İŞLETME ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH-TURK
2021, 13(1), 410-429
https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1142

İşletmelerde Bilgi Teknolojileri Kullanımının Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi: Kobiler Üzerinde Bir İnceleme

(The Effect of Use of Information Technologies in Businesses on Employee Motivation: A Study on Medium Sized Industrial Enterprises)

Nuran VARIŞLI [a]
[a] Sosyal Güvenlik Kurumu, Ankara, Türkiye. gulmennuran@hotmail.com

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Bilişim
Teknoloji
İletişim
Çalışan Motivasyonu

Gönderilme Tarihi 18 Ekim 2020
Revizyon Tarihi 1 Mart 2021
Kabul Tarihi 10 Mart 2021

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

ÖZET

Amaç – Bu çalışmanın amacı, bilişim teknolojilerine yönelik algıların çalışanların motivasyonununa ve demografik değişkenlere olan etkilerini incelemektir. Diğer bir ifadeyle; bilişim teknolojilerine yönelik algılar ve çalışanların motivasyonu; bireylerin cinsiyetine, yaşına ve eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi? Sorularının cevaplandırılmasına yönelik analizler yapılacaktır.

Yöntem – Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli esas alınmıştır. Çalışmada "Bilişim Teknolojileri Ölçeği" ve "Çalışan Motivasyonu Ölçeği" olmak üzere 2 adet ölçek kullanılılarak araştırma verileri elde edilmiştir. Anket, Ankara OSTİM'de faaliyetlerini sürdüren danışmanlık merkezindeki işletmelerde toplam 1184 kişiden 449 kişiye uygulanmıştır. Anket sonrası elde edilen verilerden yararlanılarak, frekans, faktör, güvenilirlik, anova ve regresyon analizleri yapılarak araştırma raporu tamamlanmıştır.

Bulgular – Bu çalışmada elde edilen veriler incelendiğinde; BT kullanımında yer alan; kişisel becerileri ortaya çıkarma değişkenleri ve çalışanların motivasyonunda bulunan bireysel faktörlerden, mesleğini sevme ile bireylerin cinsiyeti karşılaştırıldığında; istatistik olarak fark tespit edilmiştir. Ayrıca, BT kullanımında yer alan; teknolojiyi benimseme, kişisel becerileri ortaya çıkarma değişkenleri ve çalışanların motivasyonunda bulunan bireysel faktörlerden; amirlerimin tutumu ve iş doyumu ile bireylerin yaşı karşılaştırıldığında istatistik anlamda bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Tartışma – Dünyada işletmeler arası rekabet hızla artmaktadır. Dolayısıyla küresel dünyada rekabet atmakta ve bunun sonucunda bilişim sistemlerinin önemi artmaktadır. İşletme çalışanlarının işyerlerinde elektronik donanımları kullanmaları, rekabet nedeniyle hızla artmaktadır. Teknolojiyi üreten-kullanan ülkelerin mal hizmetlerindeki kalitenin artması; çalışanların motivasyonunun artmasına, tüketicilerin daha fazla memnuniyetine ve işletmelerin daha fazla etmesine önemli katkılar sunabilmektedir. Dolayısıyla, bu araştırmada, uygulanacak anketler neticesinde elde edilen verilerin SPSS istatistik programı analizi aracılığıyla, bilişim sistemlerinin işletme çalışanlarına motivasyon açısından etkileri incelenecek, olumsuzluklar tespit edilmeye çalışılacak ve verimliliği attıracak uygulamalar üzere öneriler geliştirilmiştir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Informatics
Technology
Communication
Employee Motivation

Received 18 October 2020
Revised 1 March 2021
Accepted 10 March 2021

Article Classification:
Research Article

ABSTRACT

Purpose: One of the purposes of this study is the perceptions of information technologies and the motivation of the employees; analysis of the effects of demographic variables, and the other goal is to examine the effects of perceptions of information technologies on the motivation of employees. Information technologies (IT) consist of elements such as networking, hardware and software that have been used during the design and development of systems established in order to further manage the information obtained. With the knowledge age, many new technologies have been developed, but social and economic changes have also occurred. Businesses that can get information quickly among competing businesses and can use the information they have obtained in the most effective way can gain more competitive advantage and increase the motivation of their employees.

Design/methodology/approach – While preparing the theoretical part of the study, articles, books, internet, etc. related to the field. Secondary sources such as. In the research part, research data were obtained with quantitative techniques and questionnaire applications that could reveal cause-effect relationships. At the same time, with the help of SPSS statistical programs, with the help of many statistical techniques such as reliability, anova and regression analysis; The hypotheses formed for the purposes of the research were examined. The population of the research was 1184 people working in the businesses in the consultancy center in Ankara OSTİM and 449 people were the sample.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation
Varışlı, N. (2021). İşletmelerde Bilgi Teknolojileri Kullanımının Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi: Kobiler Üzerinde Bir İnceleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 410-429.

Results: When the data obtained in this study are examined; Involved in the use of IT; When the variables of revealing personal skills and individual factors in the motivation of employees are compared, liking the profession and the gender of the individuals; statistically the difference was determined. Also involved in the use of C.T's.; revealing personal, technology adoption, skills variables and individual factors in the motivation of employees; When the attitude and job satisfaction of my superiors were compared with the age of the individuals, a statistical difference was found.

Discussion: Competition between businesses is growing rapidly around the world. Therefore, girls are competing in the global world and as a result, the importance of INFORMATION systems is increasing. The use of electronic equipment in the workplace sparked by competition. Increasing the quality of the goods services of countries producing and using technology; it can make significant contributions to increasing the motivation of employees, the greater satisfaction of consumers and the greater the number of businesses. Therefore, in this research, the effects of the data obtained as a result of the surveys obtained in terms of motivation for the business employees of information systems will be examined through the Analysis of the SPSS statistical program, negativity will be determined and recommendations for applications that will relieve efficiency will be developed. Technology is described as a concept, as methods used to do information-related work. In order to talk about technological development, information-based works need to be in less time.

1. GİRİŞ

Rekabetin yoğun olarak yaşandığı iş yaşamında değişimi öğrenmek, planlayarak uygulamak, işletmelerin uzun vadede yaşamlarını sürdürmesi ve çalışan motivasyonunun sağlanması açısından önemlidir. Bilgisayar teknolojilerinin BT kullanılması, işletmeler için önemli olmakla birlikte, bu teknolojilerin kullanımının çalışanların motivasyonu üzerinde de büyük bir etkisi olmktadır. Dolayısıyla, BT, işletme faaliyetlerinde yoğun bir şekilde kullanılmakta ve bu durum da işletmelerin teknolojiyi etkili şekilde kullanmaları açısından yeniden yapılanmalarını gerektirmiştir (Akyos, 2002: 26).

BT bilgiye ulaşılarak oluşturulmasını sağlamakta olan bütün görsel, yazılı, işitsel ve basılı araçları ifade etmektedir. İletişim ve bilgi teknolojilerinin beraber kullanılması ile oluşturulan sistemlere BT denilmektedir. Veri iletimi ve mikro elektronik yanında, mobil telefonlar, bilgi ağları, faks makineleri, online veri tabanları, kablolu televizyon, bilgisayarlar, BT içinde yer almaktadır. Yönetim içinde iletişimi sağlayan bilgi teknolojileri, hızlı bir şekilde gelişme göstermektedir. Bilgisayar sektörü içinde gerçekleşen gelişmeler neticesinde ortaya çıkan BT, verilerin saklanması, işlenmesi ve iletilmesi için kullanılmakta olan yazılım ve donanımları kapsayan alandır (Uzgur ve Aykaç, 2016: 99).

BT'nin işletme bünyesinde kullanılması ile çalışanların motivasyonları da artmaktadır. Kurumsallaşma yolunda hızla ilerleyen işletmeler, BT alanına daha da fazla ihtiyaç duymaya başlamıştır. Bundan dolayı, BT alanında yetenekli olan ve yeterli bilgiye sahip olan çalışanlara gereksinim vardır. İşletmeler, bu alanda yetenek sahibi olan bireylere destek vererek yeteneği olmayan bireylere de gerekli eğitimler vererek bu alana yöneltmeleri çalışanların motivasyonlarına olumlu katkılar sağlamaktadır. Çalışan motivasyonu arttırıldığında da işletme performansı artmaktadır.

Dolayısıyla bu çalışma, BT kullanımının çalışanların motivasyonuna etkilerinin analiz edilmesi ve bilimsel önerilerin oluşturtulması açısından önemlidir. Dolaysıyla, bu çalışmada, BT kullanımının çalışanların motivasyonuna etkilerinin analizi amaçlanmıştır. Araştırmanın problem cümleleleri; BT'ne yönelik algılar ve çalışanların motivasyonunu etkiler mi? Ayrıca, BT'ne yönelik algılar ve çalışanların motivasyonunu; bireylerin cinsiyetine, yaşına ve eğitim durumuna göre etkiler mi?

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Teknoloji

Teknoloji, işletmelerin kolay hareketleri yapabilmesini sağlayan, organize olabilen bilgilerin veya bilimsel bilgilerin sistemli şekilde uygulamaları şeklinde tanımlanabilir. Teknoloji kavramı diğer bir ifade ile yapılan araştırmalar sonucunda elde edilen bilgilerin kurumsal alana aktarılmasını ifade etmektedir. Bilimsel bilgilerin iki tarafa iletmekte olan taşıyıcılar konumunda bulunan teknoloji; uygulanmakta olan bilim, teknik bir dil, pratik hedefleri gerçekleştirmeye yarayan teknik yöntemler, insanların rahat etmesini sağlayan bütün gelişmeleri kapsamaktadır. Kuramsal çalışmalar ve teknolojik araştırmalar arasında köprü görevini üstlenen

teknoloji, belirli teknik alanlarda bilim alanının ilkelerine dayanmakta olan tutarlı uygulama ve bilgilerdir. Batı dünyasındaki felsefi düşüncelerin temelinde de teknoloji yer almaktadır (İşman, 2001: 2).

Teknoloji genel anlamda, bilginin ya da bilgiye dayalı olan bütün yöntemlerin herhangi bir işin yapılabilmesine uygulanması şeklinde tanımlanabilmektedir. İşletmelerin girdilerini ürünlere çevirmeye yaramakta olan zihinsel ve fiziksel araç olarak tanımlandığında teknoloji, işletme faaliyetleri kapsamında yöneticilerin teknolojiden daha da geniş ölçüde yararlanabilmeleri doğal bir süreç olmaktadır (Bayraç, 2003: 48).

Teknoloji Entegrasyonu, insanların düşünme yeteneklerini geliştirebilmek amacıyla yöneticilerin teknoloji kullanmaları teknoloji entegrasyonu şeklinde tanımlanabilir (Hew and Brush, 2007: 223). Teknoloji entegrasyonunun sunmuş olduğu hizmetler üzerinde kaliteyle müşterilerinin teknoloji işletmeleriyle teknolojik varlıkların da portföylerini de kapsayan hassas ve kritik iş sahalarını daha iyi kontrol edebilmelerine yardımcı entegrasyon hizmetleri sunulmaktadır (Arslan ve Şendurur, 2017: 27).

