dağılımı

	Katılımcı Sayısı (Frekans)	Yüzde Değeri (%)
Köy	6	3,3
Kasaba	8	4,4
Şehir	166	92,2
Toplam	180	100,0
Toplam	180	100,0

2.1.10. Katılımcıların Gelir Düzeyine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan kişilerin %3,3'ü aldığı maaşın 1000 TL ve altında olduğu belirtmiş, % 7,2'si 1000 TL ve 1500 TL arasında maaş aldığını belirtmiştir. %31,1'i 1500 TL ve 2500 TL arasında olduğunu, %39,4'ü maaşının 2500 TL ve 4000 TL arasında olduğunu belirtmiştir ve %18,9'u aldığı maaşın 4000 TL ve üzerinde olduğunu belirtmiştir.

Tablo 1.10. Katılımcıların Gelir Düzeyine Göre Dağılımı

	Katılımcı Sayısı (Frekans)	Yüzde Değeri (%)
1000 TL ve altı	6	3,3
1000 - 1500 TL	13	7,2
1500 - 2500 TL	56	31,1
2500 - 4000 TL	71	39,4
4000 TL ve üzeri	34	18,9
Toplam	180	100,0

2.1.11. Katılımcıların Gelir Düzeyinin Sektör Bazından İncelemesi

Gelir düzeyi sektör kırılımında incelendiği takdirde; Özel sektörde bulunan 5 kişinin 1000 TL ve altında geliri olduğu, 9 kişinin 1000 TL ve 1500 TL arasında geliri olduğu, 41 kişinin 1500 TL ve 2500 TL arasında geliri olduğu ve 25 kişinin ise 2500 TL ve 4000 TL arasında geliri olduğu görülmüştür. 23 kişinin ise 4000 TL ve üzerinde bir geliri olduğu görülmüştür. Kamu sektöründe ise; 1 kişinin 1000 TL ve altında geliri olduğu, 4 kişinin 1000 TL ve 1500 TL arasında geliri olduğu, 15 kişinin 1500 TL ve 2500 TL arasında geliri olduğu, 46 kişinin 2500 TL ve 4000 TL arasında geliri olduğu görülmüştür, ve 11 kişinin 4000 TL ve üzeri geliri olduğu görülmüştür.

Tablo 1.11. Katılımcıların Bulundukları Sektöre Göre Gelir Düzeyi Dağılımı

	Gelir Düzeyi					
	1000 TL ve altı	1000 - 1500 TL arası	1500 - 2500 TL arası	2500 - 4000 TL arası	4000 TL ve üzeri	Toplam
Kamu Sektörü	1	4	15	46	11	77
Özel Sektör	5	9	41	25	23	103
Toplam	6	13	56	71	34	180

2.1.12. Katılımcıların Bulundukları Sektördeki Kıdem Süresinin İncelemesi

Katılımcıların bulundukları sektörde ne kadar zamandır çalıştıklarına dair bulgular ise şöyledir; %13,9'u 1 yıldan az, %50,6'sı 1 ila 5 yıl arası, %16,1'i 5 ila 10 yıl arası ve %19,4'ü 11 yıl ve üzeri süredir bulundukları sektörde hizmet vermektedir/vermiştir.

Tablo 1.12. Katılımcıların Bulundukları Sektörde Kıdem Süresi Dağılımı

	Katılımcı Sayısı (Frekans)	Yüzde Değeri (%)
1 yıldan az	25	13,9
1 -5 yıl arası	91	50,6
5 - 10 yıl arası	29	16,1
11 yıl ve üzeri	35	19,4
Toplam	180	100,0

2.1.13. Katılımcıların Hizmet Verdikleri Sektördeki Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri (Saat Bazında)

Katılımcıların %61,1'i haftada ortalama 40 saat çalışırken, %38,9'u haftada ortalama 45 saat ve üzerinde çalışmaktadır.

Tablo 1.13. Katılımcıların Bulundukları Sektörde Haftalık Çalışma Süresine Göre Dağılımı

	Katılımcı Sayısı (Frekans)	Yüzde Değeri (%)
40 Saat ve üzeri	110	61,1
45 Saat ve üzeri	70	38,9
Toplam	180	100,0

Demografik bilgilerin genel bir değerlendirmesi yapıldığında; Katılımcıların çoğunluğunu kadınların oluşturduğu görülmektedir. Hizmet verdikleri sektör incelendiğinde ise özel sektörden katılan katılımcı sayısının az bir farkla daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Sektöre göre cinsiyet dağılımını incelendiğinde ise hem Kamu sektöründe hem de özel sektörde yine kadın katılımcıların sayısının biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunu 26 – 35 yaş arası bireyler oluşturmakta, üniversite mezunu katılımcıların daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunu bekar bireyler oluşturmakla beraber evli katılımcılar da çoğunluktadır. Bunun yanında, katılımcıların kimlerle yaşadıkları sorusuna verdikleri cevaplar incelendiği takdirde dağılımın neredeyse eşit olduğu görülmektedir. Bekar olan katılımcıların çoğunlukta olması sebebiyle kaç çocuğunuz var sorusuna verilen cevabın çoğunlukla hiç (0) olduğu da görülmektedir. Katılımcıların neredeyse tamamı şehirde yaşamaktadır. Gelir dağılımlarına

bakıldığında; yine az farkla da olsa 2500 ve 4000 TL arası maaş alan katılımcıların fazla olduğu görülmektedir. Bu bireyleri 1500 ve 2000 TL arasında maaş alan katılımcılar takip etmektedir.

Sektöre göre gelir dağılımı incelendiğinde; Her iki sektörde de en fazla 2500 ve 4000 TL arasında maaş alan katılımcıların fazla olduğu grup bulunmaktadır. Katılımcıların yarısından biraz fazlası 1 ila 5 yıl kıdem süresine sahiptir ve yine yarısından fazlası haftada ortalama 40 saat çalışmaktadır.

2.1.14. Çalışmanızın Temel Amacı Nedir Sorusuna Verilen Cevapların İncelenmesi

Bu bölümde katılımcıların neden çalıştıkları çalışmalarının amaçlarının öğrenilmesi amacı ile bu soru yöneltilmiştir. Verilen cevaplar literatür kısmında yer alan motivasyon araçlarına göre başlıklar halinde gruplandırılarak analiz edilmiştir. Gruplar İse şu şekildedir;

Tablo 2.1. Katılımcıların Çalışmanızın Temel Amacı Nedir? Sorusuna Verdikleri Yanıtlarının İncelemesi

	Katılımcı Sayısı (Frekans)	Yüzde Değeri (%)
Yaşam Kalitesi / Hayat Standardı	66	36,7
Ücret	64	35,6
Kariyer	17	9,4
Yapılan İşi Sevmek	8	4,4
İnsanlara Yardım Etmek / Fayda Sağlamak	7	3,9
Geçim Sağlamak	6	3,3
Deneyim Kazanmak	4	2,2
Gelecek Kurmak / Geleceğe Hazırlanmak	3	1,7
Değer ve Statü / Terfi	2	1,1
Kendini Gerçekleştirme	1	0,6
Toplam	179	99,4

Araştırmaya katılan bireylerin %36,7'si çalışamanızın temel amacı nedir sorusuna belirli bir yaşam standardına göre yaşamak, hayat kalitesini artırmak cevabını vermiştir. %35,6'sı ücret, %9,4'ü Kariyer, %4,4'ü yapılan işi sevmek, %3,9'u

insanlara yardım etmek / fayda sağlamak, %3,3'ü geçim sağlamak, %2,2'si Deneyim kazanmak, %1,7'si gelecek kurmak / geleceğe hazırlanmak, %1,1'i değer ve statü / terfi ve %0,6'sı kendini gerçekleştirme olarak yanıt vermiştir.

2.1.15. Çalışma Yaşamınızda Motivasyonunuzu Arttıran Nedir Sorusuna Verilen Cevapların İncelenmesi

Bu bölümde ise katılımcıların iş yaşamında ve günlük çalışma hayatlarında onları nelerin motive ettiği sorusuna cevap aranmış, ve yine cevaplar motivasyon araçlarına göre başlıklar halinde gruplandırılarak analiz edilmiştir. Buradaki başlıklar da yine şu şekildedir;

Tablo 2.2. Katılımcıların Çalışma Yaşamınızda Motivasyonunuzu Arttıran Nedir? Sorusuna Verdikleri Yanıtlarının İncelemesi

	Katılımcı Sayısı (Frekans)	Yüzde Değeri (%)
Ücret	32	17,8
Çalışma Arkadaşları	26	14,4
İnsanlara Yardım Etmek / Fayda Sağlamak	22	12,2
Yapılan İşi Sevmek	22	12,2
Başarı	18	10,0
Psikolojik Güvence / Çalışma Ortamı	16	8,9
Aile	13	7,2
Takdir Edilmek / Saygı Duyulması	13	7,2
Gelecek Kurmak / Geleceğe Hazırlanmak	6	3,3
Yönetici Davranışları	4	2,2
Sosyal Yardım / Olanaklar	2	1,1
Çalışana Verilen Değer	1	0,6
Toplam	177	98,3

Katılımcıların %17,8'i çalışma yaşamınızda sizi ne motive eder sorusuna ücret olarak cevap vermiş, %14,4'ü çalışma arkadaşları olarak, %12,2'si insanlara yardımcı olmak/fayda sağlamak, %12,2'si yapılan işi sevmek, %10'u başarı, %8,9'u

psikolojik güvence /çalışma ortamı, %7,2'si aile, %7,2'si takdir edilmek / saygı duyulması, %3,3'ü gelecek kurmak, %2,2'si yönetici davranışları, %1,1'i sosyal yardım /olanaklar ve %0,6'sı çalışana verilen değer olarak cevap vermiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

İlk olarak temel araştırma yöntemi ile araştırmanın teorik yapısını oluşturmaya yönelik ilgili ulusal ve uluslararası bilimsel çalışmalardan yararlanılmıştır. İkinci olarak ise; alan araştırması yapılacak olan konu ile ilgili geçerlik güvenirlik çalışması yapılmış olan ve araştırılmak istenen konuya uygun anket seçimi yapılmıştır. Anket, iki bölümden oluşacak şekilde düzenlenmiştir. İlk bölümde ankete katılan çalışanların kısa kişisel bilgileri alınmış, ikinci bölümde ise Motivasyon Anketi uygulanmıştır. Hazırlanan anket formları Ek 1 ve Ek 2'de sunulmuştur. Aşağıda ise açıklamaları verilmiştir.

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Örneklemi oluşturan kişilerin demografik özelliklerini araştırmak amacıyla oluşturulmuş olan kişisel bilgi formu, 12 sorudan oluşmaktadır. Formda kişilere, yaş, cinsiyet, medeni durum, kaç kişi ile birlikte yaşadıkları, eğitim düzeyi, sahip olunan çocuk sayısı, ikamet edilen şehir, gelir düzeyi, çalışılan sektör (özel/kamu), çalışma süreleri, haftalık ortalama çalışma saatleri ile ilgili sorular ve bunların yanında çalışmalarının temel amacı, ve motivasyonlarını neyin artırdığına yönelik sorular bulunması planlanmaktadır.

2.2.2. Motivasyon Ölçeği

Araştırmada, motivasyonel öncelikler ve ücretin motivasyon üzerindeki etkisi incelenmek üzere Mottaz J. Clifford (1985) tarafından oluşturulan Motivasyon Ölçeği kullanılacaktır. Anketin dilimize çeviri çalışmaları Dündar, S.; S., Özutku; ve Taşpınar, F. (2007) tarafından yapılmıştır. Bu anket ile, motivasyon araçları başlıca motivasyon teorilerinin birleşmesinden yola çıkarak içsel ve dışsal motivasyon araçlarını ele almaktadır. Elde edilen bulgular, içsel ve dışsal motivasyon araçlarının çalışan üzerinde etkisi olduğunu görülmüştür. İçsel motivasyon araçlarının etkisinin, dışsal motivasyon araçlarının etkisinden daha fazla olduğu ortaya konmuştur. İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının çalışanların yaş, cinsiyet, çalışma süresi ya da departmanına göre farklılık göstermediği ortaya konmuştur. Mottaz'a göre içsel motivasyon yardımseverlik, arkadaşlık, gibi bireyler arası ilişkileri içerirken dışsal

motivasyon; örgütsel anlamda iş performansında artış, fiziksel çalışma ortamını iyileştirme, prim olanakları, yükselme imkanı, ücret eşitliği gibi araçları içermektedir (Aktaran, Aşkun Çelik ve Telman 2013). Ölçeğin güvenirliği içsel tutarlılık yöntemine dayanarak Cronbach alfa ölçütü ile belirlenmiştir. Cronbach alfa değeri 0 ila 1 arasında değişir ve 1'e yaklaştıkça güvenirliğin arttığı kabul edilir. Bu çalışmada; içsel motivasyon araçları Cronbach alfa değeri 0.83, dışsal motivasyon araçları Cronbach alfa değeri ise 0.84 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler sayesinde ölçeğin güvenilir olduğu anlaşılabilmektedir.

Ölçek toplamda 24 maddeden meydana gelmektedir. İlk 9 madde içsel motivasyonu ölçmek üzere, sonraki 15 madde dışsal motivasyonu ölçmek üzere oluşturulmuştur.

Ölçekte yer alan ifadelerin yanıtları için 5'li likert tipi kullanılmıştır (Aşkun Çelik ve Telman, 2013).

2.3. İşlem

Araştırma anketi iki bölümden oluşacak şekilde düzenlenmiştir. Birinci bölümde katılımcıların sosyo-demografik bilgilerini (cinsiyet, yaş, çalıştığı sektör, eğitim düzey, kimlerle yaşadığı, sektördeki deneyim süresi, haftalık çalışma saati, çocuk sayısı, medeni hal, çalışmanın temel amacı ve çalışırken neyin motive ettiği) elde etmek amacıyla .13 sorudan oluşan soru formu yer almaktadır. Gizlilik ilkesi dikkate alınarak katılımcıların isim ve soy isimleri istenmemiştir. İkinci bölümde ise özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarının ekonomik motive edici araçlar, psiko sosyal motive edici araçlar ve örgütsel ve yönetsel motive edici araçlar ile ilgili 24 sorudan oluşan Motivasyon Ölçeği kullanılarak veri toplanmıştır. Motivasyon ile ilgili veri toplamak için Mottaz J. Clifford'ın Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Anketler internet aracılığıyla gönüllülük esas alınarak kar topu yöntemiyle dağıtılmıştır.

Veri toplama araçları, internet üzerinden yayınlanan anketler ve yüz yüze elden verilen anketler ile uygulanmıştır. Çalışanlardan toplanan form ve ölçekler, bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Toplanılan form ve ölçeklerin analizi için "SPSS Statistics 21.0" paket programı kullanılmıştır.

3.BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, yapılan istatistiksel analizler ile elde edilen bulguların incelemesi yer almaktadır.

3.1. Güvenirlik Analizi

İleri sürülen hipotezlerin analizinden önce sorular güvenirlik analizine tabi tutulmuştur. Güvenirlik; bir ölçümün hatadan bağımsız kalma derecesini ifade eder. Yani bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özelliği karıştırmadan ölçme derecesidir. Ölçeğin tutarlı, dengeli ve tekrarlanabilir olması en önemli göstergeleridir.

Güvenirlik hesaplamalarında Cronbach Alfa katsayısı, Split Half Katsayısı, Guttman Katsayıları ve Paralel Yöntem gibi çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bu araştırmada ise literatürdeki benzer güvenirlik analizleri dikkate alınarak en sık kullanılan yöntem olan Cronbach Alfa Katsayısı kullanılmıştır. Ölçekte yer alan k maddenin varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır.

Tablo 3.1. Soruların Güvenirlik Analizi İncelemesi

Yaptığım işte başarılıyım	80,8278	187,216	,457	,854
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	80,5778	187,039	,443	,854
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	81,0722	184,771	,490	,852
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	80,8111	183,383	,501	,852
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	81,0444	185,127	,450	,853
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	80,9611	183,267	,488	,852
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	81,1111	183,742	,496	,852
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	81,0167	182,944	,557	,851
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	81,4500	181,098	,563	,850
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	81,0500	180,718	,545	,850
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	81,5278	180,340	,521	,851

Tablo 3.1. Devamı

Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	81,7333	188,912	,174	,865
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	81,7778	181,894	,405	,855
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	80,7222	186,202	,523	,852
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle	81,6111	179,893	,279	,864
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi	81,5222	178,698	,543	,850
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	81,0444	181,741	,592	,850
İşimde terfi imkanı vardır	81,8111	180,545	,443	,853
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı	81,4722	181,256	,503	,851
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	82,8444	187,059	,273	,859
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	82,6167	183,523	,376	,856
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	81,8222	187,823	,270	,859
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	81,9556	181,864	,387	,855
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	82,3611	185,517	,313	,858
Motivasyon Ölçeği				,859

Tablo 3.1'de motivasyon ölçeğinin güvenirlik analizi sonuçları gösterilmektedir. Bu söz konusu ölçeğin güvenirliği 0,859 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla ölçeğin güvenirliği kabul edilebilir 0,70'lik Cronbach Alfa düzeyinin üzerinde bir değere sahiptir.