2.2. Bilişim Teknolojileri

İletişim ve BT alanında meydana gelen gelişmeler, yirminci yüzyılın yarısından itibaren, gelişmiş ülkeler başta olmak üzere toplumsal anlamda değişim ve dönüşüme neden olmuştur (Akın, 1998: 23). Yeni gelişen teknolojilerin neden olduğu sosyal ve ekonomik değişimler, bilgi toplumları adı verilmiş olan yeni bir sosyal oluşumun ortaya çıkmasını sağlamıştır. Küreselleşme ile BT'ne yaşanan etkiler, gelişmekte olan pek çok ülkeye de yansıyarak bilgi çağının neden olduğu etkiler de bütün alanlarda hissedilmeye başlanmıştır (Peters, 1994: 123).

Bilişim kavramı; gün geçtikçe pek çok farklı isim almıştır. Bilişim; elektronik çağı, uzay çağı ya da Bilişim çağı gibi isimler almakla birlikte bunların birleşimi olarak da tanımlanmıştır. Çağ kavramı biçimlendirilirken tarihin geçirmiş olduğu evrimler değil toplumun ve insanlığın getirmiş olduğu evrimler esas alınmıştır. Bilgilerin kullanılarak aktarılması, özetlenmesi, ilişkilendirilerek raporlanması gibi pek çok iş anlamı bakımından da bilişim, özellikle de elektronik bilgi işlemini ve iletişimi içermektedir (Demiralp, 1995: 646).

BT, değerli bilgiler oluşturarak veri toplayabilmek amacıyla işletme süreçlerine teknolojilerin uygulanması olarak tanımlanabilir. BT; müşterilerle ilgili çeşitli birçok bilgilerin güncel şekilde toplanabilmesini, müşterilerle gerçekleştirilen karşılıklı etkileşimleri, pazarın müşterinin ihtiyaçlarına yönelik bölümlendirmesini sağlayan stratejik bir araç olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda BT; bireylere özel pazarlama anlayışlarında pazarlardaki maliyetlerin etkili şekilde uygulanabilmesini, müşterilerin davranışlarındaki gelişmelerin ve değişmelerin zamanında tahmin ettirilmesini sağlayabilme olarak da tanımlanabilmektedir (Güleş, 2004: 235).

Bilgi kavramı, rekabettin yapısını belirleyen işletme hayatının önemli bir kolu haline dönüşmüştür. Bilginin ortaya çıkarmış olduğu değişimler; insanları, teknolojileri, sistemleri ve bir kuruluşları hızlı bir şekilde etkilemektedir. Yaşanmakta olan değişimin hızlı olması nedeniyle iş hayatının bütün kuralları da baştan sona değiştirilerek yeniden oluşturulmaktadır. İş yaşamında meydana gelen rekabet ortamında ayakta kalarak üstünlük sağlayabilmenin temelini oluşturan bilgi, rekabet içindeki işletmelerin önemini giderek daha da arttırmıştır. Teknolojik değişimlere aktarılarak değişimin güçlendirilmesini sağlayan bilgi, aynı zamanda yönetilebilen işletmelere de önemli bir rekabet avantajı sağlamaktadır. Bilginin teknolojik bilgilere dönüşmesiyle meydana gelen bilgi teknolojileri, işletme bünyesinde gerçekleştirilen faaliyetlerde yer alarak pek çok yeni sistemin ortaya çıkmasını sağlamıştır (Ekinci, 2006: 54).

Toplumun sahip olduğu haberleşme teknikleri değişmiş ve posta hizmetlerini yönelik anlayış da farklılaşmıştır. Mektuplar artık nostaljik birer edebi tür olarak değişikliğe uğramış ve bunun yerine e-posta adresleri oluşturulmuştur. Dolayısıyla bilgi ve iletişim hızı da işletmelerin çalışma hızlarının artmasını sağlamıştır (Bilgen, 1992: 13).

Teknolojik gelişim; toplumların ve bireylerin gelişmesi ile değişmesinin önemli bir belirleyicisi olan teknoloji, değişimleri kolaylaştıran önemli bir araçtır. Teknolojik gelişmeler dikkate alındığında; kağıdın kullanılmaya başlanması ile beraber matbaanın bulunarak ilk kağıt fabrikasının kurulması, pusulanın, teleskopunun, parametrenin, saatin bulunması da insanların bilgi üretiminde daha da yetkin hale gelmelerini sağlamıştır. Teknolojik gelişimler, teknolojinin daha geniş alanlara yaygınlaştırılması gerektiğini ortaya koymuştur.

Gelişen ve değişen teknolojik ortam kapsamında kişisel ihtiyaçlarını karşılanabilmesine yönelik bireysel kullanımlara imkan tanıyan ilk donanımlı bilgisayarın üretimi artırılarak yaygınlaştırılmıştır. Teknolojik gelişimler, gelişmişlik düzeyi dikkate alınmaksızın bütün toplumlarda kişilerin bilgilenmesini ve diğer pek çok toplumlarla etkileşim içinde olmalarını sağlamıştır (Kayalı, 1999: 127).

2.3. Motivasyon

Motivasyon; bir şeyi yapabilme arzusu, aynı zamanda bireylerin neyi yapmasına ihtiyaç duyduğunu anlaması şeklinde de tanımlanabilir. Motivasyon kavramı aynı zamanda, bireylerin seçecekleri herhangi bir görevi yapabilmek için çaba harcamak istemesi ve bu çabayla ısrarlara devam etmeyi istemesi olarak da ifade edilebilmektedir. Motivasyonun iç yaşamında; dışsal, içsel, ilişkisel ya da fedakar motivasyon olmak üzere üç adet kaynağı bulunmaktadır. Dışsal motivasyon kaynağı; belli şeyleri elde edebilmek amacıyla belirli şeyler yapılması gerektiği şeklinde tanımlanmakla birlikte dışsal motivasyon, pek çok bireyin çalışmalarına belli oranda destek vermektedir. İçsel motivasyon kaynağı; işin yapılabilmesi tatmin edici, ilginci bireysel anlamda zorlayıcı ve keyifli şekilde görülmesi olarak tanımlanabilir. Son olarak ilişkisel ya da fedakar motivasyon ise; diğer bireylere bağlanma ve yardım etme ihtiyacından meydana gelmektedir. Dolayısıyla motivasyon, bireyleri harekete geçiren ve yönlendiren itici güç olarak tanımlanabilir (Amabile ve Kramer, 2011: 22-23).

Motivasyonunun önemi; işletmede çalışan bireylerin motivasyonları, başarma ihtiyaçları, işe yönelik tutumları, yapılacak olan işe katılımların artması ile beraber yüksek düzeyde artış göstermektedir. Bu öğelere bağlı olarak kontrol bakış açısı ile komuta, motivasyonun hareket noktasını oluşturmaktadır. Çalışanlara ne vermeliyiz veya ne yapmalıyız ki çalışanlar işletme için yararlı olabilecek şekilde harekete geçebilsin? Sorusuna verilecek olan cevap doğrultusunda çalışanların motivasyonları da şekillenmektedir. Çalışanların motivasyonlarının arttırılması için beklenti ve ihtiyaçların iyi şekilde araştırılarak bu beklenti ve ihtiyaçlara cevap olabilecek motivasyon araçlarının da uygulanması, işletme verimliliğinin sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır. Motivasyon; bireylerin davranışlarının altında yatmakta olan nedenler, bir şeyleri yapmak istemek veya yapmamak için bireyleri harekete geçirmekte olan faktörlerdir. Dolayısıyla BT'ne önem veren KOBİ'lerde motivasyonun arttırılması, işletme verimliliğinin sağlanması açısından büyük bir önem taşımaktadır (Koçel, 2013: 409).

Motivasyonunun kapsamı; bireyleri farklı şekillerde davranmaya iten veya farklı hareket şekilleri sergilemeye yönelten, onları ihtiyaç duydukları şeyleri karşılayabilmeleri amacıyla belirli davranışlar ya da temek ihtiyaçlar, motivasyon kapsamında değerlendirilmektedir. Bireylerin ortaya koymuş olduğu davranışların ne düzeyde faydalı veya başarılı olduğu, o bireylerin elde ettikleri ödüllerden tatmin olma derecelerine bakılarak belirlenmektedir. Motivasyonun arttırılması açısından önemli olan ödüller, insanların ihtiyaçlarını tahmin etmenin yanı sıra gelecek dönemde de istenme düzeyi konusunda bilgi sağlanması ya da davranışların uygunluk düzeyi ile yakından ilgilidir. KOBİ'ler için büyük önem taşıyan motivasyon, çalışan verimliliğinin arttırılması, çalışanları teşvik etmekte olan unsurların belirlenmesini gerektirmektedir. Dolayısıyla bu unsurların en önemlisi ise çalışanların ihtiyaçlarını uyaran motivasyondur (Şimşek ve Çelik, 2014: 64).

Motivasyonun amacı; işletme içindeki çalışanları işletmeye ve işe bağlama yollarıyla beraber özendirme imkanlarını araştırarak uygulamak ve bu sayede de işletme verimliliğini arttırmaktır. İşletmelerin hedeflerine ya da amaçlarına ulaşmaları için işletme içindeki çalışanların kendi arzu, çaba ve istekleriyle hareket etmesi motivasyon olarak tanımlanabilir. Bireyler, tüm enerji, tecrübe, birikim ve bilgilerini işletmenin amaçlarına ulaşabilmesi için harcadığında örgütsel motivasyon ortaya çıkmaktadır. Çalışanların motivasyonunun yüksek düzeyde olması ve sürekli hale gelmesi, verimlilik elde edilebilmesi için çalışanların performanslarının kullanılması ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak çalışanlar yüksek düzeydeki motivasyonlarının olumlu sonuçlarını dikkate almadıklarında enerjilerini, yeteneklerini ve bilgi birikimlerini işletmenin amaçlarına ulaşabilmesi için kullanmamaktadır (Tunçer, 2013: 91).

2.4. Motivasyonu Etkileyen Unsurlar

İşletmelerin sahip oldukları özelliklerle ilgili örgütsel unsurlar, işletmelerin çalışanlarını değerlendirmesi, çalışanlarına sunmuş oldukları imkanlar ve onlara bakış açılarıyla çalışanların yeteneklerini kullanmada önemli bir belirleyici olma özelliği taşımaktadır. İşletmelerin bulunduğu çalışma alanları, çevresel koşullar, kullanmış oldukları teknoloji, yönetim düşüncesi, fiziksel koşullar gibi motivasyonu etkileyen pek çok unsur bulunmaktadır. İşletme bünyesindeki bütün kademelerde bulunan yöneticilerin birlikte çalıştıkları

çalışanların motivasyonlarını sağlayabilmek, işletmelerde etkinlik ve verimliliğin sağlanması için kullanılabilecek pek çok farklı unsur bulunmaktadır (Mucuk, 2014: 328).

Ücret artışı; çalışanları yapmakta oldukları işi en iyi biçimde yapabilmeleri için motive etmekte olan unsurlardan biridir. Çalışanların zihinsel veya bedensel emeklerinin maddi karşılıkları şeklinde ödenmesi de ücret artışı olarak tanımlanabilir. Çalışanların, çalışmakta oldukları kurumlara duydukları güven ya da bağlılıkları açısından önemli olan ücret artışının tarafsız olarak belirlenmesi gerekmektedir. Çalışanların göstermiş oldukları performansların ücret düzeylerine yansıma şeklini, çalışmakta oldukları işyerlerinin sahip olduğu ücret politikaları ile ücretleri neyin karşılığı olarak aldıkları konusunda bilgi sahibi olmaları da önemlidir. Ücret artışı çalışanların motivasyon düzeylerini arttırmakla beraber, işyerinin maliyetlerini arttırmaya yaramayacak ücret politikalarını belirlemek yönetimin hedeflerinden biri olması gerekmektedir. İşletmelerin adaletli şekilde uyguladığı ücret politikaları, yapılacak olan hangi işler karşılığında verilecek olan ücretlerin verileceğinin belirlenmesi gerekmektedir. Ücret artışının adaletli ve dengeli dağıtılmadığı zamanlarda performans ve motivasyonda düşüş yaşanmaktadır (Babacan, 2012: 10).

Primli ücret; çalışanlara verilmekte olan sabit ücretlerin dışında göstermiş oldukları başarılı durumlar ile yapmış oldukları ekstra işlerde ödenmekte olan özendirici ve teşvik edici ücret olarak tanımlanabilir. Primli ücret, yapılmakta olan standart işler dışında verimliliğin artmasına bağlı şekilde ve yapılmakta olan ekstra işlere göre uygulanmaktadır. Bundan dolayı da iş standartlarının doğru şekilde belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. İş standartları, çalışanların normal şartlarda ortaya koymuş oldukları beceri, performans ve bilgi düzeyleridir. Söz konusu standartlar, yöneticiler ve çalışanlar tarafından üst düzeyde tutulmakta ve primli ücret uygulamalarının çalışan motivasyonunu arttırıcı etkileri bulunmaktadır. Çalışanların motivasyonlarının arttırılması amacıyla primli ücret uygulamalarının doğru bir biçimde düzenlenerek iş standartlarının en iyi şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Primli ücret uygulamaları, işletmeler arasında farklılık gösterebilmektedir (Sabuncuoğlu, 2013: 82).

Ekonomik ödüller; işletmelerde zorlayıcı tekniklerin uygulanmasının yanı sıra ekonomik anlamda uygulamaların yapılması itaat ve uyumun gerçekleştirilmesi için önemlidir. Ödüllendirme sistemi, çalışanlara prim verme, ücret artışı, ikramiyenin yanı sıra çalışanların başkalarının yanında takdir edilmesi, kendilerine terfi etme olanakları verilmesi, sorumluluklarını artırma gibi pek çok uygulamalar ile çalışanları güçlendirmektedir. Çalışanlarını ödüllendiren yöneticiler, verilen ödüller karşısında çalışanların çabalarını da arttırmayı planlamaktadırlar. İşletmeler tarafından belirlenen hedeflere ulaşmış olan çalışanların ödüllendirilmesi uygun olmakla beraber verilmekte olan ödüllerin de beklentileri karşılayabilmesi önemlidir. İşletmelerin amaçlarına ulaşabilmesi amacıyla ödül ve iş arasında bulunan dengeyi en iyi şekilde sağlanması gerekmektedir. Belirli miktarda ikramiye şeklinde verilen ekonomik ödüllerin, adaletli ve dengeli şekilde uygulanması gerekmektedir. Söz konusu ödüllerin çalışanlar üzerinde negatif etkileri ve zararları bulunmaktadır. Ekonomik ödüller aylık ödeme ismini almakla birlikte çalışanların göstermiş oldukları başarılar neticesinde değil belli aralıklarla ödendiğinde motivasyon aracı olma özelliğini kaybetmektedir (Eren, 2012: 377).

Sosyal güvenlik olanakları; çalışanların düzenli şekilde elde ettikleri kazançlarının kesilmesi halinde, yaşlılık döneminde rahat bir şekilde yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gereken fırsatlardan faydalanma olarak tanımlanabilir. Sosyal güvenlik imkanları, çalışanların çalışırken ya da çalışma hayatları sona erdikten sonra bile hayatlarında gereksinim duydukları unsurların karşılanması amacıyla açısından önemlidir. Bu ihtiyaçlarla kişilerin öldükten sonra bile ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla vergilerin alınması gerekmektedir. Sosyal güvencesi bulunmayan kişiler, yaşama güvenle bakmamakta, hayata yönelik tedirginlik duymaktadırlar. Dolayısıyla çalışan bireylerin sosyal güvence altında çalıştırılmaları, bireylerin verimliliklerini artırmakta ve motivasyonlarını yükseltmektedir (Feldstein, vd., 2002: 2247).

Bağımsız çalışma fırsatı; işletmelerde çalışanların çalışma sırasında serbest bir şekilde hareket edebilmek, inisiyatif ve sorumluluk almak isteyen çalışanlara fırsat vermek, başarının beraberinde başarıyı getirmektedir. Sorumluluk almak ve inisiyatif kullanmak istemeyen çalışanlara sorumluluk yüklemek olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Genç, 2004: 65). Çalışma sırasında bağımsız olabilmek, çalışan bireylerin özgür bir şekilde istediklerini yapabilmeleri anlamına gelmeyeceği gibi bu durum işletmelerin otorite eksikliklerinden kaynaklanmaktadır. Çalışanların yeteneklerine ve ilgilerine yönelik rahat bir şekilde hareket edebilme imkanı sağlanması çalışan motivasyonunu olumlu etkilemektedir. Aynı zamanda

işletmelerde güvenli ve rahat çalışma ortamlarının oluşturulması, çalışanların sahip olduğu yeteneklerin de anlaşılabilmesi açısından önemlidir (Acuner, 2010: 50).

Statü; bireylere toplumda bulunan diğer bireyler tarafından atfedilmiş olan değerler olgusu, şeklinde tanımlanabilir. İnsanlar, kalifiye birer çalışan şeklinde kabul görmek ve yaptıkları işten dolayı da takdir edilmek istemektedirler. İşverenlerin davranış ve tutumları ile statü kavramı arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Çalışan bireylerin manevi ya da maddi şekilde tatmin olabilmesi ve çalıştıkları işteki verimliliklerinin devamlı olmasında yöneticilerin rolü büyüktür. İşverenlerin sevgi ve saygısını kazanabilmek amacıyla büyük bir çaba ve fedakarlık göstermektedirler. Bu çalışanlar yapmış oldukları iş karşılığında manevi ya da maddi açıdan tatmin olurlarsa daha başarılı işler yapmaya meyilli olmaktadırlar (Eren, 2004: 517-518). İşletmelerin çalışanlarına verdikleri değer ve statü, bireylerin ailelerinde ve memleketlerinde de saygınlık görmelerini sağlamaktadır. Dolayısıyla işletmede bulunan diğer çalışanlar açısından verilmekte olan değer ve statü, örnek teşkil edebilmek açısından büyük önem taşımaktadır (Peker ve Aytürk, 2000: 54-55).

Takdir; çalışanlar, yapmış oldukları işlerde saygı görmek ve takdir edilmek istemektedirler. Uzmanlaşmış ve kendilerini geliştirmiş olan çalışanların takdir edilerek üst makam tarafından da desteklenebilmesi, çalışan motivasyonunun arttırılması açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışanlara karşı duyulan saygı ile verilmiş olan değerler karşısında çalışanlar motive olmaktadır (Baransel, 2001: 258).

Sosyal uğraşlar; çalışanlarının elinde bulunan boş zamanlarını en iyi şekilde değerlendirebilmeleri için işletmelerin; gezi, spor aktiviteleri, özel günler ve eğlence gibi uğraşlar düzenlemeleri gerekmektedir. Bu sosyal uğraşlar, çalışanların motivasyonlarını arttırmakla birlikte grup ruhunun da gelişmesine katkı sağlamaktadır (Koç ve Topaloğlu, 2010: 214). Sosyal uğraşların iki farklı ve önemli işlevi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; söz konusu sosyal uğraşların çalışanların boş vakitlerini değerlendirebilmeleri açısından bir fırsat olmakla birlikte kendi aralarında da etkin olanların belirlenmesi açısından önemlidir. İkincisi ise; etkin ve başarılı olan çalışanlar, diğer bireyleri olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Bu kapsamda, çalışanlara sunulan sosyal uğraşlar, motivasyonun arttırılması açısından önemlidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 83).

Öneri sistemi; çalışanların, bireysel problemleri veya işle ilgili fikir ve şikayetlerini rahat bir biçimde dile getirmeleri olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların hepsinin değerli olduğu anlayışına dayanmakta olan bu sistem, çalışanlara demokratik bir şekilde yaklaşmakta ve bütün bireylerde kendi düşüncelerinin değerli olduğu hissi oluşturmaktadır. İşletmelerde öneri sisteminin iyi bir şekilde uygulanması, işletmelerin demokratik şekilde yönetildiğini ortaya koymaktadır. Çalışanların düşüncelerini ve fikirlerini rahatça söyleyebildiği ortam bulunduran işletmelerde çalışanlar tarafından yapılmakta olan öneriler ciddiye alınıp uygulandığında işletme içindeki iletişim sağlıklı bir şekilde yapılabilmektedir. Söz konusu süreç, etkinliği ve bütünleştirmeyi arttırmaktadır. Yapılmakta olan önerilerin reddedilmesi ya da kabul edilmesi, aradaki iletişimin bitirilmesini engellenmesi ve iletişimi devamlı hale getirmesi gerekmektedir (Keser, 2006: 170).

Ceza; istenmeyen davranışların sona erdirilmesi ve bu davranışların tekrar edilmemesi amacıyla çalışanlara uygulanan yönteme denir. Cezaya maruz kalmış olan çalışanlar, istenmeyen davranışları tekrarlamamak için gayret göstermektedirler. İşletmelerde uygulanan ceza yöntemi, çalışanlar üzerinde motivasyonu arttırmak yerine moral bozukluğuna ve performansın düşmesine neden olmaktadır. İstenmeyen davranışları yok edebilecek güce sahip olmasına rağmen ceza, istenilen davranışları yaptırabilme gücüne sahip olmamaktadır (Yüksel, 2000: 138). İşletmelerin kurallarına ve hedeflerine uymayan davranışlar karşısında çalışanlara ceza yöntemi uygulanmalıdır. Ceza ile işverenlerin otoritelerinin güçlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bireysel sebeplerle ceza yönteminin uygulanmaması gerekmektedir (Güney, 2008: 354).