3.2. Frekans Analizi

Tablo 2.2'de özel sektörde ve kamu sektöründe çalışan bireylerin motivasyon araçlarına yönelik sorulara vermiş oldukları yanıtların frekans analizi sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 3.2. Soruların Frekans Analizi

KATILMA DERECELERİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaptığım işte başarılıyım	4	6	11	95	64
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	5	6	1	66	102
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	4	11	35	76	54
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	4	16	12	60	88
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	4	18	20	80	58
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	7	14	17	71	71
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	5	17	26	79	53
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	3	17	19	84	57
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	6	29	42	68	35
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	10	15	16	74	65
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	11	37	27	68	37
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	38	29	13	49	51
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	27	36	23	60	34
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	3	6	7	88	76
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	22	38	25	60	35
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	17	27	33	61	42
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	6	14	16	92	52
İşimde terfi imkanı vardır	26	39	28	51	36
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	26	39	28	51	36
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	14	21	42	64	39
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	77	50	20	16	17
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	58	55	26	24	17
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	23	35	34	65	23
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	34	35	41	31	39

Katılımcıların motivasyon araçlarına yönelik sorulan sorulara verdikleri cevaplara göre inceleme yapıldığında ise;

Psiko – Sosyal motivasyon araçlarında en memnun oldukları konuların ilk üç üçü“İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler”, “Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum”, “Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı beni her zaman takdir ederler”, ve “Yöneticim ile İlişkilerim iyidir” çıkmıştır. En az memnun oldukları konuların ilk üç sırasında ise “ Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim”, “Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum”, “Çalışanlarla ilişkilerim iyidir” konuları olmuştur.

Ekonomik motivasyon araçları ile ilgili sonuçlar incelendiği takdirde; Katılımcıların en memnun oldukları konuların ilk üçünü “Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir”, “Başarımdan dolayı ödüllendirilirim”, “ Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir” soruları oluşturmakta, en az memnun oldukları konuların ilk üçünü “Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum”, “Yöneticim iş arkadaşlarımla veya

müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmede yardımcı olurlar" konuları oluşturmaktadır.

Son olarak örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları incelendiğinde; katılımcıların en memnun oldukları konuların başında "Yemek, çay, kahve gibi imkanlar ücretsiz sağlanır", "İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir" konuları, en az memnun oldukları konuların başında ise "Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur", "Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır" konuları yer almaktadır.

3.3. Soruların Normal Dağılım Analizi

Normal dağılım analizi için uygulanan Shapiro – Wilk testinin sonucuna göre sig. değerleri 0.05'ten küçük olduğu için tüm gruplarda veriler normal dağılım göstermemektedir Bu sebepten dolayı parametrik olmayan testler uygulanmıştır.

Tablo 3.3. Soruların Normallik Dağılım Analizi İle İlgili Shapiro - Wilk Testi

Tests of Normality

	Shapiro-Wilk	
	df	Sig.
Yaptığım işte başarılıyım	180	,000
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	180	,000
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	180	,000
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	180	,000
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	180	,000
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	180	,000
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	180	,000
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	180	,000
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	180	,000
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	180	,000
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	180	,000
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	180	,000
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	180	,000
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	180	,000
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	180	,000
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	180	,000
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	180	,000
İşimde terfi imkanı vardır	180	,000
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	180	,000
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	180	,000
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	180	,000
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	180	,000
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	180	,000
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	180	,000

3.4. Motivasyon Araçlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Tablo 3.3. Soruların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma
Yaptığım işte başarılıyım	4,16	0,853
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	4,41	0,889
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	3,92	0,968
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	4,18	1,042
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	3,94	1,018
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	4,03	1,075
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	3,88	1,028
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	3,97	0,977
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	3,54	1,080
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	3,94	1,134
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	3,46	1,202
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	3,26	1,536
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	3,21	1,362
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	4,27	0,823
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	3,27	1,323
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	3,47	1,261
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	3,94	0,996
İşimde terfi imkanı vardır	3,18	1,363
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	3,52	1,179
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	2,14	1,317
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	2,37	1,312
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	3,17	1,248
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	3,03	1,414
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	2,63	1,329

3.5. Sorulara Yönelik Yapılan Kruskal - Wallis Testi Bulgular

Araştırmanın hipotezlerini araştırmaya yönelik kullanılacak olan testlerin kararı verilmeden önce elde edilen verilerle ilgili normallik testi yapılmış ve bulguların normal dağılım göstermediği görüldüğü için parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Parametrik olmayan testler veri sayısının az olduğu ya da verilerin normal dağılmadığı durumlarda kullanılır. Parametrik olmayan testlerin amacı ölçümlerin sürekliliği sağlandığı durumlarda gruplar arası veya grup içi farkların olup olmadığını test etmektir. Bu araştırmada Kruskal – Wallis testi uygulanmıştır. Bu test üç veya daha fazla sayıdan oluşan grupların ortalamaları arasındaki farklılıkların anlamlılığını test eder. One way ANOVA testinin parametrik olmayan karşılığıdır.

3.5.1. Özel Sektör Çalışanlarının Kruskal – Wallis Testi İle İlgili Bulgular

Aşağıda özel sektör çalışanlarının motivasyonel önceliklerini incelemeye yönelik verilen bulgu ve tabloların açıklaması yer almaktadır.

3.5.1.1. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşın Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Aşağıdaki Tablo 2.5. incelendiğinde; psiko – sosyal motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerlerinin hiçbiri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{2:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_2 hipotezinde Özel sektör çalışanlarının yaş durumunun psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.5. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşın Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

	Yaş	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	18-25	15	47,60	,746	3	,862
	26-35	72	52,58			
	36-49	15	54,40			
	50 yaş ve üzeri	1	40,50			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	18-25	15	50,40	,866	3	,834
	26-35	72	51,15			
	36-49	15	58,10			
	50 yaş ve üzeri	1	45,50			
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	18-25	15	56,10	3,673	3	,299
	26-35	72	48,67			
	36-49	15	63,03			
	50 yaş ve üzeri	1	65,00			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	18-25	15	58,77	2,637	3	,451
	26-35	72	49,17			
	36-49	15	59,27			
	50 yaş ve üzeri	1	45,00			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	18-25	15	61,67	2,797	3	,424
	26-35	72	49,25			
	36-49	15	55,77			
	50 yaş ve üzeri	1	48,50			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	18-25	15	62,83	3,895	3	,273
	26-35	72	48,43			
	36-49	15	57,87			
	50 yaş ve üzeri	1	58,50			

3.5.1.2. Özel Sektör Çalışanlarında Cinsiyetin Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Görüldüğü üzere; psiko – sosyal motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerlerinin yalnızca "Yaptığım işte başarılıyım (p=0,46) sorusunda Sig. değeri 0,05'den küçüktür. (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri yalnızca belirtilen bu iki soru için 0,05'den küçük çıkmıştır). Bu bulgular doğrultusunda "$H_{2:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_2 hipotezinde Özel sektör çalışanlarının cinsiyetinin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.6. Özel Sektör Çalışanlarında Cinsiyetin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	Kadın	56	47,20	3,966	1	,046
	Erkek	47	57,72			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	Kadın	56	50,73	,247	1	,619
	Erkek	47	53,51			
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	Kadın	56	52,47	,033	1	,856
	Erkek	47	51,44			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	Kadın	56	53,86	,531	1	,466
	Erkek	47	49,79			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	Kadın	56	53,86	,545	1	,460
	Erkek	47	49,79			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı	Kadın	56	52,93	,127	1	,721
	Erkek	47	50,89			

3.5.1.3. Özel Sektör Çalışanlarında Medeni Durumun Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Yukarıdaki Tablo, Özel sektör çalışanlarının medeni durumlarının psiko – sosyal motivasyon araçları üzerindeki etkisini görmek üzere yapılan Krusal Wallis Testi ile ilgili analiz bilgilerini vermektedir. Görüldüğü üzere; Psiko – sosyal motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerlerinin hiçbiri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{2:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun

psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_2 hipotezinde "Özel sektör çalışanlarının medeni durumunun psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.7. Özel Sektör Çalışanlarında Medeni Durumun Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	Bekar	63	51,37			
	Evli	36	53,11	,097	2	,953
	Boşanmış	4	51,88			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	Bekar	63	51,09			
	Evli	36	53,25	,185	2	,911
	Boşanmış	4	55,13			
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	Bekar	63	51,07			
	Evli	36	52,79	,364	2	,834
	Boşanmış	4	59,50			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	Bekar	63	51,09			
	Evli	36	53,31	,177	2	,915
	Boşanmış	4	54,63			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	Bekar	63	50,56			
	Evli	36	52,72	1,554	2	,460
	Boşanmış	4	68,25			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	Bekar	63	50,46			
	Evli	36	56,36	2,087	2	,352
	Boşanmış	4	37,00			

3.5.1.4. Özel Sektör Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Özel sektör çalışanlarının eğitim durumlarının psiko – sosyal motivasyon araçları üzerindeki etkisini görmek üzere yapılan Krusal Wallis Testi ile ilgili analiz bilgilerini vermektedir. Görüldüğü üzere; Psiko – sosyal motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerlerinin hiçbiri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır)görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{2:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko – sosyal motivasyon

Tablo 3.8. Özel Sektör Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

	Eğitim Düzeyi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	İlköğretim	2	86,00	3,923	4	,417
	Lise	5	58,70			
	Yüksek Okul	1	40,50			
	Üniversite	67	51,51			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	28	49,96			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	ilköğretim	2	45,50	1,702	4	,790
	lise	5	47,50			
	yüksek okul	1	45,50			
	üniversite	67	50,23			
	yüksek lisans ve üzeri	28	57,73			
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	ilköğretim	2	79,25	2,376	4	,667
	lise	5	58,20			
	yüksek okul	1	65,00			
	üniversite	67	50,65			
	yüksek lisans ve üzeri	28	51,71			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	ilköğretim	2	83,50	6,597	4	,159
	lise	5	51,20			
	yüksek okul	1	83,50			
	üniversite	67	47,94			
	yüksek lisans ve üzeri	28	58,48			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	ilköğretim	2	68,25	6,462	4	,167
	lise	5	52,50			
	yüksek okul	1	88,00			
	üniversite	67	47,54			
	yüksek lisans ve üzeri	28	60,14			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	İlköğretim	2	52,75	1,797	4	,773
	Lise	5	53,80			
	Yüksek Okul	1	90,00			
	Üniversite	67	51,66			
	Yüksek Lisans ve	28	51,07			

araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_2 hipotezinde "Özel sektör çalışanlarının eğitim durumunun psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

3.5.1.5. Özel Sektör Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Düzeyinin Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Tablo 2.9. Özel sektör çalışanlarının gelir düzeylerinin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerindeki etkisini görmek üzere yapılan Krusal Wallis Testi ile ilgili analiz bilgilerini vermektedir. Görüldüğü üzere yalnızca "Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur" Sorusunun p değeri (Sig=,039) 0,05'den küçüktür. Psiko – sosyal motivasyon araçlarına yönelik sorulan diğer soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{2:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_2 hipotezinde Özel sektör çalışanlarının gelir düzeyinin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.9. Özel Sektör Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

	Gelir Düzeyi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	1000 TL ve Altı	5	43,60	7,181	4	,127
	1000 - 1500 TL	9	42,22			
	1500 - 2500 TL	41	47,57			
	2500 - 4000 TL	25	63,06			
	4000 TL ve üzeri	23	53,52			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	1000 TL ve Altı	5	56,00	8,276	4	,082
	1000 - 1500 TL	9	46,28			
	1500 - 2500 TL	41	45,12			
	2500 - 4000 TL	25	65,08			
	4000 TL ve üzeri	23	51,41			
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	1000 TL ve Altı	5	72,00	5,469	4	,242
	1000 - 1500 TL	9	44,83			
	1500 - 2500 TL	41	47,54			
	2500 - 4000 TL	25	59,00			
	4000 TL ve üzeri	23	50,80			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	1000 TL ve Altı	5	53,90	,578	4	,965
	1000 - 1500 TL	9	55,00			
	1500 - 2500 TL	41	51,02			
	2500 - 4000 TL	25	54,56			
	4000 TL ve üzeri	23	49,37			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	1000 TL ve Altı	5	56,40	,615	4	,961
	1000 - 1500 TL	9	50,72			
	1500 - 2500 TL	41	50,12			
	2500 - 4000 TL	25	54,96			
	4000 TL ve üzeri	23	51,67			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	1000 TL ve Altı	5	63,30	10,101	4	,039
	1000 - 1500 TL	9	74,72			
	1500 - 2500 TL	41	46,35			
	2500 - 4000 TL	25	45,54			
	4000 TL ve üzeri	23	57,74			

3.5.1.6. Özel Sektör Çalışanlarında Kıdem Süresinin Düzeyinin Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Özel sektör çalışanlarının kıdem sürelerinin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerindeki etkisini görmek üzere yapılan Krusal Wallis Testi ile ilgili analiz bilgilerini vermektedir. Görüldüğü üzere Psiko – sosyal motivasyon araçlarına yönelik sorulan hiçbir sorunun p değeri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır)görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{2:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_2 hipotezinde Özel sektör çalışanlarının kıdem sürelerinin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.10. Özel Sektör Çalışanlarında Kıdem Süresinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

	Kıdem Süresi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	1 yıldan az	15	45,30	1,955	3	,582
	1-5 yıl arası	62	52,77			
	5-10 yıl arası	17	57,47			
	11 yıl ve üzeri	9	47,56			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	1 yıldan az	15	40,80	4,689	3	,196
	1-5 yıl arası	62	55,48			
	5-10 yıl arası	17	54,74			
	11 yıl ve üzeri	9	41,56			

Tablo 3.10. Devamı

Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	1 yıldan az	15	46,90	,977	3	,807
	1-5 yıl arası	62	52,25			
	5-10 yıl arası	17	56,71			
	11 yıl ve üzeri	9	49,89			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	1 yıldan az	15	54,60	2,495	3	,476
	1-5 yıl arası	62	54,23			
	5-10 yıl arası	17	42,44			
	11 yıl ve üzeri	9	50,33			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	1 yıldan az	15	56,40	1,942	3	,584
	1-5 yıl arası	62	53,14			
	5-10 yıl arası	17	49,68			
	11 yıl ve üzeri	9	41,22			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	1 yıldan az	15	62,83	2,874	3	,411
	1-5 yıl arası	62	51,34			
	5-10 yıl arası	17	48,15			
	11 yıl ve üzeri	9	45,78			

3.5.1.7. Özel Sektör Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatlerinin Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Özel sektör çalışanlarının haftalık çalışma saatlerinin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerindeki etkisini görmek üzere yapılan Krusal Wallis Testi ile ilgili analiz

Tablo 3.11. Özel Sektör Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

	Haftalık Çalışma Saati	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	40 saat	46	45,51	4,902	1	,027
	45 saat ve üzeri	57	57,24			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	40 saat	46	51,25	,059	1	,809
	45 saat ve üzeri	57	52,61			
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	40 saat	46	50,59	,200	1	,655
	45 saat ve üzeri	57	53,14			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	40 saat	46	52,02	,000	1	,994
	45 saat ve üzeri	57	51,98			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	40 saat	46	52,80	,069	1	,792
	45 saat ve üzeri	57	51,35			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	40 saat	46	58,61	4,369	1	,037
	45 saat ve üzeri	57	46,67			

bilgilerini vermektedir.

Görüldüğü üzere yine yalnızca “Yaptığım işte başarılıyım” Sorusunun p değeri (Sig=,027) ve “ Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmemde yardımcı olur” (Sig.= 0,37) sorularının p değeri 0,05’den küçüktür. Psiko – sosyal motivasyon araçlarına yönelik sorulan diğer soruların p değerleri 0,05’den

küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{2:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_2 hipotezinde Özel sektör çalışanlarının haftalık çalışma saatlerinin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

3.5.1.8. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Görüldüğü üzere Psiko – sosyal motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{2:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_2 hipotezinde Özel sektör çalışanlarının yaşadıkları yerin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.12. Özel Sektör Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Bireylerin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

	Birlikte Yaşanılan Bireyler	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	Yalnız	15	48,97	1,602	4	,808
	Sadece Eş İle	20	47,50			
	Eş ve Çocuklar	16	52,56			
	Anne ve Baba	27	52,17			
	Diğer	25	56,88			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	Yalnız	15	52,90	1,941	4	,747
	Sadece Eş İle	20	46,53			
	Eş ve Çocuklar	16	57,06			
	Anne ve Baba	27	49,24			
	Diğer	25	55,58			
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	Yalnız	15	44,90	4,320	4	,364
	Sadece Eş İle	20	46,75			
	Eş ve Çocuklar	16	60,34			
	Anne ve Baba	27	49,19			
	Diğer	25	58,16			

Tablo 3.12. Devamı

İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	Yalnız	15	37,17	7,639	4	,106
	Sadece Eş İle	20	56,18			
	Eş ve Çocuklar	16	53,56			
	Anne ve Baba	27	48,00			
	Diğer	25	60,88			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	Yalnız	15	41,30	3,158	4	,532
	Sadece Eş İle	20	52,63			
	Eş ve Çocuklar	16	50,38			
	Anne ve Baba	27	54,00			
	Diğer	25	56,80			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	Yalnız	15	44,97	2,487	4	,647
	Sadece Eş İle	20	59,70			
	Eş ve Çocuklar	16	51,94			
	Anne ve Baba	27	52,39			
	Diğer	25	49,68			

3.5.1.9. Özel Sektör Çalışanlarında Çocuk Sayısının Saatlerinin Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Görüldüğü üzere psiko – sosyal motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{2:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_2 hipotezinde Özel sektör çalışanlarının çocuk sayısının psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.13. Özel Sektör Çalışanlarında Çocuk Sayısının Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI	Çocuk Sayısı	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
Yaptığım işte başarılıyım	0	82	52,40	1,581	2	,454
	1	13	44,85			
	2	8	59,50			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	0	82	50,47	1,189	2	,552
	1	13	58,38			
	2	8	57,31			

Tablo 3.13. Devamı

Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	0	82	49,50			
	1	13	57,15	3,904	2	,142
	2	8	69,25			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	0	82	50,71			
	1	13	49,62	3,184	2	,204
	2	8	69,06			
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	0	82	50,68			
	1	13	47,58	4,739	2	,094
	2	8	72,75			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	0	82	51,09			
	1	13	47,77	3,109	2	,211
	2	8	68,25			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	0	82	52,28			
	1	13	39,85	5,060	2	,080
	2	8	68,88			

3.5.1.10. Özel Sektör Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Psiko – Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Görüldüğü üzere psiko – sosyal motivasyon araçlarına yönelik sorulan sorulardan hiçbirinin p değeri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{2:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_2 hipotezinde Özel sektör çalışanlarının birlikte yaşadıkları kişilerin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.14. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal - Wallis Testi Sonuçları

	Yaşanılan Yer	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	Köy	1	86,00			
	Kasaba	3	30,50	3,574	2	,167
	Şehir	99	52,31			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	Köy	1	84,00			
	Kasaba	3	44,17	1,516	2	,469
	Şehir	99	51,91			

Tablo 3.14. Devamı						
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	Köy	1	93,50	2,144	2	,342
	Kasaba	3	55,17			
	Şehir	99	51,48			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	Köy	1	83,50	1,266	2	,531
	Kasaba	3	50,17			
	Şehir	99	51,74			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	Köy	1	88,00	3,158	4	,532
	Kasaba	3	51,83			
	Şehir	99	51,64			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	Köy	1	90,00	1,774	2	,412
	Kasaba	3	49,33			
	Şehir	99	51,70			

3.5.1.11. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşın Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Görüldüğü üzere ekonomik motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{3:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_3 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında yaşın ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.15. Özel Sektör Çalışanlarının Yaşının Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Yaş	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	18-25	15	58,73	1,349	3	,718
	26-35	72	51,19			
	36-49	15	48,20			
	50 yaş ve üzeri	1	66,00			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	18-25	15	57,10	1,703	3	,636
	26-35	72	50,94			
	36-49	15	49,97			
	50 yaş ve üzeri	1	82,00			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	18-25	15	56,10	1,384	3	,709
	26-35	72	50,76			
	36-49	15	51,93			
	50 yaş ve üzeri	1	80,50			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	18-25	15	58,33	3,339	3	,342
	26-35	72	50,55			
	36-49	15	49,67			
	50 yaş ve üzeri	1	96,50			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	18-25	15	59,33	3,000	3	,392
	26-35	72	52,62			
	36-49	15	42,50			
	50 yaş ve üzeri	1	40,00			

3.5.1.12. Özel Sektör Çalışanlarında Cinsiyetin Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Görüldüğü üzere ekonomik motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{3:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_3 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında cinsiyetin ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.16. Özel Sektör Çalışanlarının Cinsiyetinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Cinsiyet	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	Kadın	56	47,48	2,965	1	,085
	Erkek	47	57,38			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	Kadın	56	54,64	1,019	1	,313
	Erkek	47	48,85			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	Kadın	56	56,49	2,916	1	,088
	Erkek	47	46,65			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	Kadın	56	52,64	,060	1	,806
	Erkek	47	51,23			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	Kadın	56	52,19	,006	1	,941
	Erkek	47	51,78			

3.5.1.13. Özel Sektör Çalışanlarında Medeni Durumun Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Görüldüğü üzere ekonomik motivasyon araçlarına yönelik sorulan sorulardan hiçbirinin p değeri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür.

Bu bulgular doğrultusunda "$H_{3:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_3 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında medeni durumlarının ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.17. Özel Sektör Çalışanlarının Medeni Durumunun Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Medeni Durum	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	Bekar	63	49,68	5,163	2	,076
	Evli	36	58,76			
	Boşanmış	4	27,63			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	Bekar	63	52,38	,125	2	,940
	Evli	36	51,88			
	Boşanmış	4	47,13			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	Bekar	63	53,04	,771	2	,680
	Evli	36	49,21			
	Boşanmış	4	60,75			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	Bekar	63	49,36	1,389	2	,499
	Evli	36	56,46			
	Boşanmış	4	53,50			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	Bekar	63	50,87	5,470	2	,065
	Evli	36	57,14			
	Boşanmış	4	23,63			

3.5.1.14. Özel Sektör Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Görüldüğü üzere ekonomik motivasyon araçlarına yönelik sorulan sorulardan hiçbirinin "p değerinin 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{3:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_3 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında eğitim düzeylerinin ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.18. Özel Sektör Çalışanlarının Eğitim Düzeylerinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Eğitim Düzeyi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	İlköğretim	2	51,25	2,444	4	,655
	Lise	5	54,20			
	Yüksek Okul	1	93,00			
	Üniversite	67	50,26			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	28	54,36			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	İlköğretim	2	15,50	5,612	4	,230
	Lise	5	55,40			
	Yüksek Okul	1	82,00			
	Üniversite	67	50,08			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	28	57,52			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	İlköğretim	2	27,50	2,853	4	,583
	Lise	5	53,60			
	Yüksek Okul	1	80,50			
	Üniversite	67	50,81			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	28	55,29			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	İlköğretim	2	81,50	4,349	4	,361
	Lise	5	58,30			
	Yüksek Okul	1	81,50			
	Üniversite	67	49,00			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	28	54,89			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	ilköğretim	2	21,75	4,228	4	,376
	lise	5	51,90			
	yüksek okul	1	80,00			
	üniversite	67	50,64			
	yüksek lisans ve üzeri	28	56,43			

3.5.1.15. Özel Sektör Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Ekonomik motivasyon araçlarına yönelik sorulan sorulardan hiçbirinin Sig. (p) değerinin 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. bu bulgular doğrultusunda "$H_{3:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_3 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında gelir düzeyinin ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.19. Özel Sektör Çalışanlarının Gelir Düzeylerinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Gelir Düzeyi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	1000 TL ve Altı	5	50,20	3,244	4	,518
	1000 - 1500 TL	9	58,17			
	1500 - 2500 TL	41	46,74			
	2500 - 4000 TL	25	51,98			
	4000 TL ve üzeri	23	59,37			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	1000 TL ve Altı	5	74,70	6,831	4	,145
	1000 - 1500 TL	9	51,72			
	1500 - 2500 TL	41	46,78			
	2500 - 4000 TL	25	48,22			
	4000 TL ve üzeri	23	60,59			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	1000 TL ve Altı	5	83,50	6,602	4	,158
	1000 - 1500 TL	9	50,56			
	1500 - 2500 TL	41	50,91			
	2500 - 4000 TL	25	47,26			
	4000 TL ve üzeri	23	52,80			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	1000 TL ve Altı	5	67,50	5,104	4	,277
	1000 - 1500 TL	9	45,83			
	1500 - 2500 TL	41	45,78			
	2500 - 4000 TL	25	57,46			
	4000 TL ve üzeri	23	56,20			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	1000 TL ve Altı	5	42,90	1,758	4	,780
	1000 - 1500 TL	9	47,28			
	1500 - 2500 TL	41	50,18			
	2500 - 4000 TL	25	54,26			
	4000 TL ve üzeri	23	56,61			

3.5.1.16. Özel Sektör Çalışanlarında Kıdem Süresinin Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Ekonomik motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların Sig. (p) değerleri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{3:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_3 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında kıdem süresinin ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.20. Özel Sektör Çalışanlarının Kıdem Düzeylerinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Kıdem Düzey	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	1 yıldan az	15	54,20	,245	3	,970
	1 - 5 yıl arası	62	51,44			
	5 - 10 yıl	17	50,53			
	11 yıl ve üzeri	9	54,94			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	1 yıldan az	15	54,97	1,582	3	,663
	1-5 yıl arası	62	51,37			
	5-10 yıl arası	17	56,68			
	11 yıl ve üzeri	9	42,56			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	1 yıldan az	15	61,87	3,059	3	,383
	1-5 yıl arası	62	51,62			
	5-10 yıl arası	17	50,50			
	11 yıl ve üzeri	9	41,00			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	1 yıldan az	15	56,53	1,162	3	,762
	1-5 yıl arası	62	51,19			
	5-10 yıl arası	17	47,79			
	11 yıl ve üzeri	9	58,00			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	1 yıldan az	15	52,80	3,547	3	,315
	1-5 yıl arası	62	54,00			
	5-10 yıl arası	17	40,74			
	11 yıl ve üzeri	9	58,17			

3.5.1.17. Özel Sektör Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Ekonomik motivasyon araçlarına yönelik sorulan sorulardan hiçbirinin Sig. (p) değerlerinin 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{3:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_3 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında haftalık çalışma saatlerinin ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.21. Özel Sektör Çalışanlarının Haftalık Çalışma Saatlerinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Haftalık Çalışma Saati	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	40 saat	46	54,76	,750	1	,386
	45 saat ve üzeri	57	49,77			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	40 saat	46	51,84	,003	1	,959
	45 saat ve üzeri	57	52,13			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	40 saat	46	57,14	2,588	1	,108
	45 saat ve üzeri	57	47,85			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	40 saat	46	54,51	,625	1	,429
	45 saat ve üzeri	57	49,97			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	40 saat	46	53,34	,191	1	,662
	45 saat ve üzeri	57	50,92			

3.5.1.18. Özel Sektör Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Görüldüğü üzere ekonomik motivasyon araçlarına yönelik sorulan sorulardan p değerlerinin 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{3:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_3 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında birlikte yaşadıkları kişilerin ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.22. Özel Sektör Çalışanlarının Birlikte Yaşadıkları Bireylerin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Birlikte Yaşanılan Bireyler	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	Yalnız	15	44,13	8,650	4	,070
	Sadece Eş İle	20	68,13			
	Eş ve Çocuklar	16	47,91			
	Anne ve Baba	27	52,43			
	Diğer	25	45,98			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	Yalnız	15	53,03	1,629	4	,804
	Sadece Eş İle	20	58,03			
	Eş ve Çocuklar	16	46,47			
	Anne ve Baba	27	52,39			
	Diğer	25	49,68			

Tablo 3.22. Devamı						
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	Yalnız	15	53,23	1,371	4	,849
	Sadece Eş İle	20	55,78			
	Eş ve Çocuklar	16	45,16			
	Anne ve Baba	27	53,65			
	Diğer	25	50,84			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	Yalnız	15	40,77	7,753	4	,101
	Sadece Eş İle	20	56,93			
	Eş ve Çocuklar	16	54,28			
	Anne ve Baba	27	44,19			
	Diğer	25	61,78			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	Yalnız	15	48,33	1,167	4	,884
	Sadece Eş İle	20	57,70			
	Eş ve Çocuklar	16	50,84			
	Anne ve Baba	27	51,00			
	Diğer	25	51,46			

3.5.1.19. Özel Sektör Çalışanlarında Çocuk Sayısının Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Görüldüğü üzere ekonomik motivasyon araçlarına yönelik sorulan sorulardan hiçbirinin p değerlerinin 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{3:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_3 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında çocuk sayısının ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.23. Özel Sektör Çalışanlarının Çocuk Sayılarının Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Çocuk Sayısı	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	0	82	52,47			
	1	13	49,31	,135	2	,935
	2	8	51,56			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	0	82	52,51			
	1	13	43,54	1,828	2	,401
	2	8	60,56			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	0	82	52,10			
	1	13	40,96	4,570	2	,102
	2	8	68,94			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	0	82	50,84			
	1	13	50,27	2,236	2	,327
	2	8	66,69			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	0	82	52,78			
	1	13	50,27	,391	2	,822
	2	8	46,81			

3.5.1.20. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Ekonomik Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Ekonomik motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{3:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_3 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında yaşadıkları yerin ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.24. Özel Sektör Çalışanlarının Yaşadıkları Yerin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Yaşanılan Yer	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	Köy	1	93,00	3,186	2	,203
	Kasaba	3	33,67			
	Şehir	99	52,14			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	Köy	1	96,00	2,371	2	,306
	Kasaba	3	55,17			
	Şehir	99	51,46			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	Köy	1	97,00	2,411	2	,300
	Kasaba	3	52,33			
	Şehir	99	51,54			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	Köy	1	100,50	3,167	2	,205
	Kasaba	3	42,00			
	Şehir	99	51,81			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	köy	1	80,00	1,900	2	,387
	kasaba	3	36,83			
	şehir	99	52,18			

3.5.1.21. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşın Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{4:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_4 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında yaşın örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.25. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşın Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

	Yaş	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	18-25	15	65,37	4,631	3	,201
	26-35	72	48,47			
	36-49	15	55,33			
	50 yaş ve üzeri	1	55,50			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	18-25	15	52,57	,079	3	,994
	26-35	72	52,28			
	36-49	15	50,13			
	50 yaş ve üzeri	1	51,50			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	18-25	15	61,60	2,007	3	,571
	26-35	72	50,36			
	36-49	15	50,97			
	50 yaş ve üzeri	1	41,50			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	18-25	15	51,83	,530	3	,912
	26-35	72	50,99			
	36-49	15	56,83			
	50 yaş ve üzeri	1	55,00			
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	18-25	15	50,73	6,442	3	,092
	26-35	72	48,82			
	36-49	15	65,57			
	50 yaş ve üzeri	1	96,50			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	18-25	15	56,53	1,952	3	,582
	26-35	72	49,97			
	36-49	15	55,27			
	50 yaş ve üzeri	1	81,50			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	18-25	15	57,33	1,733	3	,630
	26-35	72	51,08			
	36-49	15	52,83			
	50 yaş ve üzeri	1	26,00			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	18-25	15	59,50	1,264	3	,738
	26-35	72	50,86			
	36-49	15	49,80			
	50 yaş ve üzeri	1	54,50			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	18-25	15	54,53	2,246	3	,523
	26-35	72	49,85			
	36-49	15	57,87			
	50 yaş ve üzeri	1	80,50			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	18-25	15	55,57	6,331	3	,097
	26-35	72	48,18			
	36-49	15	67,30			
	50 yaş ve üzeri	1	44,00			
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	18-25	15	49,83	2,005	3	,571
	26-35	72	51,31			
	36-49	15	55,00			
	50 yaş ve üzeri	1	89,00			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	18-25	15	40,97	6,150	3	,105
	26-35	72	51,60			
	36-49	15	62,70			
	50 yaş ve üzeri	1	86,00			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	18-25	15	51,53	1,024	3	,795
	26-35	72	51,23			
	36-49	15	57,30			
	50 yaş ve üzeri	1	35,00			

3.5.1.22. Özel Sektör Çalışanlarında Cinsiyetin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Yalnızca "Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim" sorusunun Sig. (p) değeri 0,24 çıkmıştır (p=0,24<0,05). Bu bulgular doğrultusunda "$H_{4:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_4 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında cinsiyetin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.26. Özel Sektör Çalışanlarında Cinsiyetin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

	Cinsiyet	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	Kadın	56	54,21	,742	1	,389
	Erkek	47	49,36			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	Kadın	56	52,27	,011	1	,916
	Erkek	47	51,68			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	Kadın	56	53,01	,147	1	,701
	Erkek	47	50,80			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	Kadın	56	52,01	,000	1	,997
	Erkek	47	51,99			
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	Kadın	56	54,34	,797	1	,372
	Erkek	47	49,21			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	Kadın	56	52,19	,005	1	,943
	Erkek	47	51,78			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	Kadın	56	50,18	,601	1	,438
	Erkek	47	54,17			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	Kadın	56	51,10	,124	1	,725
	Erkek	47	53,07			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	Kadın	56	53,59	,396	1	,529
	Erkek	47	50,11			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	Kadın	56	49,93	,692	1	,405
	Erkek	47	54,47			
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	Kadın	56	52,73	,082	1	,775
	Erkek	47	51,13			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	Kadın	56	46,35	5,118	1	,024
	Erkek	47	58,73			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	Kadın	56	53,14	,217	1	,641
	Erkek	47	50,64			

3.5.1.23. Özel Sektör Çalışanlarında Medeni Durumun Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Yalnızca " Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur " sorusunun Sig. (p) değeri 0,44 çıkmıştır (p= 0,44<0,05). Bu bulgular doğrultusunda "$H_{4:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_4 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında medeni durumun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.27. Özel Sektör Çalışanlarında Medeni Durumun Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

	Medeni Durum	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	Bekar	63	51,15			
	Evli	36	52,96	,208	2	,901
	Boşanmış	4	56,75			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	Bekar	63	51,32			
	Evli	36	54,32	,793	2	,673
	Boşanmış	4	41,88			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	Bekar	63	51,48			
	Evli	36	52,86	,053	2	,974
	Boşanmış	4	52,50			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	Bekar	63	50,08			
	Evli	36	54,29	,967	2	,617
	Boşanmış	4	61,63			
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	Bekar	63	52,92			
	Evli	36	46,78	6,239	2	,044
	Boşanmış	4	84,50			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	Bekar	63	49,96			
	Evli	36	54,60	,951	2	,621
	Boşanmış	4	60,75			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	Bekar	63	51,64			
	Evli	36	54,21	1,469	2	,480
	Boşanmış	4	37,75			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	Bekar	63	50,63			
	Evli	36	54,04	,381	2	,826
	Boşanmış	4	55,13			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	Bekar	63	51,48			
	Evli	36	51,93	,413	2	,813
	Boşanmış	4	60,75			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	Bekar	63	49,38			
	Evli	36	55,14	1,923	2	,382
	Boşanmış	4	65,00			

Tablo 3.27. Devamı

Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	Bekar	63	50,83			
	Evli	36	50,93	4,067	2	,131
	Boşanmış	4	80,00			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	Bekar	63	49,34			
	Evli	36	54,03	3,689	2	,158
	Boşanmış	4	75,63			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	Bekar	63	53,37			
	Evli	36	50,24	,482	2	,786
	Boşanmış	4	46,38			