Hedef belirleme; çalışanlar ile işverenler arasında bulunan etkileşimi attırabilmesi açısından önemli bir yere sahiptir. İşletmelerin stratejik amaçlarına ulaşabilmelerinin de hedef belirleme önemli bir destek sağlamakla birlikte çalışma tekniklerini ve hedefe ulaştırmada çalışanlara kolaylık sağlayabilmektedir. Çalışanların sorumluluk ve görevlerini netleştirmesine yardımcı olan hedef belirleme, çalışan hedeflere odaklanmasını kolaylaştırmaktadır. İşletmede bulunan çalışma grupları bakımından ele alındığında hedef belirleme, grupların hedefe yönlendirebilmelerini kolaylaştırmaktadır. Performans üzerinde önemli bir etkisi bulunan hedef belirlemenin üç önemli etkisi bulunmaktadır. İlki; çalışanlar üzerinde eylemsel ve düşünsel şekilde etki yapmasıdır. İkincisi; çalışanları hedeflere yönlendirmesidir. Üçüncüsü ise; belirlenen hedefler zor olduğunda çalışanlar daha çok çaba sarf etmeye yönlendirmesidir (Helvacı, 2002: 158).

Yetki ve sorumluluk denkliği; bireylere verilmiş olan sorumluluklar kapsamında yetkilerinin aynı düzeyde olmasıdır. Bu durumda çalışanların sorumlu olmuş oldukları konularda karar alabilme yetkilerine de sahip oldukları söylenebilir. Yetkili bireyler, kullanmış oldukları yetkilerin neticelerinden de sorumlu tutulmaktadır. Yöneticilerin sahip oldukları yetkiler devretmesi, kendi sorumluluklarını ortadan kaldırabilen bir unsur olmamaktadır. İşletme kapsamında yapılmış olan uygulamaların ve alınmış olan kararların en büyük sorumluları yöneticiler olmaktadır. İşletme mensuplarına kararı alabilme yetkileri verilmediği durumlarda, amaçlara ulaşma noktasında bireylerin kendileri de sorumlu tutulabilmektedir. Bu hususta ilkeler çiğnenmiş olmakla birlikte söz konusu durum işletmelerin etkin ve aktif bir biçimde çalışmalarını engelleyen unsurlardan biri olmaktadır. Kendilerine sorumluluk verilerek yetki verilmeyen çalışanlar, diğer çalışanların karar vermelerini bekledikleri için yeterince etkin ve aktif olamamaktadırlar. Bu durumda sorumlu olmuş oldukları kadarıyla çalışmalarını en az düzeyde tutmakla beraber kendilerine yetki verilerek sorumluluk verilmemiş olan çalışanlar ise verilen yetkileri kötü yönlerde kullanmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2014: 37).

Delegasyon; yönetim kademesinde tek bir birey yerine daha çok bireyin görev alması şeklinde tanımlanabilir. Büyük ölçüde üretimin amaçlanması, büyük işletmelerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Büyük işletmeler merkeze bağlı şekilde yönetilmekte olsalar da bu tür işletmelerde pek çok yetkinin devredilmesi de zorunlu olmuştur. Üretimin ve sermayenin gelişerek uluslararası hale gelmesi, bağımsız şekilde karar verebilme ve plan yapmayı da gerekli kılmıştır. Teknolojinin bütün alanlarda olduğu şekilde haberleşme alanında da büyük ölçüde kullanılabilmesi ve bilgisayarların da işletme kapsamındaki yönetimlerde kullanılması ile ara kademelerde yapılmakta olan yetki devirlerini ortadan kaldırılarak merkezi yönetim şekline dönüştürmüştür (Yozgat, 1989: 328).

Kararlara katılma, toplumsal ilişkilerin daha sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesine, çalışanların daha yüksek bir motivasyona sahip olmasına, çalışanların davranışlarının pozitif yönde değişmesine ve işletmenin de eğitsel pek çok hedeflere ulaşmasına katkı sağlamaktadır. Çalışanların yönetimin almış olduğu kararlarda kendisi ile alakalı olan hususlarda katılımlarının sağlanabilmesi, çalışanların memnuniyetini artırmakta ve çalışanların işine daha da bağlı olarak motivasyonlarını arttırmaktadır (Erol, 1990: 330).

Yönetim kademesine katılma, dört şekilde gruplandırılmaktadır, bunlar; kendi kendini yönetme, temsili katılma, gönüllü katılma ve sendikal katılmadır. Bütün bireylerin kendilerini ilgilendirmekte olan konularda karar alabilmek istemeleri oldukça doğal olmaktadır. Yapmış oldukları işlerle ilgili kararların alınması süreçlerinde çalışan bireyler, kendi düşüncelerinin de alınmasını istemektedir. İşletme yönetiminde karar alım süreçlerinde, uygulanmasında katkıları bulunan çalışanların motivasyonu daha yüksek olmaktadır (Öztürk, 2013: 37).

Yükselme; iş ortamlarında bulunmuş oldukları konumdan daha da üst seviyedeki konuma geçerek daha çok sorumluluk ve yetki gerektiren başka görevler üstlenme şeklinde tanımlanabilir. Çalışanların yükselmeleri halinde hem saygınlıkları hem de ücretleri artmaktadır. İşçilerin emeklilik, ölüm, hastalık gibi nedenlerle işlerinden ayrılmaları halinde boşalan görevlere, işletme içinde bulunan çalışanlar arasından seçim yapılması ile boşalan yer doldurulmaktadır. Dolayısıyla bu uygulama, çalışanların moral ve güvenlerini olumlu şekilde etkilemektedir (Sabuncuoğlu, 2013: 82).

Eğitim imkânları; çalışanların alakalı bireysel gelişimlerine teknik anlamda katkı sağlayabilecek biçimde eğitimlere yönlendirilmeleri gerekmektedir. Bu eğitimlerin planlı hale getirilmesi, etkinliklerinin doğru şekilde uygulanmasını ve değerlendirilmesini sağlamaktadır. Motivasyonun arttırılmasına yönelik olarak verilen eğitimler şu şekilde sıralanabilir (Babacan, 2012: 483-486);

1. Eğitim programlarının hazırlanması,
2. Eğitimde kullanılacak olan tekniklerin belirlenmesi,
3. Eğitimin amaçlarının belirlenmesi,
4. Eğitim ihtiyaçlarının ortaya çıkması,
5. Eğitim etkinliğinin ve sonuçlarının değerlendirilmesi,
6. Eğitim programlarının uygulamaya geçilmesi.

Fiziksel koşulların iyileştirilmesi; çalışma ortamlarının fiziksel yapılarının, çalışanların motivasyonlarını yükseltebilecek şekilde tasarlanması gerekmektedir. Çalışma ortamlarında bulunan; temizlik, sıcaklık,

ergonomi, nem ve gürültü gibi pek çok unsur çalışanların motivasyonları üzerinde etkili olmaktadır (Fındıkçı, 2006: 47).

İşyerlerinde çalışmakta olan bireylerin ruhsal ve fiziksel bakımdan rahat olabilmelerini sağlayabilecek ortamların oluşturulması, çalışan motivasyonunun yükseltilmesi açısından önem taşımaktadır. İşletmelerin; ısıtma, havalandırma, güvenlik, titreşim aydınlatma gibi hususlarda gerekli olan standartları sağlayabilmesi gerekmektedir. Çalışanlardan verim elde edilebilmesi amacıyla bu koşulların düzenlenmesi oldukça önemlidir. Çalışma şartlarının ne şekilde ve nasıl değişim geçireceğinin belirlenebilmesi açısından çalışanların düşüncelerinin alınması, çalışanları mutlu etmekle birlikte değişmekte olan şartların etkinliğinin de arttırılmasını sağlamaktadır (Koç ve Topaloğlu, 2010: 215).

2.5. İşletmelerde Bilişim Teknolojilerinin Kullanımı ve Etkileri

Teknik anlamda BT, işletmelerin kontrol ile karar verme fonksiyonları için gereken bilginin toplanmasından dağıtılmasına kadarki süredeki bütün elemanları içinde barındıran bir kümeyi oluşturmaktadır. BT'nin; koordinasyon, kontrol ve karar verme fonksiyonları desteklemesi ve bunun yanı sıra yöneticilere ve çalışanlara sorunları analiz etme, yeni ürünler oluşturma ve karmaşık konuların görsel hale getirilmesi konusunda destek verme gibi pek çok işlevi bulunmaktadır (Laudon ve Laudon, 1996: 48).

BT, bütün sistemler gibi birbiri ile ilişki içinde olan parçalardan meydana gelmektedir. Söz konusu teknolojiler; süreçler, donanım, insan, çıktılar, veri dosyaları ve girdiler gibi parçalardan oluşmaktadır. 1980'lerde BT, yönetim bilişim sistemleri ve veri işleme sistemleri şeklinde sınıflandırılmıştır. Gün geçtikçe ise bu sınıflandırma; ofis otomasyon sistemleri, uzman sistemler, yönetim bilişim sistemleri, ticari işlem sistemleri, üst yönetim bilişim sistemleri ve karar destek sistemleri şeklinde yapılmaktadır (Hicks, 1993: 14).

BT'nin örgütler üzerindeki etkileri; işletmelerin yönetim kademelerinin BT'yi nasıl kullanacağı ya da BT'den nasıl yararlanacağı konusunda bilgisi olmasa da BT gelişmeye devam etmektedir. Örgütlerin pek çoğunda bilişim sistemleri, karar alım süreçleri içinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Dolayısıyla bilgisayar sistemleri, örgütlerin vazgeçilmez birer parçası haline gelmiştir. Bilişim sistemlerinin önemli unsurlarından biri olan bilgisayarların, örgütler üzerinde önemli işlevlerini yerine getirmekte ve yönetim kademelerinde katkıda bulunulduğu pek çok kişi tarafından da kabul edilmiştir. Yönetici bireyler örgüt içindeki bütün faaliyetleri günlük olarak takip edebilmede ve örgütleri de elde edilen bilgilere göre yönetebilmelerinde BT önemli bir rol oynamaktadır. BT ile yöneticiler, bütün bilgilere ulaşabilmekte, bilgileri takip edebilmekte ve bilgileri anında görebilme imkanına sahip olmaktadırlar (Soysal, 1989: 222).

İşletmelerde BT'nin yönetim ve organizasyon yapısına etkileri; BT'nin gelişirken beraberinde getirmiş olduğu hızlı otomasyon sistemleri pek çok işin makinelerle yapılmasına imkan sağlamıştır. İşletme içinde insan gücünün çalıştırılmasının maliyetinin yüksek düzeyde olması, az hata yapılarak daha kaliteli üretim yapılma isteği, dış çevrenin de hızlı şekilde değişmesine uyabilme gayreti, rekabetin yoğun yaşandığı ortamlarda işletmelerin makineleşmeye yönelmesine neden olmuştur. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ) üretim içindeki paylarını makineleşme ile artırmakta ve bu nedenle de bu işletmeler önemini daha da arttırmaktadır. İnsan gücü ile gerçekleştirilen seri üretim makineleşme ile yerini zamanında ve esnek üretime bırakmaktadır. Yaratıcılık, rekabet vb. gibi unsurların yani otomasyonun işletme bünyelerine girmesi ile işsizlik giderek artmıştır. Özel sektör içinde bulunan ofislerin otomasyona geçmesi ve devlet kurumlarının özelleştirilesi de işsizliği arttırmıştır (Çapar, 2003: 46).

İşletmeler BT'yi kullanırken hızlı şekilde karar alım süreçlerine katılım, işletmeler içinde etkin şekilde veri akışlarının sağlanabilmesi gibi pek çok amaca, işletme dışında bilgi akışının geliştirilebilmesine kıyasla daha da önem vermektedirler. Yöneticiler, BT kullanarak işletme içinde bilgi akışının sağlanmasında etkinlik sağlamakla karar alım süreçlerini hızlandırarak bölümler arasında koordinasyonun gerçekleştirilmesine yönelik çalışmalara daha da ağırlık vermektedir (Tekin vd., 2005: 117).

İşletmelerin hepsinin geleneksel pek çok amacı olmakla birlikte bu amaçları gerçekleştirmek için girişimlerde bulunmaktadırlar (Ataman, 2002: 58). Taylor ve Fayol, Klasik örgüt kuramının öncüleri olmakla beraber ekonomik amacı bulunan işletmelerin temel amaçlarının kazancın arttırılması olduğunu ifade etmişlerdir. Friedman ise Taylor ve Fayol'a benzer olarak işletmelerin tek bir sosyal sorumlulukları olduğunu ve bunun da kazancın en üst düzeye çıkarılması olduğunu ileri sürmüştür (Yozgat, 1998: 167).

BT'nin sürekli ve hızlı şekilde gelişmesi, iş yaşamını önemli oranda etkilemektedir. İşletmelerde faaliyetlerin yürütülebilmesine yönelik mevcut stratejiler ile gelecek dönem içindeki politika ve stratejilerin belirlenmesinde BT'ne önem vermeleri gerekmektedir (Tekin vd., 2005: 116). BT'nin işletme bünyesinde meydana getirdiği değişimler; güçlü bireysel hizmetler, eşsiz ve daha iyi ürünler, sürdürülebilir nitelikte operasyonel etkinliklerin üretilmesini mümkün hale getirmektedir. Bu durum aynı zamanda işletmelerin rekabet ortamında üstün hale gelmelerine imkan tanımıştır. Dünya genelinde BT, işletmeleri yeni müşterilere ve tedarikçilere ulaştırarak farklılaştıran, verimsizlikten uzaklaştıran platformlar sunmaktadır. BT'nin sunmuş olduğu platformlar şu şekilde sıralanabilir (Barca ve Geyik, 2003: 211);

1. Fonksiyonel Bilişim Teknolojileri
2. Ekstranet ve İntranet
3. Karar Destek Sistemleri
4. Uzman Sistemleri
5. Elektronik Veri Değişim Sistemleri
6. Ofis Otomasyonu
7. Yönetim Bilişim Sistemleri

İşletmeleri BT kullanmaya iten nedenler; küresel arenada faaliyetlerine devam eden işletmeler, rekabet kurallarının, yapısının, müşteri ihtiyaçlarının ve isteklerinin devamlı değişmesi sonucunda işletmelerin kendileri de değişmektedir. BT ile meydana gelen değişimler arasında bulunan geçiş süreleri de önemli oranda kısalmaktadır (Tekin vd., 2005: 116).

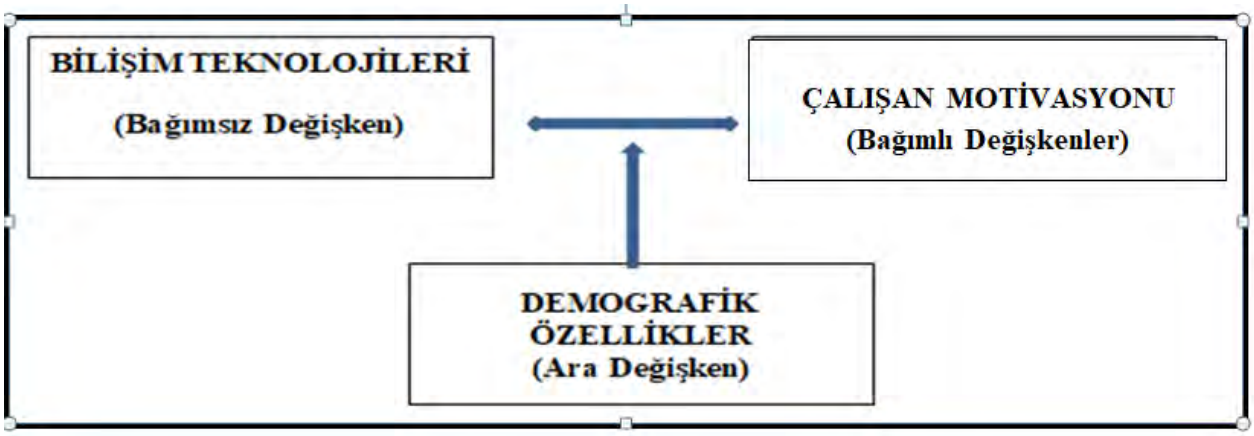
Dinamik ve rekabetçi iş ortamı, yalnızca değişimlerin sayısını arttırmamakla birlikte değişimlerin doğal yapısından daha fazla karmaşık bir hale gelmektedir. Bu durumda değişimin etkileri BT sayesinde işletmeler ve insanlar üzerinde daha da etkili olmaktadır (Ekren, 2004: 1);

3. YÖNTEM

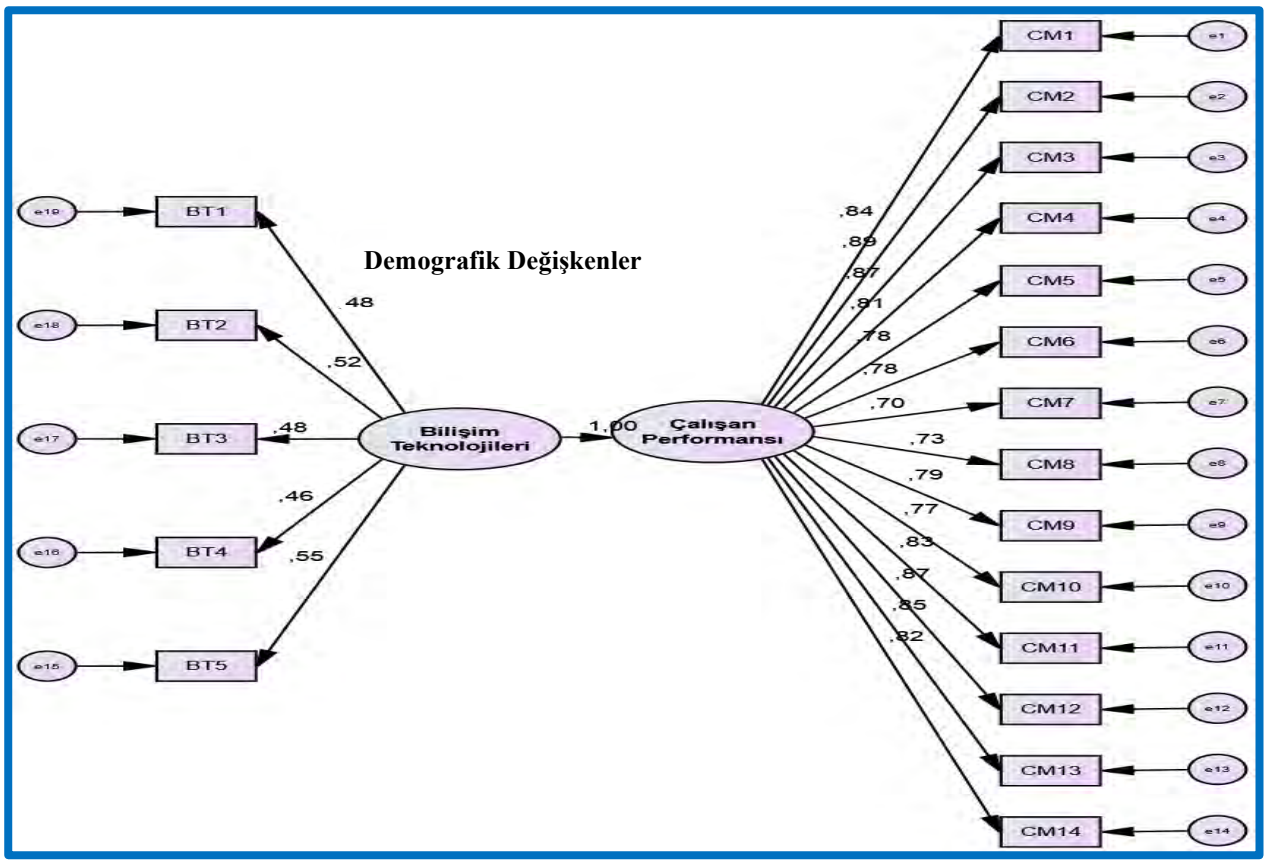
Bu kısımda; araştırmanın modeli ve hipotezleri, evreni ve örneklemi, veri toplama araçlarına ve verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli esas alınmıştır. Bu modelde; genellikle iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiler ortaya çıkartılır. İki veya daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin derecesi nasıldır? Veya incelenen bir olgunun düzeyi (örneğin işe geç kalma), belirli değişkenler açısından (örneğin cinsiyet) karşılaştırıldığında anlamlı farklılaşma var mıdır? gibi sorular ilişkisel tarama araştırma desenleri ile çözülebilir niteliktedir. İlişkisel tarama araştırmalarında değişkenlere ilişkin verilerin genellikle gerçek yaşamda, alanda (üniversiteler, işletmeler, devlet kurumları vb.) çalışan kişilerden toplanmaktadır (Çakmak vd., 2013: 79).