3.5.1.24. Özel Sektör Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Yalnızca "Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur" sorusunun Sig. (p) değeri 0,35 çıkmıştır (p=0,35<0,05) ve " Çalışanlarla ilişkilerim iyidir " sorusunun Sig (p) değeri 0,42 çıkmıştır (p=0,42<0,05). Bu bulgular doğrultusunda "$H_{4:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_4 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında eğitim düzeyinin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.28. Özel Sektör Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

	Eğitim Düzeyi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	ilköğretim	2	72,75			
	lise	5	53,00			
	yüksek okul	1	90,00	3,042	4	,551
	üniversite	67	51,71			
	yüksek lisans ve üzeri	28	49,68			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	ilköğretim	2	51,50			
	lise	5	60,80	3,104	4	,541
	yüksek okul	1	88,50			
	üniversite	67	49,42			
	yüksek lisans ve üzeri	28	55,34			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	ilköğretim	2	41,50			
	lise	5	47,10			
	yüksek okul	1	90,50	3,104	4	,541
	üniversite	67	51,49			
	yüksek lisans ve üzeri	28	53,46			

Tablo 3.28. Devamı						
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	ilköğretim	2	72,00	4,654	4	,325
	lise	5	52,90			
	yüksek okul	1	89,00			
	üniversite	67	48,51			
	yüksek lisans ve üzeri	28	57,43			
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	İlköğretim	2	84,50	10,366	4	,035
	Lise	5	58,60			
	Yüksek Okul	1	96,50			
	Üniversite	67	46,19			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	28	60,80			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	İlköğretim	2	88,25	6,880	4	,142
	Lise	5	64,70			
	Yüksek Okul	1	96,50			
	Üniversite	67	50,79			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	28	48,45			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	ilköğretim	2	73,00	3,218	4	,522
	lise	5	63,60			
	yüksek okul	1	73,00			
	üniversite	67	51,10			
	yüksek lisans ve üzeri	28	49,84			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	ilköğretim	2	89,50	4,929	4	,295
	lise	5	62,00			
	yüksek okul	1	54,50			
	üniversite	67	49,22			
	yüksek lisans ve üzeri	28	54,11			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	ilköğretim	2	60,75	4,922	4	,295
	lise	5	58,40			
	yüksek okul	1	41,00			
	üniversite	67	47,75			
	yüksek lisans ve üzeri	28	60,79			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	ilköğretim	2	86,00	5,363	4	,252
	lise	5	69,20			
	yüksek okul	1	44,00			
	üniversite	67	50,51			
	yüksek lisans ve üzeri	28	50,34			
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	ilköğretim	2	89,00	6,299	4	,178
	lise	5	68,50			
	yüksek okul	1	53,00			
	üniversite	67	48,60			
	yüksek lisans ve üzeri	28	54,52			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	ilköğretim	2	86,00	6,084	4	,193
	lise	5	49,30			
	yüksek okul	1	86,00			
	üniversite	67	48,90			
	yüksek lisans ve üzeri	28	56,27			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	ilköğretim	2	80,50	9,910	4	,042
	lise	5	53,20			
	yüksek okul	1	80,50			
	üniversite	67	46,45			
	yüksek lisans ve üzeri	28	62,02			

3.5.1.25. Özel Sektör Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerleri

0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Yalnızca "Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum " sorusunun Sig. (p) değeri 0,37 çıkmıştır (p=0,37<0,05) ve "Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim" sorusunun Sig. (p) değeri 0,19 çıkmıştır (p=0,19< 0,05). Bu bulgular doğrultusunda "$H_{4:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_4 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında gelir düzeyinin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.29. Özel Sektör Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

	Gelir Düzeyi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	1000 TL ve Altı	5	53,70	5,262	4	,261
	1000 - 1500 TL	9	66,56			
	1500 - 2500 TL	41	50,59			
	2500 - 4000 TL	25	43,92			
	4000 TL ve üzeri	23	57,24			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	1000 TL ve Altı	5	41,70	4,085	4	,395
	1000 - 1500 TL	9	54,28			
	1500 - 2500 TL	41	46,83			
	2500 - 4000 TL	25	54,44			
	4000 TL ve üzeri	23	59,91			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	1000 TL ve Altı	5	56,40	4,463	4	,347
	1000 - 1500 TL	9	65,83			
	1500 - 2500 TL	41	47,57			
	2500 - 4000 TL	25	48,06			
	4000 TL ve üzeri	23	57,80			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	1000 TL ve Altı	5	52,00	4,214	4	,378
	1000 - 1500 TL	9	63,22			
	1500 - 2500 TL	41	47,21			
	2500 - 4000 TL	25	49,22			
	4000 TL ve üzeri	23	59,17			
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	1000 TL ve Altı	5	82,10	7,343	4	,119
	1000 - 1500 TL	9	49,44			
	1500 - 2500 TL	41	54,26			
	2500 - 4000 TL	25	44,70			
	4000 TL ve üzeri	23	50,37			

Tablo 3.29. Devamı						
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	1000 TL ve Altı	5	53,70	10,232	4	,037
	1000 - 1500 TL	9	59,28			
	1500 - 2500 TL	41	47,51			
	2500 - 4000 TL	25	42,58			
	4000 TL ve üzeri	23	67,02			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	1000 TL ve Altı	5	50,10	1,702	4	,790
	1000 - 1500 TL	9	57,33			
	1500 - 2500 TL	41	48,71			
	2500 - 4000 TL	25	56,16			
	4000 TL ve üzeri	23	51,67			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	1000 TL ve Altı	5	68,50	5,722	4	,221
	1000 - 1500 TL	9	34,44			
	1500 - 2500 TL	41	51,10			
	2500 - 4000 TL	25	56,14			
	4000 TL ve üzeri	23	52,39			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	1000 TL ve Altı	5	50,50	2,678	4	,613
	1000 - 1500 TL	9	43,94			
	1500 - 2500 TL	41	49,07			
	2500 - 4000 TL	25	58,62			
	4000 TL ve üzeri	23	53,50			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	1000 TL ve Altı	5	60,80	5,929	4	,205
	1000 - 1500 TL	9	33,94			
	1500 - 2500 TL	41	49,68			
	2500 - 4000 TL	25	57,06			
	4000 TL ve üzeri	23	55,78			
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	1000 TL ve Altı	5	54,10	4,640	4	,326
	1000 - 1500 TL	9	36,33			
	1500 - 2500 TL	41	51,17			
	2500 - 4000 TL	25	59,58			
	4000 TL ve üzeri	23	50,91			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	1000 TL ve Altı	5	61,10	11,820	4	,019
	1000 - 1500 TL	9	30,72			
	1500 - 2500 TL	41	47,77			
	2500 - 4000 TL	25	52,94			
	4000 TL ve üzeri	23	64,87			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	1000 TL ve Altı	5	47,30	,255	4	,993
	1000 - 1500 TL	9	52,44			
	1500 - 2500 TL	41	51,34			
	2500 - 4000 TL	25	53,48			
	4000 TL ve üzeri	23	52,41			

3.5.1.26. Özel Sektör Çalışanlarında Kıdem Süresinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{4:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_4 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında kıdem süresinin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.30. Özel Sektör Çalışanlarında Kıdem Süresinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

	Kıdem Düzeyi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	1 yıldan az	15	59,83	2,844	3	,416
	1-5 yıl arası	62	52,15			
	5-10 yıl arası	17	51,06			
	11 yıl ve üzeri	9	39,67			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	1 yıldan az	15	51,23	,581	3	,901
	1-5 yıl arası	62	52,31			
	5-10 yıl arası	17	48,68			
	11 yıl ve üzeri	9	57,39			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	1 yıldan az	15	57,27	1,392	3	,707
	1-5 yıl arası	62	52,83			
	5-10 yıl arası	17	48,15			
	11 yıl ve üzeri	9	44,78			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	1 yıldan az	15	57,07	1,500	3	,682
	1-5 yıl arası	62	52,09			
	5-10 yıl arası	17	52,32			
	11 yıl ve üzeri	9	42,33			
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	1 yıldan az	15	58,77	1,716	3	,633
	1-5 yıl arası	62	51,59			
	5-10 yıl arası	17	52,35			
	11 yıl ve üzeri	9	42,89			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	1 yıldan az	15	51,47	3,498	3	,321
	1-5 yıl arası	62	49,90			
	5-10 yıl arası	17	51,00			
	11 yıl ve üzeri	9	69,28			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	1 yıldan az	15	51,07	1,559	3	,669
	1-5 yıl arası	62	53,78			
	5-10 yıl arası	17	51,44			
	11 yıl ve üzeri	9	42,33			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	1 yıldan az	15	50,67	1,562	3	,668
	1-5 yıl arası	62	54,52			
	5-10 yıl arası	17	48,29			
	11 yıl ve üzeri	9	43,83			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	1 yıldan az	15	47,37	,777	3	,855
	1-5 yıl arası	62	53,48			
	5-10 yıl arası	17	52,79			
	11 yıl ve üzeri	9	48,06			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	1 yıldan az	15	51,23	,039	3	,998
	1-5 yıl arası	62	52,22			
	5-10 yıl arası	17	52,53			
	11 yıl ve üzeri	9	50,78			
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	1 yıldan az	15	45,77	3,833	3	,280
	1-5 yıl arası	62	56,41			
	5-10 yıl arası	17	45,97			
	11 yıl ve üzeri	9	43,39			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	1 yıldan az	15	39,60	3,627	3	,305
	1-5 yıl arası	62	53,52			
	5-10 yıl arası	17	55,85			
	11 yıl ve üzeri	9	54,89			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	1 yıldan az	15	47,97	1,612	3	,657
	1-5 yıl arası	62	53,92			
	5-10 yıl arası	17	53,21			
	11 yıl ve üzeri	9	43,22			

3.5.1.27. Özel Sektör Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{4:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_4 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında haftalık çalışma saatinin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.31. Özel Sektör Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

	Haftalık Çalışma Saati	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	40 saat	46	55,21	1,054	1	,305
	45 saat ve üzeri	57	49,41			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	40 saat	46	51,62	,015	1	,902
	45 saat ve üzeri	57	52,31			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	40 saat	46	56,45	1,937	1	,164
	45 saat ve üzeri	57	48,41			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	40 saat	46	57,17	2,717	1	,099
	45 saat ve üzeri	57	47,82			
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	40 saat	46	49,82	,471	1	,493
	45 saat ve üzeri	57	53,76			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	40 saat	46	56,42	1,908	1	,167
	45 saat ve üzeri	57	48,43			

Tablo 3.31. Devamı

Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	40 saat	46	48,77	1,278	1	,258
	45 saat ve üzeri	57	54,61			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	40 saat	46	46,78	2,815	1	,093
	45 saat ve üzeri	57	56,21			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	40 saat	46	53,12	,133	1	,715
	45 saat ve üzeri	57	51,10			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	40 saat	46	50,84	,148	1	,701
	45 saat ve üzeri	57	52,94			
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	40 saat	46	49,43	,682	1	,409
	45 saat ve üzeri	57	54,07			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	40 saat	46	54,88	,900	1	,343
	45 saat ve üzeri	57	49,68			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	40 saat	46	51,35	,048	1	,827
	45 saat ve üzeri	57	52,53			

3.5.1.28. Özel Sektör Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Yalnızca "Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır " sorusunun Sig. (p) değeri 0,45 çıkmıştır (p=0,45<0,05) ve "Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur " sorusunun Sig (p) değeri 0,29 çıkmıştır (p=0,29<0,05) ve "Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim " sorusunun Sig (p) değeri 0,14 çıkmıştır (p=0,14<0,05). Bu bulgular doğrultusunda "$H_{4:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_4 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında birlikte yaşadıkları kişilerin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.32. Özel Sektör Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

	Kimlerle Yaşıyorsunuz	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	Yalnız	15	39,83	3,553	4	,470
	Sadece Eş İle	20	54,35			
	Eş ve Çocuklar	16	51,22			
	Anne ve Baba	27	53,39			
	Diğer	25	56,42			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	Yalnız	15	47,47	2,320	4	,677
	Sadece Eş İle	20	55,95			
	Eş ve Çocuklar	16	46,53			
	Anne ve Baba	27	56,85			
	Diğer	25	49,82			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	Yalnız	20	60,20	9,744	4	,045
	Sadece Eş İle	16	43,16			
	Eş ve Çocuklar	27	58,52			
	Anne ve Baba	25	54,32			
	Diğer	103				
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	Yalnız	15	48,97	3,374	4	,497
	Sadece Eş İle	20	60,63			
	Eş ve Çocuklar	16	44,25			
	Anne ve Baba	27	50,17			
	Diğer	25	53,86			
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	Yalnız	15	49,87	10,808	4	,029
	Sadece Eş İle	20	54,93			
	Eş ve Çocuklar	16	39,97			
	Anne ve Baba	27	44,83			
	Diğer	25	66,38			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	Yalnız	15	51,83	4,599	4	,331
	Sadece Eş İle	20	62,30			
	Eş ve Çocuklar	16	49,13			
	Anne ve Baba	27	53,57			
	Diğer	25	44,00			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	Yalnız	15	35,93	12,527	4	,014
	Sadece Eş İle	20	44,90			
	Eş ve Çocuklar	16	59,97			
	Anne ve Baba	27	61,80			
	Diğer	25	51,64			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	Yalnız	15	45,23	1,067	4	,900
	Sadece Eş İle	20	53,70			
	Eş ve Çocuklar	16	54,47			
	Anne ve Baba	27	52,61			
	Diğer	25	52,46			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	Yalnız	15	47,37	2,966	4	,564
	Sadece Eş İle	20	47,63			
	Eş ve Çocuklar	16	52,88			
	Anne ve Baba	27	50,11			
	Diğer	25	59,76			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	Yalnız	15	48,97	2,075	4	,722
	Sadece Eş İle	20	54,30			
	Eş ve Çocuklar	16	57,97			
	Anne ve Baba	27	53,39			
	Diğer	25	46,66			

Tablo 2.32. Devamı

Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	Yalnız	15	52,53	5,973	4	,201
	Sadece Eş İle	20	49,23			
	Eş ve Çocuklar	16	53,59			
	Anne ve Baba	27	43,39			
	Diğer	25	62,18			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	Yalnız	15	58,43	4,547	4	,337
	Sadece Eş İle	20	49,93			
	Eş ve Çocuklar	16	61,56			
	Anne ve Baba	27	45,07			
	Diğer	25	51,16			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	Yalnız	15	42,43	3,800	4	,434
	Sadece Eş İle	20	51,73			
	Eş ve Çocuklar	16	51,22			
	Anne ve Baba	27	51,06			
	Diğer	25	59,48			

3.5.1.29. Özel Sektör Çalışanlarında Çocuk Sayısının Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Yalnızca "Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum" sorusunun Sig (p) değeri 0,004 çıkmıştır (p=0,004<0,05). Bu bulgular doğrultusunda "$H_{4:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_4 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında çocuk sayısının örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.33. Özel Sektör Çalışanlarında Çocuk Sayısının Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

	Çocuk Sayısı	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	0	82	50,68	4,739	2	,094
	1	13	47,58			
	2	8	72,75			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	0	82	52,66	2,237	2	,327
	1	13	42,54			
	2	8	60,56			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	0	82	52,90	2,776	2	,250
	1	13	40,77			
	2	8	61,00			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	0	82	52,59	8,024	2	,018
	1	13	35,96			
	2	8	72,00			

Tablo 3.33. Devamı

Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	0	82	52,55	1,390	2	,499
	1	13	44,31			
	2	8	58,88			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	0	82	51,04	11,085	2	,004
	1	13	39,42			
	2	8	82,25			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	0	82	50,88	,757	2	,685
	1	13	56,96			
	2	8	55,38			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	0	82	50,94	,978	2	,613
	1	13	59,27			
	2	8	51,06			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	0	82	50,57	2,421	2	,298
	1	13	51,96			
	2	8	66,69			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	0	82	49,79	4,158	2	,125
	1	13	54,73			
	2	8	70,25			
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	0	82	50,31	2,184	2	,335
	1	13	54,38			
	2	8	65,44			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	0	82	49,07	5,327	2	,070
	1	13	59,12			
	2	8	70,44			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	0	82	51,52	1,729	2	,421
	1	13	47,96			
	2	8	63,44			

3.5.1.30. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarına yönelik sorulan soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda "$H_{4:}$ Özel sektör çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Şeklinde oluşturulan H_4 hipotezinde Özel sektör çalışanlarında yaşadıkları yerin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.34. Özel Sektör Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisine Dair Wallis Testi

	Yaşanılan Yer	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	köy	1	90,00	2,489	2	,288
	kasaba	3	38,17			
	şehir	99	52,04			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	köy	1	88,50	1,720	2	,423
	kasaba	3	54,67			
	şehir	99	51,55			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	köy	1	90,50	2,526	2	,283
	kasaba	3	37,17			
	şehir	99	52,06			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	köy	1	89,00	1,822	2	,402
	kasaba	3	45,67			
	şehir	99	51,82			
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	Köy	1	96,50	2,372	2	,305
	Kasaba	3	51,33			
	Şehir	99	51,57			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	Köy	1	96,50	2,488	2	,288
	Kasaba	3	57,83			
	Şehir	99	51,37			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	Köy	1	73,00	,797	2	,671
	Kasaba	3	57,33			
	Şehir	99	51,63			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	Köy	1	89,50	2,674	2	,263
	Kasaba	3	67,00			
	Şehir	99	51,17			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	Köy	1	80,50	1,306	2	,521
	Kasaba	3	43,67			
	Şehir	99	51,96			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	Köy	1	86,00	1,697	2	,428
	Kasaba	3	58,00			
	Şehir	99	51,47			
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	Köy	1	89,00	2,411	2	,300
	Kasaba	3	65,00			
	Şehir	99	51,23			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	Köy	1	15,00	3,387	2	,184
	Kasaba	3	72,17			
	Şehir	99	51,76			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	Köy	1	80,50	3,800	4	,434
	Kasaba	3	50,17			
	Şehir	99	51,77			

3.5.2. Kamu Sektörü Çalışanlarının Kruskal – Wallis Testleri İle İlgili Bulgular

Aşağıda Kamu sektörü çalışanlarının motivasyonel önceliklerini incelemeye yönelik verilen bulgu ve tabloların açıklaması yer almaktadır.

3.5.2.1. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşın Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında yaşın psiko – sosyal motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Psiko – sosyal motivasyon araçlarını ölçmeye yönelik sorulan bu soru grubunda görülmektedir ki; kamu sektörü çalışanlarında yaşın 3 soruda psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır. Bu sorular " Yaptığım işte başarılıyım " ve Sig değeri 0,28 (p=0,28<0,05), " ve" Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler" Sig. Değeri 0,48 (p=0,48<0,05). Bu durumda . Diğer soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı için (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) "H_5. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko - sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında yaşın psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi diğer sorularda reddedilmiştir.

Tablo 3.35. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşın Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Yaş	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	18-25	11	38,27	9,067	3	,028
	26-35	38	33,18			
	36-49	26	45,96			
	50 yaş ve üzeri	2	63,00			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	18-25	11	34,59	2,890	3	,409
	26-35	38	38,92			
	36-49	26	39,25			
	50 yaş ve üzeri	2	61,50			
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	18-25	11	40,59	7,914	3	,048
	26-35	38	32,74			
	36-49	26	47,85			
	50 yaş ve üzeri	2	34,25			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	18-25	11	24,82	7,789	3	,051
	26-35	38	38,66			
	36-49	26	45,54			
	50 yaş ve üzeri	2	38,50			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	18-25	11	38,45	1,296	3	,730
	26-35	38	37,16			
	36-49	26	41,02			
	50 yaş ve üzeri	2	50,75			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	18-25	11	39,50	,801	3	,849
	26-35	38	38,84			
	36-49	26	40,02			
	50 yaş ve üzeri	2	26,00			

3.5.2.2. Kamu Sektörü Çalışanlarında Cinsiyetin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında cinsiyetin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Tablo incelendiğinde; Soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı için (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) "H_5. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko - sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında cinsiyetin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.36. Kamu Sektörü Çalışanlarında Cinsiyetin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Cinsiyet	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	Kadın	52	41,10	1,723	1	,189
	Erkek	25	34,64			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	Kadın	52	41,56	2,466	1	,116
	Erkek	25	33,68			
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	Kadın	52	39,72	,183	1	,669
	Erkek	25	37,50			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	Kadın	52	38,81	,014	1	,906
	Erkek	25	39,40			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	Kadın	52	38,92	,002	1	,961
	Erkek	25	39,16			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı	Kadın	52	38,72	,027	1	,869
	Erkek	25	39,58			

3.5.2.3. Kamu Sektörü Çalışanlarında Medeni Durumun Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında medeni durumun psiko – sosyal motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Tablo incelendiğinde görülmektedir ki; "H_5. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko - sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında medeni durumun psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.37. Kamu Sektörü Çalışanlarında Medeni Durumun Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Medeni Durum	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	Bekar	28	37,46	4,437	2	,109
	Evli	46	38,37			
	Boşanmış	3	63,00			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	Bekar	28	37,93	1,038	2	,595
	Evli	46	38,89			
	Boşanmış	3	50,67			
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	Bekar	28	40,36	,720	2	,698
	Evli	46	37,65			
	Boşanmış	3	47,00			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	Bekar	28	38,68	,688	2	,709
	Evli	46	39,80			
	Boşanmış	3	29,67			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	Bekar	28	41,09	3,199	2	,202
	Evli	46	36,61			
	Boşanmış	3	56,17			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	Bekar	28	42,45	1,254	2	,534
	Evli	46	36,76			
	Boşanmış	3	41,17			

3.5.2.4. Kamu Sektörü Çalışanlarında Eğitim Durumunun Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında eğitim durumunun psiko – sosyal motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Tablo incelendiğinde görülmektedir ki; "H_5. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko - sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında eğitim durumunun psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.38. Kamu Sektörü Çalışanlarında Eğitim Durumun Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Eğitim Durumu	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	Lise	3	63,00	6,143	3	,105
	Yüksek Okul	15	32,40			
	Üniversite	43	38,60			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	41,75			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	Lise	3	39,83	2,726	3	,436
	Yüksek Okul	15	40,37			
	Üniversite	43	35,95			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	45,75			
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	Lise	3	41,33	,538	3	,911
	Yüksek Okul	15	40,43			
	Üniversite	43	39,59			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	35,63			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	Lise	3	54,67	5,743	3	,125
	Yüksek Okul	15	46,60			
	Üniversite	43	37,88			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	31,94			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	Lise	3	34,33	,858	3	,836
	Yüksek Okul	15	41,20			
	Üniversite	43	39,79			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	35,69			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	Lise	3	28,17	2,548	3	,467
	Yüksek Okul	15	40,50			
	Üniversite	43	41,40			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	33,19			

3.5.2.5. Kamu Sektörü Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında gelir düzeyinin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Tablo incelendiğinde görülmektedir ki; "H_5. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko - sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında gelir düzeyinin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.39. Kamu Sektörü Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Gelir Düzeyi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	1000 TL ve Altı	1	29,00	4,077	4	,396
	1000 - 1500 TL	4	48,75			
	1500 - 2500 TL	15	37,27			
	2500 - 4000 TL	46	36,76			
	4000 TL ve üzeri	11	48,09			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	1000 TL ve Altı	1	9,50	5,141	4	,273
	1000 - 1500 TL	4	22,88			
	1500 - 2500 TL	15	37,77			
	2500 - 4000 TL	46	41,33			
	4000 TL ve üzeri	11	39,50			
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	1000 TL ve Altı	1	21,50	2,077	4	,722
	1000 - 1500 TL	4	30,63			
	1500 - 2500 TL	15	37,77			
	2500 - 4000 TL	46	39,20			
	4000 TL ve üzeri	11	44,50			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	1000 TL ve Altı	1	12,00	2,141	4	,710
	1000 - 1500 TL	4	42,50			
	1500 - 2500 TL	15	38,20			
	2500 - 4000 TL	46	38,74			
	4000 TL ve üzeri	11	42,36			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	1000 TL ve Altı	1	34,50	,283	4	,991
	1000 - 1500 TL	4	42,63			
	1500 - 2500 TL	15	40,10			
	2500 - 4000 TL	46	38,73			
	4000 TL ve üzeri	11	37,73			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	1000 TL ve Altı	1	51,50	1,516	4	,824
	1000 - 1500 TL	4	39,75			
	1500 - 2500 TL	15	39,77			
	2500 - 4000 TL	46	40,00			
	4000 TL ve üzeri	11	32,36			

3.5.2.6. Kamu Sektörü Çalışanlarında Kıdem Süresinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında kıdem süresinin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Psiko – sosyal motivasyon araçlarını ölçmeye yönelik sorulan bu soru grubunda görülmektedir ki; soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı için (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) "H_5. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko - sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında kıdem süresinin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi diğer sorularda reddedilmiştir.

Tablo 3.40. Kamu Sektörü Çalışanlarında Kıdem Süresinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Kıdem Süresi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	1 yıldan az	10	36,90	3,389	3	,335
	1-5 yıl arası	29	37,03			
	5-10 yıl arası	12	33,25			
	11 yıl ve üzeri	26	44,65			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	1 yıldan az	10	34,05	1,992	3	,574
	1-5 yıl arası	29	36,60			
	5-10 yıl arası	12	40,25			
	11 yıl ve üzeri	26	43,00			
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	1 yıldan az	10	35,10	6,154	3	,104
	1-5 yıl arası	29	34,28			
	5-10 yıl arası	12	35,42			
	11 yıl ve üzeri	26	47,42			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	1 yıldan az	10	35,20	2,798	3	,424
	1-5 yıl arası	29	37,31			
	5-10 yıl arası	12	34,67			
	11 yıl ve üzeri	26	44,35			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	1 yıldan az	10	41,00	1,484	3	,686
	1-5 yıl arası	29	36,59			
	5-10 yıl arası	12	36,08			
	11 yıl ve üzeri	26	42,27			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	1 yıldan az	10	41,70	,687	3	,876
	1-5 yıl arası	29	40,36			
	5-10 yıl arası	12	39,29			
	11 yıl ve üzeri	26	36,31			

3.5.2.7. Kamu Sektörü Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında haftalık çalışma saatinin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Tablo incelendiğinde görülmektedir ki; "H_5. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko - sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında haftalık çalışma saatinin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.41. Kamu Sektörü Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Haftalık Çalışma Saati	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	40 saat	64	39,53	,262	1	,609
	45 saat ve üzeri	13	36,38			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	40 saat	64	38,21	,555	1	,456
	45 saat ve üzeri	13	42,88			
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	40 saat	64	38,79	,037	1	,847
	45 saat ve üzeri	13	40,04			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	40 saat	64	40,67	2,479	1	,115
	45 saat ve üzeri	13	30,77			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	40 saat	64	39,63	,373	1	,541
	45 saat ve üzeri	13	35,92			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı	40 saat	64	40,62	2,154	1	,142
	45 saat ve üzeri	13	31,04			

3.5.2.8. Kamu Sektörü Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında birlikte yaşadıkları kişilerin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Tablo incelendiğinde görülmektedir ki; "H_5. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko - sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında birlikte yaşadıkları kişilerin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.42. Kamu Sektörü Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Birlikte Yaşanılan Kişiler	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	Yalnız	10	43,70	2,107	4	,716
	Sadece Eş İle	13	33,31			
	Eş ve Çocuklar	32	39,66			
	Anne ve Baba	12	36,50			
	Diğer	10	42,60			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	Yalnız	10	44,10	1,477	4	,831
	Sadece Eş İle	13	40,62			
	Eş ve Çocuklar	32	37,48			
	Anne ve Baba	12	40,92			
	Diğer	10	34,35			
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	Yalnız	10	42,50	1,773	4	,777
	Sadece Eş İle	13	33,46			
	Eş ve Çocuklar	32	38,34			
	Anne ve Baba	12	43,75			
	Diğer	10	39,10			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	Yalnız	10	30,40	7,241	4	,124
	Sadece Eş İle	13	34,15			
	Eş ve Çocuklar	32	41,31			
	Anne ve Baba	12	50,25			
	Diğer	10	33,00			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	Yalnız	10	38,35	4,407	4	,354
	Sadece Eş İle	13	33,46			
	Eş ve Çocuklar	32	36,94			
	Anne ve Baba	12	48,71			
	Diğer	10	41,80			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	Yalnız	10	34,30	5,098	4	,277
	Sadece Eş İle	13	40,54			
	Eş ve Çocuklar	32	34,77			
	Anne ve Baba	12	49,88			
	Diğer	10	42,20			

3.5.2.9. Kamu Sektörü Çalışanlarında Çocuk Sayısının Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında çocuk sayısının psiko – sosyal motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Tablo incelendiğinde görülmektedir ki; "H_5. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko - sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında çocuk sayısının psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.43. Kamu Sektörü Çalışanlarında Çocuk Sayısının Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Çocuk Sayısı	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
PSİKO - SOSYAL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Yaptığım işte başarılıyım	0	42	36,79	6,334	3	,096
	1	21	35,52			
	2	13	49,92			
	3 ve üzeri	1	63,00			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	0	42	39,32	3,110	3	,375
	1	21	34,19			
	2	13	46,50			
	3 ve üzeri	1	29,00			
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	0	42	38,38	2,702	3	,440
	1	21	34,98			
	2	13	46,88			
	3 ve üzeri	1	47,00			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	0	42	36,64	5,532	3	,137
	1	21	36,29			
	2	13	49,00			
	3 ve üzeri	1	65,00			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	0	42	38,57	3,760	3	,289
	1	21	35,14			
	2	13	44,46			
	3 ve üzeri	1	67,00			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	0	42	41,46	4,167	3	,244
	1	21	33,93			
	2	13	36,73			
	3 ve üzeri	1	71,5			

3.5.2.10. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşanılan Yerin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında yaşanılan yerin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Tablo incelendiğinde görülmektedir ki; "H_5. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun psiko - sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin "

Kamu sektörü çalışanlarında yaşanılan yerin psiko – sosyal motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.44. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Psiko - Sosyal Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Yaşanılan Yer	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
Yaptığım işte başarılıyım	Köy	5	37,00			
	Kasaba	5	49,40	1,438	2	,487
	Şehir	67	38,37			
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	Köy	5	39,10			
	Kasaba	5	38,10	,010	2	,995
	Şehir	67	39,06			
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	Köy	5	47,10			
	Kasaba	5	46,00	1,448	2	,485
	Şehir	67	37,87			
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler	Köy	5	40,00			
	Kasaba	5	52,60	2,362	2	,307
	Şehir	67	37,91			
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir	Köy	5	41,60			
	Kasaba	5	34,40	,356	2	,837
	Şehir	67	39,15			
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur	Köy	5	51,20			
	Kasaba	5	26,50	3,314	2	,191
	Şehir	67	39,02			

3.5.2.11. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşın Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında yaşın ekonomik motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Ekonomik motivasyon araçlarını ölçmeye yönelik sorulan bu soru grubunda görülmektedir ki; Kamu sektörü çalışanlarında yaşın 2 soruda ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır. Bu sorular " Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir" Sig değeri 0,23 (p=0,23<0,05)

ve “Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır” Sig. Değeri 0,001 (p=0,001<0,05). Bu durumda . diğer soruların p değerleri 0,05’den küçük olmadığı için (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05’den küçük çıkmamıştır) “H_6. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır” hipotezinin “ Kamu sektörü çalışanlarında yaşın ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır” hipotezi diğer sorularda reddedilmiştir.

Tablo 3.45. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşın Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Yaş	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	18-25	11	47,82	4,933	3	,177
	26-35	38	37,50			
	36-49	26	39,48			
	50 yaş ve üzeri	2	12,75			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	18-25	11	52,73	9,545	3	,023
	26-35	38	40,13			
	36-49	26	32,69			
	50 yaş ve üzeri	2	24,00			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	18-25	11	46,95	3,234	3	,357
	26-35	38	40,25			
	36-49	26	34,44			
	50 yaş ve üzeri	2	30,75			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	18-25	11	43,05	,947	3	,814
	26-35	38	37,53			
	36-49	26	38,71			
	50 yaş ve üzeri	2	48,50			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	18-25	11	55,00	16,270	3	,001
	26-35	38	42,84			
	36-49	26	28,35			
	50 yaş ve üzeri	2	16,50			

3.5.2.12. Kamu Sektörü Çalışanlarında Cinsiyetin Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında cinsiyetin ekonomik motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Tablo incelendiğinde görülmektedir ki; “H_6. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır” hipotezinin “ Kamu sektörü çalışanlarında cinsiyetin ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır”

hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.46. Kamu Sektörü Çalışanlarında Cinsiyetin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Cinsiyet	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	Kadın	52	37,58	,688	1	,407
	Erkek	25	41,96			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	Kadın	52	38,41	,146	1	,703
	Erkek	25	40,22			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	Kadın	52	38,44	,113	1	,737
	Erkek	25	40,16			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	Kadın	52	36,65	1,876	1	,171
	Erkek	25	43,88			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	Kadın	52	38,11	,284	1	,594
	Erkek	25	40,86			

3.5.2.13. Kamu Sektörü Çalışanlarında Medeni Durumun Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında medeni durumun ekonomik motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Tablo incelendiğinde görülmektedir ki; "H_6. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında medeni durumun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.47. Kamu Sektörü Çalışanlarında Medeni Durumun Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Medeni Durum	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	Bekar	28	46,20	4,859	2	,088
	Evli	46	35,01			
	Boşanmış	3	33,00			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	Bekar	28	40,52	1,958	2	,376
	Evli	46	39,05			
	Boşanmış	3	24,00			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	Bekar	28	41,00	1,441	2	,486
	Evli	46	38,64			
	Boşanmış	3	25,83			
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	Bekar	28	42,16	,963	2	,618
	Evli	46	37,14			
	Boşanmış	3	38,00			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	Bekar	28	43,52	4,801	2	,091
	Evli	46	37,72			
	Boşanmış	3	16,50			

3.5.2.14. Kamu Sektörü Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında eğitim düzeyinin ekonomik motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Ekonomik motivasyon araçlarını ölçmeye yönelik sorulan bu soru grubunda görülmektedir ki; Kamu sektörü çalışanlarında eğitim düzeyinin 1 soruda ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır. Bu soru " Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir" Sig değeri 0,002 (p=0,002<0,05) Bu durumda diğer soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı için (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) "H_6. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında eğitim düzeyinin ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi diğer sorularda reddedilmiştir.