Şekil -1. BT'ne Yönelik Algısı, Motivasyon ve Demografik Değişkenler Arası İlişkiyle İlgili Kavramsal Model



Şekil -2. BT'ne Yönelik Algısı, Motivasyon ve Demografik Değişkenler Arası İlişkiyle İlgili İstatistiksel Model

Araştırmanın Hipotezleri

H1a: BT'ne yönelik algılar ve çalışanların motivasyonu; bireylerin cinsiyetine göre farklılık gösterir.
H1b: BT'ne yönelik algılar ve çalışanların motivasyonu; yaşa göre farklılık gösterir.
H1c: BT'ne yönelik algılar ve çalışanların motivasyonu; eğitim durumuna göre farklılık gösterir.
H1d: BT'ne yönelik algılar, çalışanların motivasyonunu etkiler.

3.2. Evren ve Örneklem

"BT'nin çalışan motivasyonuna etkileri" hususunda ortaya çıkan gelişmeler ile mevcut durumların belirlenmesi, bu hususta alınabilecek önlemlerin neler olduğunun belirlenmesine yönelik olarak araştırma yapılabilmesi için örneklemin belirlenmesi gerekmektedir. Evren büyüklüğü ve örneklem hacminin belirlenmesine yönelik bilgiler aşağıdaki tablo 1'de gösterilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50).

Tablo-1 Evren Büyüklüğü ve Örneklem Hacminin Belirlenmesi

Evren Büyüklüğü	**+-0.05 örnekleme hatası (d)**		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
750	254	185	226
1000	278	198	244
2500	**333**	224	286

Araştırmanın evrenini, Ankara OSTİM'de faaliyetlerini sürdüren danışmanlık hizmetleri sürdüren işletmelerde çalışan toplam 1184 adet kişidir. Dolayısıyla tablo 1 incelendiğinde %5 örnekleme hatası ile; 1184 kişilik evren büyüklüğü, 2500 kişilik evrene ve 333 kişilik örnekleme denk gelmektedir. Dolayısıyla, yeterli sayıda anketin olması için örnekleme grubu olarak 500 adet kişiye anket dağıtılmış ve dağıtım sonrasında geri dönen anketlerden 51 geçersiz olan anket çıkarılmış ve 449 kişi örneklem sayısı olarak belirlenmiştir. Oluşturulan evren listesinden örnekleme birimlerinin seçimi ölçüt olmaksızın "Basit Tesadüfi Örnekleme" yöntemiyle katılımcılar belirlenerek anketler 01 Eylül 2019 ve 08 Aralık 2019 tarihleri arasında yapılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında elde edilmiş olan veriler anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Ankete katılan bireylerin sorulara nesnel bir şekilde cevap vermiş oldukları varsayılmıştır. Çalışma kapsamında "Bilişim Teknolojileri Ölçeği" ve "Çalışan Motivasyonu Ölçeği" olmak üzere 2 adet ölçek kullanılmıştır. Çalışma kapsamında kullanılmış olan ölçeklere ilişkin bilgiler şu şekildedir;

Bilişim Teknolojileri Ölçeği

Bu çalışmada, Asal ve Bayındır'ın (2019: 406) geliştirmiş ve kullanmış olduğu "Bilişim Teknolojileri Ölçeği"nden yararlanılmıştır. BT alanındaki uygulamalarda çalışanların motivasyonuna etkilerini ortaya koymak üzere 5 madde ve tek boyuttan oluşan bir anket kullanılmıştır. Ölçeğin cronbach alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,868 olarak hesaplanmıştır.

Çalışan Motivasyonu Ölçeği

Bu çalışmada, Kılıçkara'nın (2016: 105) geliştirmiş olduğu, Dulkadir ve Güçlüer'in (2016: 127-128) çalışmasında kullanmış olduğu "Çalışan Motivasyonu Ölçeği"nden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçekte; bireysel faktörler (14 madde), 1 boyuttan oluşmuş ve güvenilirlik katsayısı ise 89,4 olarak hesaplandığı belirtilmiştir. Bu ölçekle çalışanların bireysel özelliklerinin onların motivasyonlarını nasıl etkilediği ölçülmeye çalışılıştır. Ölçekte kullanılan sorulara katılımcıların 1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-fikrim yok, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum şeklinde cevaplandırmaları istenen 5'li likert tipi ölçekten yararlanılmıştır.

3.4. Verilerinin Analizi

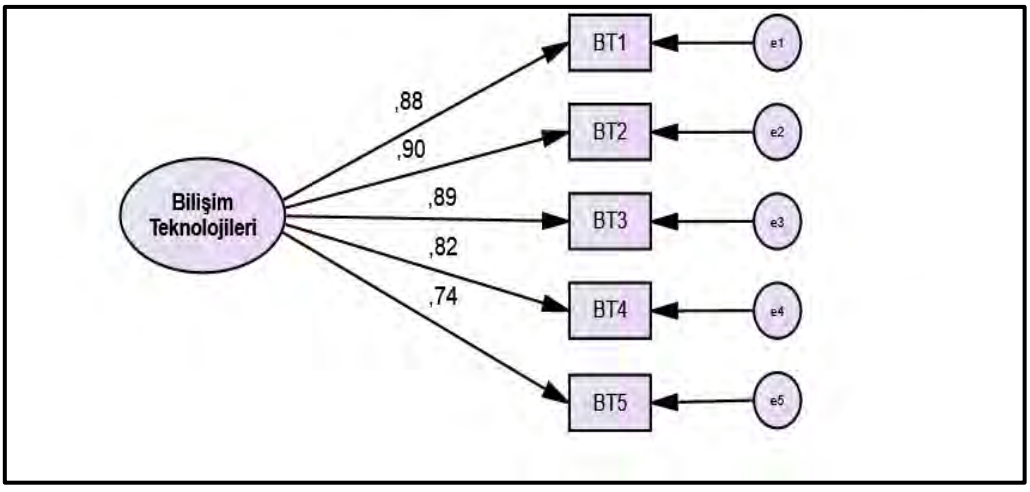
Bu çalışmada; niceliksel tekniklerle sebep-sonuç ilişkilerini ortaya koymayı amaçlayan bir anket uygulaması yapılmış ve bu anketlerin uygulanması ile bazı veriler elde edilmiştir. Söz konusu veriler SPSS istatistik analiz programı ile araştırma raporunun oluşturulabilmesi için; güvenilirlik, faktör, veri, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, anket tekniği ile elde edilmiş olan veriler incelenerek gerçekleştirilmiş olan; güvenilirlik, doğrulayıcı faktör analizi, demografik veriler, t-testi, korelasyon ve regresyon analizlerinden elde edilen sonuçlara yer verilmiştir. Verilerin analizlerinde basıklık ve çarpıklık katsayısı değerlerinin normal dağılıma uygun oldukları tespit edilmiş ve grup arasında karşılaştırma yapmak üzere t ve f-testleri yapılmıştır. Dolayısıyla, yapılan analizler sonucunda hesaplanan p değerleri; alfa değeri olan 0,05 bulgusundan küçük olması halinde, gruplar arasında farklılık olduğuna karar verilmiştir.

4.1. Bilişim Teknolojileri için Güvenilirlik Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bilişim Teknolojileri Ölçeğini oluşturan boyut ve maddelere ait yapı (5 madde) doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılarak test edilmiştir. İlk aşamasında model uyum indekslerinin uygun aralıklarda değer alıp almadığı ($p<0,05$) test edilmiştir. Daha sonra uygun değer aralığında bulunan modelin tahmin değerleri incelenmiştir.



Şekil -3. BT İçin DFA

Test edilen modelde Bilişim Teknolojileri Ölçeği "Bilişim Teknolojileri" ile gösterilmiştir. BT Ölçeği BT1, BT2, BT3, BT4 ve BT5 olmak üzere 5 madde ile açıklanması amaçlanmıştır. Ayrıca DFA modelinde yer alan e1, e2, e3, e4 ve e5 ile gösterilen yapılar ise hata terimleridir.

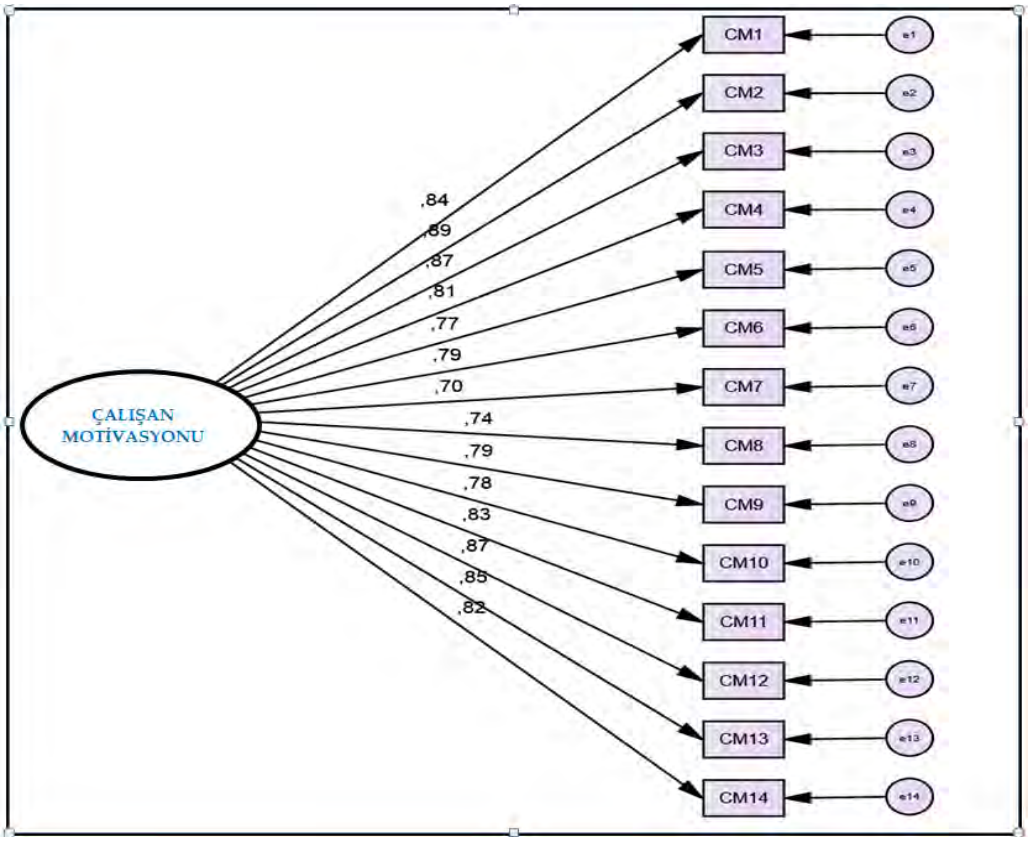
Tablo-2 Bilişim Teknolojileri Model Uyum İndeksleri

	İyi Değer	**Uygun Değer**	**Hesaplanan Değer**
X^2/sd	3'den Küçük	5'den Küçük	2,675
RMSEA	0,050 ve daha Düşük	0,080 ve daha Düşük	0,041
GFI	0,90 ve Yüksek	0,85 ve Yüksek	0,963
NFI	0,90 ve Yüksek	0,85 ve Yüksek	0,976
CFI	0,95 ve Yüksek	0,90 ve Yüksek	0,978

BT için Model Uyum İndeksleri tablo 2'deki değerler incelendiğinde model uyum indekslerinin genel olarak uyum için iyi düzeylere sahip olduğu görülmektedir.