Tablo 3.48. Kamu Sektörü Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Eğitim Düzeyi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	Lise	3	43,33	3,319	3	,345
	Yüksek Okul	15	36,40			
	Üniversite	43	42,41			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	31,47			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	Lise	3	35,17	1,291	3	,731
	Yüksek Okul	15	39,50			
	Üniversite	43	40,73			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	34,59			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	Lise	3	42,00	1,559	3	,669
	Yüksek Okul	15	43,23			
	Üniversite	43	36,38			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	41,50			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	Lise	3	12,00	15,248	3	,002
	Yüksek Okul	15	56,03			
	Üniversite	43	35,21			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	38,28			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	Lise	3	25,17	1,876	3	,599
	Yüksek Okul	15	36,00			
	Üniversite	43	40,21			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	41,16			

3.5.2.15. Kamu Sektörü Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında gelir düzeyinin ekonomik motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Tablo incelendiğinde görülmektedir ki; "H_6. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında gelir düzeyinin ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.49. Kamu Sektörü Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Gelir Düzeyi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	1000 TL ve Altı	1	53,50	3,266	4	,514
	1000 - 1500 TL	4	41,75			
	1500 - 2500 TL	15	40,67			
	2500 - 4000 TL	46	40,37			
	4000 TL ve üzeri	11	28,68			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	1000 TL ve Altı	1	70,00	3,954	4	,412
	1000 - 1500 TL	4	49,13			
	1500 - 2500 TL	15	39,33			
	2500 - 4000 TL	46	37,38			
	4000 TL ve üzeri	11	38,82			

Tablo 3.49 Devamı

Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	1000 TL ve Altı	1	64,50	1,612	4	,807
	1000 - 1500 TL	4	38,13			
	1500 - 2500 TL	15	37,20			
	2500 - 4000 TL	46	38,87			
	4000 TL ve üzeri	11	40,00			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	1000 TL ve Altı	1	62,50	2,187	4	,701
	1000 - 1500 TL	4	31,00			
	1500 - 2500 TL	15	41,97			
	2500 - 4000 TL	46	37,85			
	4000 TL ve üzeri	11	40,55			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	1000 TL ve Altı	1	65,50	1,902	4	,754
	1000 - 1500 TL	4	39,13			
	1500 - 2500 TL	15	38,87			
	2500 - 4000 TL	46	37,78			
	4000 TL ve üzeri	11	41,82			

3.5.2.16. Kamu Sektörü Çalışanlarında Kıdem Süresinin Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında kıdem süresinin ekonomik motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Tablo incelendiğinde görülmektedir ki; Yalnızca "Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır "H_6. " sorusunun Sig.(p) değeri 0,20 çıkmıştır (p=0,020<0,05). H_6. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında Kıdem süresinin ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.50. Kamu Sektörü Çalışanlarında Kıdem Süresinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Kıdem Süresi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	1 yıldan az	10	48,85	2,718	3	,437
	1-5 yıl arası	29	38,57			
	5-10 yıl arası	12	39,25			
	11 yıl ve üzeri	26	35,58			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	1 yıldan az	10	50,35	6,699	3	,082
	1-5 yıl arası	29	39,02			
	5-10 yıl arası	12	43,17			
	11 yıl ve üzeri	26	32,69			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	1 yıldan az	10	41,15	3,667	3	,300
	1-5 yıl arası	29	40,26			
	5-10 yıl arası	12	46,54			
	11 yıl ve üzeri	26	33,29			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	1 yıldan az	10	45,55	1,583	3	,663
	1-5 yıl arası	29	35,84			
	5-10 yıl arası	12	40,38			
	11 yıl ve üzeri	26	39,37			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	1 yıldan az	10	54,95	9,873	3	,020
	1-5 yıl arası	29	39,67			
	5-10 yıl arası	12	42,04			
	11 yıl ve üzeri	26	30,71			

3.5.2.17. Kamu Sektörü Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında haftalık çalışma saatinin ekonomik motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Tablo incelendiğinde görülmektedir ki; "H_6. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında haftalık çalışma saatinin ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.51. Kamu Sektörü Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Haftalık Çalışma Saati	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	40 saat	64	39,04	,001	1	,972
	45 saat ve üzeri	13	38,81			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	40 saat	64	38,00	1,003	1	,316
	45 saat ve üzeri	13	43,92			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	40 saat	64	38,05	,765	1	,382
	45 saat ve üzeri	13	43,65			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	40 saat	64	38,30	,390	1	,532
	45 saat ve üzeri	13	42,42			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	40 saat	64	37,77	1,280	1	,258
	45 saat ve üzeri	13	45,08			

3.5.2.18. Kamu Sektörü Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında birlikte yaşadıkları kişilerin ekonomik motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Tablo incelendiğinde görülmektedir ki; "H_6. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında birlikte yaşadıkları kişilerin ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.52. Kamu Sektörü Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Birlikte Yaşanılan Kişiler	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	Yalnız	10	34,15	6,355	4	,174
	Sadece Eş İle	13	34,88			
	Eş ve Çocuklar	32	36,02			
	Anne ve Baba	12	52,25			
	Diğer	10	42,85			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	Yalnız	10	38,65	,306	4	,989
	Sadece Eş İle	13	41,69			
	Eş ve Çocuklar	32	38,45			
	Anne ve Baba	12	38,13			
	Diğer	10	38,65			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	Yalnız	10	41,20	,895	4	,925
	Sadece Eş İle	13	39,88			
	Eş ve Çocuklar	32	36,98			
	Anne ve Baba	12	37,92			
	Diğer	10	43,40			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	Yalnız	10	34,35	1,898	4	,755
	Sadece Eş İle	13	45,62			
	Eş ve Çocuklar	32	38,53			
	Anne ve Baba	12	39,54			
	Diğer	10	35,90			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	Yalnız	10	29,20	7,145	4	,128
	Sadece Eş İle	13	46,88			
	Eş ve Çocuklar	32	34,66			
	Anne ve Baba	12	46,17			
	Diğer	10	43,85			

3.5.2.19. Kamu Sektörü Çalışanlarında Çocuk Sayısının Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında çocuk sayısının ekonomik motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Tablo incelendiğinde görülmektedir ki; "H_6. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında çocuk sayısının ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.53. Kamu Sektörü Çalışanlarında Çocuk Sayısının Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Çocuk Sayısı	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	0	42	42,52	2,508	3	,474
	1	21	35,19			
	2	13	33,77			
	3 ve üzeri	1	39			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	0	42	40,49	1,460	3	,691
	1	21	35,86			
	2	13	40,42			
	3 ve üzeri	1	24			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	0	42	40,06	1,846	3	,605
	1	21	36,33			
	2	13	41,65			
	3 ve üzeri	1	16			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	0	42	39,27	1,727	3	,631
	1	21	38,31			
	2	13	41,31			
	3 ve üzeri	1	12			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	0	42	43,92	6,180	3	,103
	1	21	35,81			
	2	13	30,00			
	3 ve üzeri	1	16,50			

3.5.2.20. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Ekonomik Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında yaşadıkları yerin ekonomik motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Ekonomik motivasyon araçlarını ölçmeye yönelik sorulan bu soru grubunda görülmektedir ki; Kamu sektörü çalışanlarında yaşadıkları yerin 1 soruda ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır. Bu soru " Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir " Sig değeri 0,033 (p=0,033<0,05) Bu durumda diğer soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı için (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) "H_6. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında yaşadıkları yerin ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi diğer sorularda reddedilmiştir.

Tablo 3.54. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Ekonomik Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Yaşanılan Yer	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
EKONOMİK MOTİVASYON ARAÇLARI						
İşimde terfi imkanı vardır	Köy	5	50,40	1,615	2	,446
	Kasaba	5	34,70			
	Şehir	67	38,47			
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir	Köy	5	59,90	6,850	2	,033
	Kasaba	5	30,70			
	Şehir	67	38,06			
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	Köy	5	47,90	2,431	2	,297
	Kasaba	5	49,40			
	Şehir	67	37,56			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	Köy	5	34,50	,321	2	,852
	Kasaba	5	36,50			
	Şehir	67	39,52			
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır	Köy	5	38,10	,011	2	,994
	Kasaba	5	38,70			
	Şehir	67	39,09			

3.5.2.21. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşın Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında yaşın örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarını ölçmeye yönelik sorulan bu soru grubunda görülmektedir ki; Kamu sektörü çalışanlarında yaşın 3 soruda örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır. Bu sorular "Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur" Sig (p) değeri 0,010 (p=0,010<0,05), "Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum" Sig. (p) Değeri ,029 (p=0,029<0,05) ve" İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum" Sig (p) değeri 0,001 (p=0,001<0,05)'dir. Bu durumda diğer soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı için (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) "H_7. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında yaşın örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi diğer sorularda reddedilmiştir.

Tablo 3.55. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşın Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Yaş	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	18-25	11	28,77	11,247	3	,010
	26-35	38	34,20			
	36-49	26	49,85			
	50 yaş ve üzeri	2	45,50			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	18-25	11	40,36	1,383	3	,709
	26-35	38	38,78			
	36-49	26	40,08			
	50 yaş ve üzeri	2	21,75			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	18-25	11	32,00	2,240	3	,524
	26-35	38	40,70			
	36-49	26	38,44			
	50 yaş ve üzeri	2	52,50			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	18-25	11	39,00	3,115	3	,374
	26-35	38	41,89			
	36-49	26	33,65			
	50 yaş ve üzeri	2	53,50			
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	18-25	11	37,91	,139	3	,987
	26-35	38	39,71			
	36-49	26	38,21			
	50 yaş ve üzeri	2	41,75			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	18-25	11	29,45	9,025	3	,029
	26-35	38	34,83			
	36-49	26	47,85			
	50 yaş ve üzeri	2	55,75			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	18-25	11	36,82	7,078	3	,069
	26-35	38	34,16			
	36-49	26	45,62			
	50 yaş ve üzeri	2	57,00			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	18-25	11	39,14	6,067	3	,108
	26-35	38	34,45			
	36-49	26	43,63			
	50 yaş ve üzeri	2	64,50			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	18-25	11	32,95	2,729	3	,435
	26-35	38	38,72			
	36-49	26	40,62			
	50 yaş ve üzeri	2	56,50			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	18-25	11	29,18	15,680	3	,001
	26-35	38	32,89			
	36-49	26	50,00			
	50 yaş ve üzeri	2	66,00			
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	18-25	11	33,64	4,188	3	,242
	26-35	38	35,96			
	36-49	26	44,83			
	50 yaş ve üzeri	2	50,50			

Tablo 3.55. Devamı

Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	18-25	11	41,23	1,167	3	,761
	26-35	38	37,78			
	36-49	26	40,81			
	50 yaş ve üzeri	2	26,50			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	18-25	11	29,32	5,746	3	,125
	26-35	38	39,54			
	36-49	26	40,50			
	50 yaş ve üzeri	2	62,50			

3.5.2.22. Kamu Sektörü Çalışanlarında Cinsiyetin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında yaşın örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarını ölçmeye yönelik sorulan bu soru grubunda görüldüğü üzere; Soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı için (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) "H_7. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında cinsiyetin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.56. Kamu Sektörü Çalışanlarında Cinsiyetin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Cinsiyet	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	Kadın	52	39,41	,060	1	,807
	Erkek	25	38,14			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	Kadın	52	39,88	,262	1	,609
	Erkek	25	37,18			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle	Kadın	52	41,46	2,129	1	,145
	Erkek	25	33,88			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına	Kadın	52	39,14	,007	1	,933
	Erkek	25	38,70			

Tablo 3.56. Devamı

Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	Kadın	52	40,99	1,384	1	,239
	Erkek	25	34,86			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	Kadın	52	38,15	,243	1	,622
	Erkek	25	40,76			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	Kadın	52	39,94	,369	1	,544
	Erkek	25	37,04			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	Kadın	52	40,11	,449	1	,503
	Erkek	25	36,70			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	Kadın	52	40,62	1,051	1	,305
	Erkek	25	35,64			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	Kadın	52	40,36	,652	1	,419
	Erkek	25	36,18			
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	Kadın	52	39,13	,006	1	,939
	Erkek	25	38,74			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	Kadın	52	40,03	,389	1	,533
	Erkek	25	36,86			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	Kadın	52	41,20	2,023	1	,155
	Erkek	25	34,42			

3.5.2.23. Kamu Sektörü Çalışanlarında Medeni Durumun Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında medeni durumun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarını ölçmeye yönelik sorulan bu soru grubunda görüldüğü üzere; Soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı için (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) "H_7. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında medeni durumun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.57. Kamu Sektörü Çalışanlarında Medeni Durumun Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Medeni Durum	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	Bekar	28	36,13	1,506	2	,471
	Evli	46	41,30			
	Boşanmış	3	30,50			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	Bekar	28	36,89	1,893	2	,388
	Evli	46	41,16			
	Boşanmış	3	25,50			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	Bekar	28	39,09	,046	2	,977
	Evli	46	38,78			
	Boşanmış	3	41,50			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	Bekar	28	40,29	,211	2	,900
	Evli	46	38,46			
	Boşanmış	3	35,33			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	Bekar	28	34,09	3,255	2	,196
	Evli	46	41,01			
	Boşanmış	3	54,00			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir	Bekar	28	37,30	3,119	2	,210
	Evli	46	41,30			
	Boşanmış	3	19,50			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	Bekar	28	37,86	2,643	2	,267
	Evli	46	38,52			
	Boşanmış	3	57,00			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	Bekar	28	38,59	,440	2	,803
	Evli	46	38,74			
	Boşanmış	3	46,83			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	Bekar	28	37,43	2,488	2	,288
	Evli	46	38,82			
	Boşanmış	3	56,50			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	Bekar	28	34,77	3,463	2	,177
	Evli	46	40,40			
	Boşanmış	3	57,00			
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	Bekar	28	37,07	,593	2	,744
	Evli	46	39,75			
	Boşanmış	3	45,50			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	Bekar	28	41,52	,640	2	,726
	Evli	46	37,57			
	Boşanmış	3	37,50			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	Bekar	28	39,04	1,074	2	,585
	Evli	46	38,24			
	Boşanmış	3	50,33			

3.5.2.24. Kamu Sektörü Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında eğitim düzeyinin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarını ölçmeye yönelik sorulan bu soru grubunda görülmektedir ki; Kamu sektörü çalışanlarında eğitim düzeyinin 1 soruda örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır. Bu soru "Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur" Sig değeri 0,047 (p=0,047<0,05) Bu durumda diğer soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı için (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) "H_7. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında eğitim düzeyinin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi diğer sorularda reddedilmiştir.

Tablo 3.58. Kamu Sektörü Çalışanlarında Eğitim Düzeyinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Eğitim Düzeyi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	Lise	3	48,50	7,957	3	,047
	Yüksek Okul	15	51,07			
	Üniversite	43	37,15			
	Yüksek Lisans ve	16	30,88			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	Lise	3	39,67	2,362	3	,501
	Yüksek Okul	15	45,97			
	Üniversite	43	36,12			
	Yüksek Lisans ve	16	40,09			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	Lise	3	52,50	2,394	3	,495
	Yüksek Okul	15	40,50			
	Üniversite	43	39,60			
	Yüksek Lisans ve	16	33,44			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	Lise	3	53,00	2,665	3	,446
	Yüksek Okul	15	32,57			
	Üniversite	43	39,69			
	Yüksek Lisans ve	16	40,56			

Tablo 3.58. Devamı

Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	Lise	3	45,50	1,787	3	,618
	Yüksek Okul	15	32,93			
	Üniversite	43	39,63			
	Yüksek Lisans ve	16	41,78			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	Lise	3	37,67	2,759	3	,430
	Yüksek Okul	15	46,93			
	Üniversite	43	36,15			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	39,47			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	Lise	3	57,00	3,226	3	,358
	Yüksek Okul	15	39,80			
	Üniversite	43	36,79			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	40,81			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	Lise	3	46,83	3,540	3	,316
	Yüksek Okul	15	34,70			
	Üniversite	43	37,12			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	46,63			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	Lise	3	56,50	5,077	3	,166
	Yüksek Okul	15	33,33			
	Üniversite	43	37,60			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	44,78			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	Lise	3	37,17	2,514	3	,473
	Yüksek Okul	15	36,10			
	Üniversite	43	37,37			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	46,44			
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	Lise	3	35,67	2,419	3	,490
	Yüksek Okul	15	40,63			
	Üniversite	43	36,28			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	45,41			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	Lise	3	27,17	2,417	3	,491
	Yüksek Okul	15	34,77			
	Üniversite	43	39,56			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	43,69			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	Lise	3	38,17	,506	3	,918
	Yüksek Okul	15	37,33			
	Üniversite	43	38,53			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	16	41,97			

3.5.2.25. Kamu Sektörü Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında gelir düzeyinin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarını ölçmeye yönelik sorulan bu soru grubunda

görüldüğü üzere; Soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı için (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) "H_7. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında gelir düzeyinin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.59. Kamu Sektörü Çalışanlarında Gelir Düzeyinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Gelir Düzeyi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	1000 TL ve Altı	1	54,50	2,154	4	,708
	1000 - 1500 TL	4	36,50			
	1500 - 2500 TL	15	33,23			
	2500 - 4000 TL	46	39,74			
	4000 TL ve üzeri	11	43,27			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	1000 TL ve Altı	1	65,50	2,122	4	,713
	1000 - 1500 TL	4	35,50			
	1500 - 2500 TL	15	35,40			
	2500 - 4000 TL	46	40,00			
	4000 TL ve üzeri	11	38,59			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	1000 TL ve Altı	1	52,50	2,639	4	,620
	1000 - 1500 TL	4	52,50			
	1500 - 2500 TL	15	40,27			
	2500 - 4000 TL	46	38,24			
	4000 TL ve üzeri	11	34,32			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	1000 TL ve Altı	1	53,50	1,116	4	,892
	1000 - 1500 TL	4	39,25			
	1500 - 2500 TL	15	42,20			
	2500 - 4000 TL	46	37,25			
	4000 TL ve üzeri	11	40,55			
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	1000 TL ve Altı	1	53,00	1,132	4	,889
	1000 - 1500 TL	4	41,75			
	1500 - 2500 TL	15	40,73			
	2500 - 4000 TL	46	37,18			
	4000 TL ve	11	41,95			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	1000 TL ve Altı	1	32,00	,867	4	,929
	1000 - 1500 TL	4	36,25			
	1500 - 2500 TL	15	43,23			
	2500 - 4000 TL	46	37,88			
	4000 TL ve üzeri	11	39,55			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	1000 TL ve Altı	1	20,00	2,610	4	,625
	1000 - 1500 TL	4	43,25			
	1500 - 2500 TL	15	39,73			
	2500 - 4000 TL	46	37,30			
	4000 TL ve üzeri	11	45,27			

Tablo 3.59. Devamı

Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	1000 TL ve Altı	1	34,50	,430	4	,980
	1000 - 1500 TL	4	35,50			
	1500 - 2500 TL	15	36,83			
	2500 - 4000 TL	46	39,79			
	4000 TL ve üzeri	11	40,32			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	1000 TL ve Altı	1	22,00	1,751	4	,781
	1000 - 1500 TL	4	34,63			
	1500 - 2500 TL	15	35,63			
	2500 - 4000 TL	46	40,87			
	4000 TL ve üzeri	11	38,91			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	1000 TL ve Altı	1	17,50	6,988	4	,137
	1000 - 1500 TL	4	17,38			
	1500 - 2500 TL	15	43,33			
	2500 - 4000 TL	46	38,29			
	4000 TL ve üzeri	11	45,86			
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	1000 TL ve Altı	1	35,50	1,280	4	,865
	1000 - 1500 TL	4	30,13			
	1500 - 2500 TL	15	36,37			
	2500 - 4000 TL	46	40,63			
	4000 TL ve üzeri	11	39,32			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	1000 TL ve Altı	1	15,50	6,627	4	,157
	1000 - 1500 TL	4	18,75			
	1500 - 2500 TL	15	43,13			
	2500 - 4000 TL	46	38,43			
	4000 TL ve üzeri	11	45,23			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	1000 TL ve Altı	1	26,00	,671	4	,955
	1000 - 1500 TL	4	35,13			
	1500 - 2500 TL	15	39,10			
	2500 - 4000 TL	46	39,22			
	4000 TL ve üzeri	11	40,55			

3.5.2.26. Kamu Sektörü Çalışanlarında Kıdem Süresinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında kıdem süresinin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarını ölçmeye yönelik sorulan bu soru grubunda görülmektedir ki; Kamu sektörü çalışanlarında kıdem süresinin 3 soruda örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır. Bu soru "Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim " Sig değeri 0,030 (p=0,030<0,05) diğeri ise "Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler" Sig (p) değeri 0,34 (p=0,34<0,05) ve sonuncusu ise "İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum" Sig (p) değeri ,000 (p=,000<0,05). Bu durumda diğer soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı için (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) "H_7. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır"

hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarında kıdem süresinin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi diğer sorularda reddedilmiştir.

Tablo 3.60. Kamu Sektörü Çalışanlarında Kıdem Süresinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Kıdem Süresi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	1 yıldan az	10	36,75	5,677	3	,128
	1-5 yıl arası	29	34,19			
	5-10 yıl arası	12	35,00			
	11 yıl ve üzeri	26	47,08			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	1 yıldan az	10	48,85	3,304	3	,347
	1-5 yıl arası	29	40,21			
	5-10 yıl arası	12	37,42			
	11 yıl ve üzeri	26	34,60			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	1 yıldan az	10	45,90	1,856	3	,603
	1-5 yıl arası	29	36,28			
	5-10 yıl arası	12	42,21			
	11 yıl ve üzeri	26	37,90			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	1 yıldan az	10	53,30	6,319	3	,097
	1-5 yıl arası	29	40,02			
	5-10 yıl arası	12	37,38			
	11 yıl ve üzeri	26	33,12			
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	1 yıldan az	10	39,35	1,939	3	,585
	1-5 yıl arası	29	35,03			
	5-10 yıl arası	12	44,38			
	11 yıl ve üzeri	26	40,81			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	1 yıldan az	10	35,30	4,672	3	,197
	1-5 yıl arası	29	33,74			
	5-10 yıl arası	12	39,71			
	11 yıl ve üzeri	26	45,96			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	1 yıldan az	10	42,20	8,958	3	,030
	1-5 yıl arası	29	31,52			
	5-10 yıl arası	12	37,00			
	11 yıl ve üzeri	26	47,04			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	1 yıldan az	10	44,90	8,645	3	,034
	1-5 yıl arası	29	31,41			
	5-10 yıl arası	12	35,42			
	11 yıl ve üzeri	26	46,85			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	1 yıldan az	10	34,30	1,362	3	,714
	1-5 yıl arası	29	37,41			
	5-10 yıl arası	12	40,38			
	11 yıl ve üzeri	26	41,94			

3.5.2.27. Kamu Sektörü Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında haftalık çalışma saatinin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir.

Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarını ölçmeye yönelik sorulan bu soru grubunda görüldüğü üzere; Soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı için (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) "H_7. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarının haftalık çalışma saatinin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.61. Kamu Sektörü Çalışanlarında Haftalık Çalışma Saatinin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Haftalık Çalışma Saati	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	40 saat	64	40,03	,877	1	,349
	45 saat ve üzeri	13	33,92			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	40 saat	64	39,37	,109	1	,741
	45 saat ve üzeri	13	37,19			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans	40 saat	64	39,80	,528	1	,467
	45 saat ve üzeri	13	35,08			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi	40 saat	64	41,15	3,677	1	,055
	45 saat ve üzeri	13	28,42			
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	40 saat	64	38,48	,227	1	,634
	45 saat ve üzeri	13	41,58			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	40 saat	64	38,73	,060	1	,806
	45 saat ve üzeri	13	40,35			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	40 saat	64	38,52	,231	1	,631
	45 saat ve üzeri	13	41,38			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	40 saat	64	37,51	1,935	1	,164
	45 saat ve üzeri	13	46,35			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	40 saat	64	39,78	,582	1	,446
	45 saat ve üzeri	13	35,15			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	40 saat	64	38,84	,023	1	,881
	45 saat ve üzeri	13	39,81			
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	40 saat	64	37,30	2,514	1	,113
	45 saat ve üzeri	13	47,35			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	40 saat	64	38,84	,023	1	,878
	45 saat ve üzeri	13	39,81			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	40 saat	64	40,06	1,115	1	,291
	45 saat ve üzeri	13	33,77			

3.5.2.28. Kamu Sektörü Çalışanlarında Birlikte Yaşadıkları Kişilerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında birlikte yaşadıkları kişilerin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarını ölçmeye yönelik sorulan bu soru grubunda görüldüğü üzere; Soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı için (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) "H_7. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarının birlikte yaşadıkları kişilerin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.62. Kamu Sektörü Çalışanlarında Birlikte Yaşanılan Kişilerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Birlikte Yaşanılan Kişiler	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	Yalnız	10	29,80	7,940	4	,094
	Sadece Eş İle	13	33,73			
	Eş ve Çocuklar	32	45,58			
	Anne ve Baba	12	42,71			
	Diğer	10	29,55			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	Yalnız	10	25,45	5,385	4	,250
	Sadece Eş İle	13	45,19			
	Eş ve Çocuklar	32	40,48			
	Anne ve Baba	12	41,42			
	Diğer	10	36,85			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	Yalnız	10	24,60	9,111	4	,058
	Sadece Eş İle	13	41,31			
	Eş ve Çocuklar	32	38,80			
	Anne ve Baba	12	51,63			
	Diğer	10	35,90			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	Yalnız	10	24,50	8,043	4	,090
	Sadece Eş İle	13	41,54			
	Eş ve Çocuklar	32	38,25			
	Anne ve Baba	12	50,63			
	Diğer	10	38,65			
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	Yalnız	10	36,80	6,094	4	,192
	Sadece Eş İle	13	35,23			
	Eş ve Çocuklar	32	36,80			
	Anne ve Baba	12	52,96			
	Diğer	10	36,40			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	Yalnız	10	29,30	5,873	4	,209
	Sadece Eş İle	13	33,58			
	Eş ve Çocuklar	32	43,28			
	Anne ve Baba	12	45,96			
	Diğer	10	33,70			

Tablo 3.62. Devamı						
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	Yalnız	10	38,50	1,115	4	,892
	Sadece Eş İle	13	34,23			
	Eş ve Çocuklar	32	39,69			
	Anne ve Baba	12	40,08			
	Diğer	10	42,20			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	Yalnız	10	38,15	1,332	4	,856
	Sadece Eş İle	13	36,12			
	Eş ve Çocuklar	32	39,00			
	Anne ve Baba	12	44,83			
	Diğer	10	36,60			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	Yalnız	10	47,75	2,863	4	,581
	Sadece Eş İle	13	37,92			
	Eş ve Çocuklar	32	38,63			
	Anne ve Baba	12	33,58			
	Diğer	10	39,35			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	Yalnız	10	43,85	1,621	4	,805
	Sadece Eş İle	13	37,35			
	Eş ve Çocuklar	32	40,84			
	Anne ve Baba	12	35,88			
	Diğer	10	34,15			
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	Yalnız	10	39,35	,649	4	,957
	Sadece Eş İle	13	43,04			
	Eş ve Çocuklar	32	37,61			
	Anne ve Baba	12	38,38			
	Diğer	10	38,60			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	Yalnız	10	40,90	2,851	4	,583
	Sadece Eş İle	13	42,35			
	Eş ve Çocuklar	32	34,72			
	Anne ve Baba	12	45,29			
	Diğer	10	38,90			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	Yalnız	10	40,60	3,492	4	,479
	Sadece Eş İle	13	35,50			
	Eş ve Çocuklar	32	38,59			
	Anne ve Baba	12	47,29			
	Diğer	10	33,30			

3.5.2.29. Kamu Sektörü Çalışanlarında Çocuk Sayısının Kişilerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında çocuk sayısının örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarını ölçmeye yönelik sorulan bu soru grubunda görüldüğü üzere; Soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı için (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) "H_7. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu sektörü çalışanlarının çocuk sayısının örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi

reddedilmiştir.

Tablo 3.63. Kamu Sektörü Çalışanlarında Çocuk Sayısının Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Çocuk Sayısı	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	0	42	34,96	5,777	3	,123
	1	21	39,19			
	2	13	50,54			
	3 ve üzeri	1	54,50			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	0	42	39,37	2,297	3	,513
	1	21	37,24			
	2	13	42,85			
	3 ve üzeri	1	10,50			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	0	42	39,31	,641	3	,887
	1	21	36,98			
	2	13	40,23			
	3 ve üzeri	1	52,50			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	0	42	40,14	,304	3	,959
	1	21	37,21			
	2	13	38,54			
	3 ve üzeri	1	34,50			
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	0	42	39,74	2,745	3	,433
	1	21	33,45			
	2	13	44,5			
	3 ve üzeri	1	53			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	0	42	34,67	4,975	3	,174
	1	21	41,67			
	2	13	49,23			
	3 ve üzeri	1	32			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	0	42	37,19	4,737	3	,192
	1	21	35,90			
	2	13	48,46			
	3 ve üzeri	1	57,00			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	0	42	38,44	7,454	3	,059
	1	21	33,88			
	2	13	51,19			
	3 ve üzeri	1	11,50			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	0	42	38,04	1,148	3	,766
	1	21	38,36			
	2	13	41,81			
	3 ve üzeri	1	56,50			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	0	42	36,31	4,709	3	,194
	1	21	37,19			
	2	13	50,62			
	3 ve üzeri	1	39,00			

Tablo 3.63. Devamı						
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	0	42	39,60	4,317	3	,229
	1	21	32,60			
	2	13	47,69			
	3 ve üzeri	1	35,50			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	0	42	41,68	1,719	3	,633
	1	21	34,50			
	2	13	37,73			
	3 ve üzeri	1	37,50			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	0	42	38,50	2,309	3	,511
	1	21	36,50			
	2	13	45,65			
	3 ve üzeri	1	26,00			

3.5.2.30. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Kişilerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçları Üzerindeki Etkisi ile İlgili Kruskal - Wallis Analiz Sonuçları

Kamu çalışanlarında yaşadıkları yerin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerindeki etkisine dair Kruskal – Wallis analiz sonuçlarını göstermektedir. Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarını ölçmeye yönelik sorulan bu soru grubunda görüldüğü üzere; Soruların p değerleri 0,05'den küçük olmadığı için (%95 güven aralığı içinde Sig. değeri 0,05'den küçük çıkmamıştır) "H_7. Kamu sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem durumu, gelir düzeyi ve haftalık çalışma saati durumunun örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezinin " Kamu çalışanlarının yaşadıkları yerin örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları üzerinde etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.64. Kamu Sektörü Çalışanlarında Yaşadıkları Yerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon Araçlarının Üzerindeki Etkisine Dair Kruskal Wallis Testi

	Yaşadıkları Yer	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Sig.
ÖRGÜTSEL ve YÖNETSEL MOTİVASYON ARAÇLARI						
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur	Köy	5	36,50	,096	2	,953
	Kasaba	5	40,60			
	Şehir	67	39,07			
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir	Köy	5	29,70	2,218	2	,330
	Kasaba	5	50,00			
	Şehir	67	38,87			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır	Köy	5	42,00	1,038	2	,595
	Kasaba	5	29,90			
	Şehir	67	39,46			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	Köy	5	49,60	1,625	2	,444
	Kasaba	5	32,60			
	Şehir	67	38,69			

Tablo 3.64. Devamı

Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur	Köy	5	61,00			
	Kasaba	5	35,90	5,674	2	,059
	Şehir	67	37,59			
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum	Köy	5	42,60			
	Kasaba	5	48,10	1,142	2	,565
	Şehir	67	38,05			
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	Köy	5	38,60			
	Kasaba	5	42,20	,142	2	,931
	Şehir	67	38,79			
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	Köy	5	45,90			
	Kasaba	5	37,30	,602	2	,740
	Şehir	67	38,61			
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	Köy	5	45,40			
	Kasaba	5	39,70	,568	2	,753
	Şehir	67	38,47			
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	Köy	5	36,80			
	Kasaba	5	41,20	,107	2	,948
	Şehir	67	39,00			
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	Köy	5	40,70			
	Kasaba	5	37,20	,071	2	,965
	Şehir	67	39,01			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	Köy	5	54,50			
	Kasaba	5	43,30	3,302	2	,192
	Şehir	67	37,52			
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir	Köy	5	36,10			
	Kasaba	5	40,60	,145	2	,930
	Şehir	67	39,10			

4. TARTIŞMA ve SINIRLILIKLAR

Bir örgütün önceden belirlediği hedeflerine ulaşması için gerekli olan en büyük araç çalışandır. Örgütler ulaşmayı amaçladıkları hedefler yolunda çalışanları doğru şekilde yönlendirerek, onları verimli bir şekilde çalışmaya teşvik ederler. Çalışanların verimli bir şekilde çalışmaları sonucu örgütler hedeflerine ulaşırlar. Örgütlerin çalışanı verimli çalışmaya yönlendirme faaliyetleri motivasyon olarak adlandırılır.

Motivasyon, hem örgütler hem de çalışanlar için hedefe ulaşma yolunda önemli bir araçtır. Örgüt yöneticileri çalışanların gereksinimlerini çok iyi bir şekilde gözlemlemeli, gerekli stratejiler kurarak bu gereksinimleri gidermeye çalışmalıdır. Bu sayede örgütler hedefine ulaşırken mutlu çalışanlar elde etmiş olacaklardır.

Bireyin gereksinim duymasıyla başlayan süreç, bu gereksinimin gerçekleştirilmesi için harekete geçirecek uyarıcının ortaya çıkması ve davranışa dönüşmesi ile devam eder. Bireyin gereksinimini gerçekleştirdiği ölçü ile orantılı olarak doyum sağlanır.

Örgütler çalışanları motive etmek için birtakım motivasyon araçları kullanırlar. Bu araçlar evrensel olarak üç ana başlık altında toplansa da içerik olarak bireyin bulunduğu çevreye, sosyal ve kültürel yapıya göre farklılık gösterebilir. Motivasyon araçları ile ilgili bir araya getirilen başlıklar şu şekildedir; Psiko - sosyal, ekonomik, örgütsel ve yönetsel.

Bu çalışmada Türkiye'de çalışmakta olan özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarının yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir düzeyi, kıdem süreleri, haftalık çalışma saatleri, birlikte yaşadıkları kişiler, çocuk sayısı ve yaşadıkları yere göre motivasyonel önceliklerinin belirlenmesine dair bir araştırma yapılmıştır.

Sonuçlar genel düzeyde incelendiğinde çalışanların demografik özelliklerinin üç başlık altında toplanan motivasyon araçları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Bunun sebebi olarak araştırmaya katılan katılımcı sayısının yetersiz olması gösterilebilir.

Sapancalı (1993) yaptığı araştırmada bankacılık sektöründe bulunan çalışanların en önemli olarak gördükleri motivasyon araçları şu şekildedir; İş arkadaşlarıyla ilişkiler, ücret ve sosyal güvenlik.