4.2. Çalışan Motivasyonu İçin Güvenilirlik Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi

Çalışan Motivasyonunu oluşturan boyut ve maddelere ait yapı (14 madde) doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılarak test edilmiştir. İlk aşamasında model uyum indekslerinin uygun aralıklarda değer alıp almadığı ($p<0,05$) test edilmiştir. Daha sonra uygun değer aralığında bulunan modelin tahmin değerleri incelenmiştir.



Şekil -4. Çalışan Motivasyonu İçin DFA

Test edilen modelde Çalışan Motivasyonu ölçeği "Çalışan Motivasyonu" ile gösterilmiştir. Çalışanların Görev Performansı CM1, CM2, CM3, CM4, CM5, CM6, CM7, CM8, CM9, CM10, CM11, CM12, CM13 ve CM14 olmak üzere 14 madde ile açıklanması amaçlanmıştır. Ayrıca DFA modelinde yer alan e1, e2, … e14 ile gösterilen yapılar ise hata terimleridir.

Tablo-3 Çalışan Motivasyonu Model Uyum İndeksleri

	İyi Değer	**Uygun Değer**	**Hesaplanan Değer**
X^2/sd	3'den Küçük	5'den Küçük	4,091
RMSEA	0,050 ve daha Düşük	0,080 ve daha Düşük	0,061
GFI	0,90 ve Yüksek	0,85 ve Yüksek	0,882
NFI	0,90 ve Yüksek	0,85 ve Yüksek	0,934
CFI	0,95 ve Yüksek	0,90 ve Yüksek	0,942

Çalışan Motivasyonu için Model Uyum İndeksleri tablo 3'teki değerleri incelendiğinde model uyum indekslerinin uyum için genel olarak iyi düzeylere sahip olduğu görülmektedir.

Tablo-4 Araştırma Ölçekleri İçin Tahmin Değerleri ve Güvenilirlik Katsayıları

Boyut	**Madde**	**Tahmin Değeri**	**P değeri**	**Cronba**
BT	1. İşletmemizde değişen BT'ne örgüt kültürünün uyumu ile ilgili çok az sorun yaşanmaktadır.	,880	***	0,923
	2. Teknolojideki yeni gelişmelerin kullanılmasıyla çalışanların iş tatmini artar.	,896	***	
	3. Çalışanlar, teknolojinin değişiminde yeni teknolojiyi hemen benimseyip uygular.	,894	***	
	4. Üst yönetim işletmemizde BT'nin uygulanmasına öncülük etmektedir.	,823	***	
	5. BT'nden yararlanılması çalışanların beceri ve yeteneklerinin ortaya çıkmasını kısıtlar.	,739	***	
Çalışan Motivasyonu	1. Çalıştığım iş için bilgim yeterlidir.	,839	***	0,964
	2. Çalıştığım iş için tecrübem yeterlidir.	,894	***	
	3. Çalışma ortamında iş güvenliğine önem verilmesi	,866	***	
	4. Çoğunlukla amirlerimin tutumundan olumlu olarak	,812	***	
	5. Genel olarak beklentilerime ulaştım diyebilirim.	,771	***	
	6. İşimde yeni beceriler kazanabiliyorum.	,787	***	
	7. İşimin garantili bir gelecek sağladığına inanıyorum.	,705	***	
	8. İşyerinde sorunlu arkadaşlar bulunduğu kanısındayım.	,743	***	
	9. Kurumun ilke ve amaçlarını benimsiyorum.	,794	***	
	10. Mesleğimi severek yapıyorum.	,780	***	
	11. Meslekte geçirdiğim süreler arttıkça iş doyumu düzeyim de	,832	***	
	12. Parasal ödüllere manevi ödüllerden daha çok önem veririm.	,874	***	
	13. Yapmakta olduğum iş yeteneklerimi kullanabileceğim,	,854	***	
	14. Yaptığım iş işyerim açısından önemli bir iştir.	,824	***	

***** = P<0,001**

BT ile ilgili maddeler seçilirken Asal ve Bayındır'ın (2019: 406) geliştirmiş ve kullanmış olduğu "Bilişim Teknolojileri Ölçeği"nden yararlanılmıştır. BT alanındaki uygulamalarda çalışanların motivasyonuna etkilerini ortaya koymak üzere 5 madde ve tek boyuttan oluşan bir ölçek tercih edilmiştir. Ölçekte kullanılan sorulara katılımcıların 1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-fikrim yok, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum şeklinde cevaplandırmaları istenen 5'li likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Analiz sonucunda hesaplanan uyum indekslerine bakıldığında, yapılan saha araştırması ile elde edilen verilerin, BT boyutunun mevcut 5 maddelik yapısını desteklediği görülmektedir. BT tanımlaması amaçlanan her bir soruya ait p değerinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,01$). Ayrıca sorulara ait tahmin değerlerinin de oldukça yüksek değerler aldıkları görülmektedir. BT için hesaplanan Cronbach Alfa değerinin 0,923 olduğu görülmektedir. Bu değere bakılarak yönetici tutumunun güvenilir olduğu söylenebilir.

Çalışan Motivasyonu ile ilgili maddeler oluşturulurken Kılıçkara'nın (2016: 105) geliştirmiş olduğu, Dulkadir ve Güçlüer'in (2016: 127-128) çalışmasında kullanmış olduğu "Çalışan Motivasyonu Ölçeği"nden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçek 14 sorudan oluşmaktadır ve ölçekte kullanılan sorulara katılımcıların 1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-fikrim yok, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum şeklinde cevaplandırmaları istenen 5'li likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Çalışan Motivasyonu için uygulanan DFA sonucunda hesaplanan uyum indekslerine bakıldığında, yapılan saha araştırması ile elde edilen verilerin,

Çalışan Motivasyonu boyutunun mevcut 14 maddelik yapısını desteklediği görülmektedir. Çalışan Motivasyonunu tanımlaması amaçlanan her bir soruya ait p değerinin anlamlı olduğu görülmektedir (p<0,01). Ayrıca sorulara ait tahmin değerlerinin de oldukça yüksek değerler aldıkları görülmektedir. Çalışan Motivasyonu için hesaplanan Cronbach Alfa değerinin 0,964 olduğu görülmektedir. Bu değere bakılarak Çalışan Motivasyonunun güvenilir olduğu söylenebilir.

4.3. Frekans Analizleri

Yapılan araştırmada cinsiyet, yaş ve eğitim durumu değişkenlerinin dağılımları frekans analizi yardımı ile incelemek istenmiştir ve frekans analiziyle yapılan hesaplamalar sonucunda elde edilen dağılımlar Tablo-5'de verilmiştir.

Tablo-5 Demografik Değişkenlerin Frekans Tablosu

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	233	51,9%
	Kadın	216	48,1%
Yaş	30-41 Yaş	401	89,3%
	42-53 Yaş	42	9,4%
	54 Yaş Üzeri	6	1,3%
Eğitim Durumu	Lisans	400	89,1%
	Yüksek Lisans	43	9,6%
	Doktora	6	1,3%
Toplam		449	100%

Tablo 5 incelendiğinde yapılan araştırmanın 449 gönüllü katılımcı ile gerçekleştirildiği görülmektedir. Araştırmaya katılan gönüllü katılımcıların 233'ünün (%51,9) erkek 216'sının (%48,1) kadın olduğu saptanmıştır. Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında 401 kişi (%51,6) 30-41 yaş arasında, 42 (%9,4) kişi 42-53 yaş arasında, 6 kişi (%1,3) 54 yaş üstü olduğu gözlenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan kişilerin 400'ünün lisans (%89,1), 43'ünün (%9,6) yüksek lisans ve 6'sının doktora (%1,3) düzeyinde eğitim aldıkları tespit edilmiştir.

4.4. T testi, One way Anova ve Post-Hoc analizleri demografik Özellikler ile Yönetici Tutumu ve Görev Performansı Arasındaki İlişki

Demografik Özellikler ile Yönetici Tutumu ve Görev Performansı Arasındaki İlişki t- testi, f testi **Post-Hoc analizleri** yardımıyla incelenmiştir.

Tablo-6 Demografik Özellikler ile Bilişim Teknolojileri Uygulamaları ve Çalışan Motivasyonu için Farklılaşma Tablosu

Düzeyler			N	Ort.	f Değeri	p Değeri	Hipotez Post Hoc
Cinsiyet	BT	A-Erkek	233	3,7494	4,430	,000	H1 Kabul A>B
		B-Kadın	216	3,3102			
	Çalışan Motivasyonu	A-Erkek	233	3,8292	2,477	,014	H1 Kabul A>B
		B-Kadın	216	3,6095			
Yaş	BT	A-30-41 Yaş	401	3,5112	1,350	,260	H1 Red
		B-42-53 Yaş	42	3,7286			
		C-54 Yaş Üzeri	6	4,0000			
	Çalışan Motivasyonu	A-30-41 Yaş	401	3,6478	13,717	,000	H1 Kabul A<B
		B-42-53 Yaş	42	4,4269			
		C-54 Yaş Üzeri	6	3,8571			
Eğitim Durumu	BT	Lisans	400	3,4410	16,370	,000	H1 Kabul A<B
		Yüksek Lisans	43	4,3721			
		Doktora	6	4,0333			
	Çalışan Motivasyonu	Lisans	400	3,6546	11,177	,000	H1 Kabul A<B
		Yüksek Lisans	43	4,3555			
		Doktora	6	3,7857			

"H1a: BT'ne yönelik algılar ve çalışanların motivasyonu; bireylerin cinsiyetine göre farklılık gösterir" hipotezi için demografik özellikler ile BT ve çalışan motivasyonu arasındaki ilişki için yapılan test sonucunda; cinsiyete için elde edilen p değerleri incelendiğinde BT (p=0,000) ve çalışan motivasyonu (p=0,014) için H1 hipotezinin kabul edildiği saptanmıştır (p<0,05). Yani BT ve çalışan motivasyonu cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde erkeklere ait BT ve çalışan motivasyonu ortalamalarının kadınlara göre daha fazla olduğu gözlenmiştir

"H1b: BT'ne yönelik algılar ve çalışanların motivasyonu; yaşa göre farklılık gösterir" hipotezi için yaşa göre farklılık için hesaplanan p değerleri incelendiğinde BT (p=0,260) için H1 hipotezinin reddedildiği tespit edilmiştir(p>0,05). Bu bağlamda BT'nin yaşa göre farklılık göstermediği söylenebilir. Ancak çalışan motivasyonu (p=0,014) için hesaplanan p değeri incelendiğinde H1 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir. Bu sonuca göre çalışan motivasyonunun yaşa göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Ortalamalar incelendiğinde 42-53 yaş arasında olan çalışanların motivasyonu 30-41 yaş arasında olan çalışanların motivasyonundan daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

"H1c: BT'ne yönelik algılar ve çalışanların motivasyonu; eğitim durumuna göre farklılık gösterir" hipotezi için eğitim durumu için elde edilen p değerleri incelendiğinde; BT (p=0,000) ve çalışan motivasyonu (p=0,000) için H1 hipotezinin kabul edildiği tespit edilmiştir (p<0,05). Yani BT ve çalışan motivasyonu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde lisans düzeyinde eğitim almış çalışanların BT ve çalışan motivasyonu yüksek lisans düzeyinde eğitim almış çalışanlara göre daha düşük olduğu gözlenmiştir.