Bu araştırmada ise; Değer ve Statü, Çalışanı Güçlendirme / Sorumluluk verilmesi, Sosyal Katılma, İş Güvencesi, Yönetici Davranışları, Eğitim özel sektör çalışanlarının öncelik olarak gördükleri motivasyon araçları olarak görülmüştür. Kamu sektörü çalışanlarının ise motivasyonel araçlarda öncelik olarak Takdir edilmek, Çalışanı güçlendirme / Sorumluluk verilmesi, Değer ve Statü, Sosyal Katılma, Ekonomik Ödüller ve İş Güvencesi görülmektedir. Bu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda Herzberg'in Çift Faktör Teorisi ile tutarlılık görülmektedir. Herzberg'e göre; çalışma ortamında bireyi tatmin eden ve tatminsiz bırakan faktörler mevcuttur. Bireyi tatmin eden faktörler motive eder, tatmin edemeyen faktörler ise hijyen faktörler olarak ayrılmıştır.

San (2011) araştırma sonuçlarına göre kamu sektörü ve özel sektör çalışanları arasındaki ücret farklılıklarının kamu sektörü çalışanları lehine arttığını vurgulamıştır.

Elbir (2006) 'in araştırmasına göre ücretin iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır fakat yapılan bu araştırmada özel sektör ve kamu sektörü çalışanları için yapılan işin karşılığında aldıkları ücretin miktarının motivasyonel bir öncelik olarak yeterli bulunmadığı görülmüştür. Bunun sebebinin son zamanlarda değişen ve kötüye giden ekonomi ve özel sektörde çalışan sirkülasyonunun sıklığı gösterilebilir.

Katılımcılara sorulan " Çalışmanızın Temel Amacı Nedir?" sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde ise ücretin 2. Sırada yer aldığı görülmektedir. Buradan da çalışanların aldıkları ücretin miktarını yeterli bulmadıkları ve buna rağmen çalışmalarının en önem temel amaçlarından birinin ücret olduğu görülmektedir. 1. Sırada yer alan belirli bir hayat standardına göre yaşamak ya da daha kaliteli bir yaşam sürme isteği ise ücretin 2. Sırada yer almasını açıklayıcı nitelikte görülebilir. Bu bilgilerin yanısıra, katılımcılara sorulan "Çalışma Yaşamınızda Motivasyonunuzu Arttıran Nedir?" sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde ilk sırada ücretin yer almasından dolayı bireyler için ücretin önemli bir motivasyon aracı olduğu düşünülmektedir.

Dündar ve arkadaşları (2007) 'nın yaptığı araştırmaya göre içsel motivasyon araçları dışsal motivasyon araçlarından daha etkilidir. Fakat bu yapılan araştırmada, özel sektörde çalışan bireylerden özellikle boşanmış bireylerin, yüksek okul mezunu bireylerin, gelir düzeyi 4000 TL ve üzerinde olan bireylerin 2 çocuğu olan bireylerin bu demografik özellikleri dışsal motivasyon araçlarında – özellikle iş güvencesi üzerinde - daha fazla etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Çakır (2009)'ın araştırma bulgularına göre kadınların yaptıkları işin yapılmaya değer olduğunu, tam anlamıyla yetkiye sahip olduklarını ve yöneticinin davranışlarının iyi olduğunu düşündükleri sonucu, erkeklerin ise yaptıkları işin saygın olduğunu, çalışma ortamındaki çalışma koşullarının uygun olduğunu düşündükleri sonucu çıkmıştır fakat bu araştırmada özel sektörde çalışan erkek katılımcıların karar verme yetkileri olduğunu düşündükleri ve yaptıkları işte başarılı olduklarını düşündükleri sonucu çıkmıştır. Bunun sebebi olarak ise özel sektörde erkek egemen çalışma sistemi olduğu düşünülmüştür. Kamu sektöründe çalışan katılımcılarda ise cinsiyetin bu motivasyon araçları üzerinde hiçbir etkisi bulunmadığı görülmüştür.

Bunun yanısıra Çakır aynı araştırmada (2009), çalışanların yaşının ücret artışı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır fakat bu araştırmada yaşın ekonomik motivasyon araçları üzerinde etkisi bulunduğuna dair bir sonuca ulaşılamamıştır.

Yılmaz (2010) araştırmasında yaş gruplarının motivasyon araçları üzerinde etkisi olmadığını, yani benzer sonuçlar gösterdiklerini belirtmiştir. Bu araştırmada ise yaşın özellikle 50 yaş ve üzeri grubunun çalışanı güçlendirme / sorumluluk verilmesi araçları üzerinde 18 – 25 yaş grubunda ise takdir edilmenin üzerinde anlamlı sonuçlar bulunmuştur. Bununla ilgili 18 – 25 yaş arası çalışanların çalışma hayatına yeni atılmış olmaları sebebiyle takdir edilmenin üzerinde anlamlı bir etki bulunduğu düşünülmektedir. 50 yaş ve üzeri grupta ise kariyer anlamında ulaşılmış olan seviyenin verdiği sorumluluk alma isteğinden dolayı yüksek çıkmış olması düşünülmektedir.

Yılmaz aynı çalışmasında (2010) eğitim düzeyinin motivasyon araçları üzerinde bir etkisi olmadığını belirtmiştir. Bu araştırmada ise eğitim düzeyinin alınan ücret ve çalışma koşulları üzerinde özellikle yüksek okul düzeyinin anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir.

Bu araştırmanın özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarının motivasyonel önceliklerine dair bir yol gösterici olduğu düşünülmektedir, fakat araştırmaya katılım gönüllülük esas alınarak sağlandığı için hedeflenen örneklem katılımcı sayısına ulaşılamamıştır. Özellikle kamu sektörü çalışanlarına ulaşmakta güçlük çekilmiştir. Bu sebepten dolayı bu çalışmanın daha fazla örneklem sayısı elde dilerek yapılması gerektiği düşünülmektedir.

5. ÖNERİLER

Motivasyon her zaman yöneticiler ve organizasyonlar için temel bir soru halindedir. Çalışanı çalışmaya doğru şekilde yönlendirmenin ne kadar önemli olduğunu bilmektedirler. Bilim insanları ise bu konuda birçok araştırma yapmış ve yapmaya devam etmektedir. Doğru şekilde motive edilmeyen çalışanlar buldukları ilk fırsatta işlerini bırakmaya, kaçmaya meyillidirler fakat doğru şekilde motive edilmiş çalışanlar daha sıkı çalışmakta, yaptıkları işe daha fazla bağlanmaktadır. Bir bireyi motive edebilmek için bireyin ihtiyaçları doğru şekilde analiz edilmelidir, bu yüzden de bir birey için ekonomik motivasyon araçları öncelikliyken bir diğer birey için psiko-sosyal motivasyon araçları daha önemli olabilir. Bu ihtiyaçlar günümüz şartlarından önemli derecede etkilenirler. Bu araştırmada çalışanların günümüz şartlarındaki motivasyonel önceliklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Örneğin Amerika'da çoğu şirket çalışanı başarıya giden yolda anahtar olarak görmektedir. Sadece ücret, ekonomik ödüller ya da yan haklarla değil, gün içerisinde çalışanın verimini artıracak her türlü kolaylığı sağlayarak bireylerin işyerini evleri gibi benimsemelerini ve yaptıkları işi ise neredeyse çocukları gibi görmelerini sağlamaktadırlar. Türkiye'de ise henüz "Çalışan öncelikli" sistem henüz yeni gelişmektedir. Önde gelen büyük şirketler çalışanlarına çeşitli kültürel etkinlikler, sosyal organizasyonlar sağlamaktadırlar bunun yanı sıra çalışma koşullarının önemli derecede geliştirildiği gözlenmektedir. İşyerinde bulunan spor salonları, çalışanın istediği yerde istediği şekilde çalışabilmesine olanak sağlayan ortak alanlar, çalışanlara kıyafet serbestliği sunulması gibi olanaklar organizasyonların daha sık başvurduğu motivasyon yöntemleri haline gelmektedir. Bu yüzden de bu araştırmanın sonuçlarının da gösterdiği üzere çalışanlar artık bir organizasyona girerken yalnızca alacakları ücreti düşünmemektedirler, hatta ücret 2. ya da 3. Sıralara kadar gerilemiştir. Bu araştırmada Özel sektörde ve kamu sektöründe çalışan bireylerin günümüz koşullarına göre motivasyonel öncelikleri sunulmuştur fakat bireylerin ihtiyaçları sürekli değişmektedir, bu da organizasyonların bu ihtiyaçları sürekli analiz etmeleri ve yeni motivasyon araçları ortaya çıkarmaları gerektiği anlamına gelmektedir. Bu araştırma ileride yapılması olası olan araştırmalara yol gösterici olması amacı ile yapılmıştır, ileride yapılacak olan araştırmalarda katılımcılar ile yüz yüze görüşmeler yapılabilir bireylere daha kişisel sorular yönelterek onların ihtiyaçları ve motivasyonel öncelikleri anlaşılmaya çalışılabilir. Yalnızca Türkiye'deki çalışanların değil, kültürlerarası bir çalışma yapılarak Türkiye'deki çalışanların diğer kültürler ile arasında bir karşılaştırma yapılabilir.

6. KAYNAKLAR

Arslan, L.P. (2013). Çalışanların Motivasyonu (Serik Devlet Hastanesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no: 344371)

Aşan, Ö. & (2007). Motivasyon. Güney, S.(Ed.). Yönetim ve Organizasyon. (pp. 293- 325). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Aşkun, Çelik D., Telman N. (Ed.). (2013). Endüstri Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Ay, Z. (2007). Sanayi İşletmelerinde Motivasyon Ve Ülkemizdeki Motivasyon Uygulamaları. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no: 217363).

Bilecen, F. (2008). İşletmelerde Motivasyon ve Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no: 235468)

Bingöl, D. (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Can, H.,& Akgün, A.,& Kavuncubaşı, Ş., (2001). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Christensen, T., Lægreid P., Roness, P.G.,& Røvik, K.A. (2007). Organization Theory and The Public Sector. Instrument, culture and myth. http://www.europe-solidarity.eu/documents/ES_ORGANIZAT_THEORY_2007.pdf adresinden indirildi.

Çakır, G., (2009). İşgörenlerin Demografik Özelliklerine Göre Motivasyon Araçları ve Denetim Odağı Değişkeninin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no: 239613).

Deci E.L.,&Ryan R.M., (2014). Organisational Psychology. Gagné, M.,& Nathan P.E.,(Ed). The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory (pp.13 - 33). New York: Oxford University Press.

Dündar, S., Özutku, H., Taşpınar, F., (2007) İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi. Gazi Üniversitesi, Ankara. S.2, s.105-119

Elbir, Ö., (2006). Motivasyon Araçlarının İş Tatmini Üzerine Etkileri: Kütahya Ceza İnfaz Kurumu'nda Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilinler Enstitüsü, Kütahya. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no: 190009).

Eren, E., (2003). Yönetim ve Organizasyon.Beta Basım Yayım, İstanbul.

Griffin, R.W., (2011). Management: Principles and Practices. Çin: China Translation & Printing Services Limited.

Kazsa, A., What is the Private Sector? – Definitions & Examples 10 Ağustos 2015 tarihinde http://study.com/academy/lesson/what-is-the-private-sector-definition-examples.html adresinden indirildi.

Keskin, B. (2008). Çalışanların Performanslarını Arttırmada Bir Araç Olarak Motivasyon Ve Motivasyon Teknikleri. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no: 226709)

Maslow, A.H., (2000). A Theory of Human Motivation. 15 Ekim 2015'de

http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.318.2317&rep=rep1&type=pdf adresinden indirildi.

Martin (2014). People management The Google Way of Motivating Employees. 6 Mart 2016 tarihinde http://www.cleverism.com/google-way-motivating-employees/ adresinden indirildi.

Pekel, H.N. (2001). İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no: 110668)

Private Sector. 24 Ocak 2016 tarihinde http://www.encyclopedia.com/topic/Private_sector.aspx adresinden indirildi.

Robbins, S.P.& Judge T.A. Yagan S., (Ed.) (2013). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson

San, S., (2011). Türkiye'de Ücret Farklılıkları ve Ücret Ayrışması. Doktora Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no: 279125).

Sapancalı, F. (1993). Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar. Verimlilik Dergisi 4,

Spector, P.E.(2012). Industrial and Organizational Psychology Research and Practice 6th Ed. John Wiley & Sons, INC. USA (p 196)

Süral Özer, & P., Topaloğlu, T. Serinkan C. (Ed.). (2008). Motivasyon Kapsam Kuramları.. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 1 Kasım 2015'de http://www.tayfuntopaloglu.com/pdf/tayfun_topaloglu_motivasyonda_kapsam_kuramlari.pdf adresinden indirildi.

Torlak, G.N., (2008). Organizasyon Teorileri. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Torun, M.T., (2013). Örgütlerde İşgören Performansını Artırmada Kullanılan Motivasyon Araçlarının İncelenmesi ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuzmayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no: 336052).

Tümgan, C., (2007). Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve İş Tatmini. Yüksek Lisans Projesi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., & Özer, M.A. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Onar, S.S.(1966). İdare Hukukunun Umumi Esasları. İstanbul: İsmail Akgün Matbaacılık – Hak Kitabevi

Önen, L., Tüzün, M.B., (2005). Motivasyon. İstanbul: Epsilon Yayıncılık

Özel Sektör nedir? 1 Kasım 2015 tarihinde www.ozelsektor.nedir.com adresinden indirildi.

Özer, P.S., & Topaloğlu, T., (2008). Motivasyonda Kapsam Kuramları. Serinkan C.,(Ed.) Liderlik ve Motivasyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Kapsam Kuramları http://www.tayfuntopaloglu.com

/pdf/tayfun_topaloglu_motivasyonda_kapsam_kuramlari.pdf adresinden indirildi.

Vardar, D..(2011) Motivasyon Teorileri. 23 eylül 2015 tarihinde http://doganvardar.com/2011/08/05/motivasyon-teorileri/ adresinden indirildi.

Yıldırım, S., Yıldırım, S., (2007). Motivasyon ve Çalışma Yaşamında Motivasyonun Önemi. Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.23 Eylül 2015 http://kutuphane.ksu.edu.tr/e-tez/sbe/T00742/selahittin_yildirim_proje.pdf adresinden indirildi.

Vogt J.,& Murrel, K. (1990). Empowerment in Organizations. Amsterdam: Prefer and Co.,

Yılmaz, L.A., (2010). Motivasyon Araçlarının Çalışanların Performansı Üzerindeki Etkisi: Türk Telekom Personeli Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı Kooperatifçilik Bilim Dalı, Ankara. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından indirildi. (Tez no: 271377).

Yüksel, O.,& Erkutlu H. (2003). Personeli Güçlendirme – Empowerment. Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi 131-132. http://iibfdergisi.gazi.edu.tr/index.php/iibfdergisi/article/viewFile/324/314 adresinden indirildi.

6. EKLER

6.1. Kişisel Bilgi Formu

1. Yaşınız
a) 18 – 25
b) 26 – 35
c) 36 – 49
d) 50 yaş ve üzeri
2. Cinsiyetiniz
a) Kadın
b) Erkek
3. Medeni Durumunuz
a) Bekar
b) Evli
c) Boşanmış
4. Evinizde kimlerle yaşıyorsunuz?
a) Yalnız
b) Sadece eş ile
c) Eş ve çocuklar ile
d) Anne ve baba
e) Diğer
5. Eğitim düzeyiniz nedir?
a) İlköğretim
b) Lise
c) Yüksek okul
d) Üniversite
e) Yüksek Lisans ve üzeri
6. Şu an nerede yaşıyorsunuz?
a) Köy
b) Kasaba
c) Şehir
7. Gelir düzeyiniz nedir?
a) 1000 TLve Altı
b) 1000-1500 TL
c) 1500-2500 TL
d) 2500-4000 TL
e) 4000 TL ve Üzeri
8. Çalışmakta olduğunuz sektörü belirtiniz
a) Kamu
b) Özel
9. Bulunduğunuz sektördeki çalışma yılınızı belirtiniz
a) 1 yıldan az
b) 1 – 5 yıl arası
c) 5 – 10 yıl arası
d) 11 yıl ve üzeri
10. Haftalık ortalama çalışma saatiniz nedir?
a) 40 saat
b) 45 saat ve üzeri
11. Çalışmanızın temel amacı nedir? Açıklayınız.
12. Çalışma yaşamınızda motivasyonunuzu artıran nedir? Açıklayınız.

6.2. Motivasyon Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaptığım işte başarılıyım					
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim					
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler					
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum					
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum					
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum					
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum					
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim					
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler					
İzin kullanmam gerektiğinde izin verirler					
Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur					
Yemek, çay-kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır					
İşyerimdeki araç ve gereçler yeterlidir					
Çalışanlarla ilişkilerim iyidir					
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb faaliyetlerle eğitim sağlanır					
Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum					
Yöneticim ile ilişkilerim iyidir					
İşimde terfi imkanı vardır					
Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur					
Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir					
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim					
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur					
Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum					
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı yeterlidir					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Dilara Asena DURUHAN

Doğum Yeri ve Tarihi : Almanya / Nürnberg 12.04.1987

Yabancı Dili : İngilizce

İletişim (Telefon/e-posta) : 0 536 862 42 80 / dilaraduruhan@hotmail.com

Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl)

Lise : Özel PEV Lisesi / Denizli

Lisans : Yakın Doğu Üniversitesi / KKTC

Yüksek Lisans : Maltepe Üniversitesi / İstanbul

Çalıştığı Kurum/Kurumlar ve Yıl

OTI Holding / Antalya – 2015 (Devam ediyor)

Nielsen Araştırma Hizmetleri / İstanbul - 2014

Mukaddes Aksoy Yatılı Bakım Merkezi / Antalya – 2012

Duruhan Yatılı Bakım Merkezleri / Denizli, Eskişehir - 2010

Özel Bilgi Dolu Özel Eğitim Merkezi / Denizli – 2008