4.5. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi 2 farklı değişken arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla kullanılan bir yöntemdir ve bu ilişkiler hesaplanan korelasyon katsayısı (r) değerinin büyüklüğü ve işaretine bakılarak yorumlanır. Korelasyon katsayısı 0-0,2 arasında değer aldığında çok zayıf, 0,2-0,4 arasında değer aldığında zayıf, 0,4-0,6 arasında değer aldığında orta, 0,6-0,8 arasında değer aldığında yüksek ve 0,8-1,0 arasında değer aldığında ise değişkenler arasında çok yüksek ilişki olduğu şeklinde yorumlanabilir. Korelasyon katsayısının negatif değer alması sadece ilişkinin yönü hakkında bilgi verir, ilişkinin büyüklüğünü etkilemez.

Tablo-7 Korelasyon Analizi

		Bilişim Teknolojileri	Çalışan Motivasyonu
Bilişim Teknolojileri	Korelasyon Katsayısı (r)	1	,501**
	P değeri		,000
	N	449	449
Çalışan Motivasyonu	Korelasyon Katsayısı (r)	,501**	1
	P değeri	,000	
	N	449	449

Yapılan araştırmada 449 gözlem(N=449) kullanılarak uygulanan korelasyon analizi sonucunda BT ve Çalışan Motivasyonu arasındaki korelasyon katsayısı 0,501 olarak hesaplanmıştır(r=0,501). Korelasyon katsayısı için hesaplanan p değeri incelendiğinde BT ve Çalışan Motivasyonu arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir(p<0,05). Bu korelasyon değerine bakılarak BT ile Çalışan Motivasyonu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Yani BT ve Çalışan Motivasyonu biri arttığında diğeri de artmaktadır. Değişkenlerden hangisinin diğerini etkilediğini tespit edebilmek için regresyon analizi uygulamanın uygun olduğu görülmüştür. Çünkü korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki etki yönünü belirlemek mümkün değildir.

4.6. Regresyon Analizi

Regresyon analizi değişken ya da değişkenler arasındaki doğrusal ilişkilerin etki yönünü, ilişkinin negatif veya pozitif olma durumunu ve etki büyüklüğünü inceleyen bir analiz yöntemidir. Bu yöntem ile tespit edilen ilişkiler bir denklem ile ifade edilir bu denkleme regresyon denklemi adı verilir. Regresyon denkleminin teorik

gösterimi; $Y= \beta_0+ \beta_i X_i + \varepsilon_i$ şeklinde ifade edilebilir. Burada X_i i. bağımsız değişkeni, Y bağımlı değişkeni, β_i i. bağımsız değişkene ait katsayıyı, ε_i ise i. bağımlı değişkene sahip hata terimlerini ve β_0 sabit katsayı değerini temsil etmektedir. Hata terimlerinin toplamları da 0'dır.

Bilişim Teknolojilerinin, Çalışan Motivasyonuna Etkileri

Tablo-8 Bilişim Teknolojilerinin, Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi

	Çalışan Motivasyonu		
	B (Beta)	**t Değeri**	**p Değeri**
Sabit Katsayı	2,161	16,185	,000
BT	,442	12,226	,000

H1d: BT'ne yönelik algılar, çalışanların motivasyonu etkiler.

Yapılan regresyon analizi sonucunda sabit katsayı(p=0,00) ve BT'nin (P=0,000) Çalışan Motivasyonunu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir (p<0,05). Bu nedenle kurulacak olan regresyon denklemi modeline ilişkileri anlamlı bulunan değişkenlerin alınmasına karar verilmiştir.

$Y= \beta_0+ \beta_i X_i$ şeklinde kurulacak olan denklem için aralarındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilen düzey sayısı iki olduğu için i=1 olarak alınır. Yani elde edeceğimiz denklemin teorik yapısı $Y= \beta_0+ \beta_1 X_1$ şeklinde olacaktır. Bu denklemde kullanılan sembollerin anlam ve karşılıkları aşağıdaki regresyon sembollerinin karşılıkları tablosunda verilmiştir.

Tablo-9 Regresyon Sembollerinin Karşılıkları

Semboller	**Anlamları**	**Karşılık Gelen Kavram/Değer**
Y	Bağımlı Değişken	Çalışan Motivasyonu
X_1	Bağımsız Değişken	BT
β_0	Sabit Katsayı	2,161 (Tablodaki B değerlerinden)
β_1	Bağımsız Değişkene ait Katsayı	0,442

Regresyon sembollerinin karşılıkları tablo 9'da verilen sembol karşılıkları ve değerler denklemde yerine koyulursa denklemin son hali aşağıdaki gibi olacaktır.

Çalışanların Görev Performansı = 2,161 + 0,442 Yönetici Tutumu

Yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen denkleme bakıldığında BT'nin, Çalışan Motivasyonu üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Oluşturulan regresyon denklemi incelendiğinde BT puanı bir birim arttığı zaman Çalışan Motivasyonu puanının 0,442 birim artacağı söylenebilir. Yani BT'nin Çalışan Motivasyonu üzerinde yaklaşık %44,2 oranında pozitif yönlü bir etkisi vardır. Sonuç olarak yapılan regresyon analizine göre BT üzerinde yapılacak olan bir iyileştirmenin Çalışan Motivasyonu da artıracağı söylenebilir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

BT'nin güçlü birer stratejik araç şeklinde kullanılması, teknolojiden en üst seviyede yararlanılmasına imkan tanıyacak değişikliklerin ortaya konulmasına bağlıdır. Gün geçtikçe daha sert koşullara sahip olan pazarlarda rekabet üstünlüğü sağlamak isteyen KOBİ'lerin, örgütsel ihtiyaçlara uygun şekilde BT'yi kullanma seviyelerini arttırması gerekmektedir. Yeni ürünler geliştirebilmek, üretim maliyetlerini azaltabilmek, örgüt içinde ve dışında eşgüdüm ile iletişimi geliştirebilmek, ürün kalitesini arttırmak isteyen KOBİ'lerin BT'den etkin şekilde yararlanması gerekmektedir. Bu kapsamda BT'ne önemli ölçüde yatırımlar yapmış olan KOBİ'lerin gerekli olan örgütsel değişiklikleri de yapabilmesi gerekir. İşletme yönetimlerinin BT'ni kullanmaları halinde ihtiyaç duyabilecekleri işgücünün niteliklerini belirlemesi, hizmet içi eğitimlerde ya da danışman veya üniversite gibi kuruluşlar ile işbirliği yapılarak gerekli olan niteliklere sahip olan işgücünün istihdamları ve gerekli eğitimleri almaları sağlanmalıdır. Bu kapsamda BT'nin daha etkili şekilde gerçekleştirilmesi, çalışanların motivasyon düzeyleri ile doğrudan ilişki içindedir.

Bu çalışmanın analizleri sonucunda cinsiyete yönelik elde edilen veriler incelendiğinde; 233 katılımcının erkek (%51,9) ve 216'sının da kadın olduğu (%48,1) tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında kadın ve

erkek sayısı arasında çok fark olmadığı gözlemlenmiştir. Cinsiyet, bireylerin erkek veya kadın olarak doğuştan getirdiği, belirgin, fizyolojik, genetik ve biyolojik bir farklılıktır. Bireylerin içinde yaşamış olduğu toplumların yapısına bağlı olarak cinsiyet rolleri, davranışlarına ve tutumlarına yön vermektedir. Elde edilen sonuçlar kapsamında teknolojiyi benimseyerek, kişisel becerileri geliştirmek çalışanların motivasyonlarını etkilemektedir. Dolayısıyla cinsiyet ayrımı gözetmeksizin hem erkek hem de kadınların mesleklerini sevmeleri ve yapmış oldukları işten bir doyum elde edebilmektedirler. Bu durumda, BT'ni benimseyen ve kişisel yeteneklerini ortaya çıkarmak isteyen çalışanların motivasyonlarını arttırabilmek için almış oldukları ücretlerin gözden geçirilmesi ve performans değerlendirmesi kriterlerinin de en iyi düzeye getirilmesi önerilebilir. İşletme bünyesinde çalışan kadınlar ve erkekler, mesleklerini sevmekte ve kişisel becerilerini ortaya koymaya çalışmaktadırlar. İşletmenin performansını ve çalışan motivasyonunu arttırmayı amaçlayan işletmeler, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kişisel becerilerini geliştirmiş olan, belirledikleri hedeflere ulaşabilen ve işinden memnuniyet duyan çalışanları daha çok teşvik etmelidir.

Bu çalışma kapsamında yapılan analizler sonucunda bireylerin yaşına yönelik elde edilen veriler incelendiğinde; 401 katılımcının 30-41 yaş aralığında olduğu (89,3%), 42 katılımcının 42-53 yaş aralığında olduğu (%9,4) ve 6 katılımcının da 54 yaş ve üzerinde olduğu (%1,3) tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun 30-41 yaş aralığında olduğu gözlemlenmiştir. Bireylerin içinde bulundukları dönem ile yaş; kişisel kararları, tutumları ve davranışları üzerinde en önemli belirleyicilerden biridir. Dolayısıyla çalışanların işinden memnun olması, iş yeteneklerini geliştirmesi ve iş tatmini üzerinde yaş düzeyinin önemli bir etkisi bulunmaktadır. Yaş ilerledikçe bireylerin iş hayatına yönelik beklentileri ve motivasyonları da azalmaktadır. Teknolojik gelişmelerin gün geçtikçe artması, zorlu rekabet ortamının da ortaya çıkmasına neden olmuştur. Dolayısıyla, işletmeler zorlu rekabet ortamında diğer işletmelere karşı üstünlük sağlayabilmek için çalışanların motivasyonlarını arttırmalıdır. BT ile kişisel becerilerini geliştirmek isteyen çalışanların, işlerinden memnuniyet duymaları, tatmin olmaları ve hedeflerine ulaşmaları da sağlanmalıdır.

Bu çalışmadan elde edilen analizler sonucunda eğitim durumuna yönelik elde edilen veriler incelendiğinde; 400 katılımcının Lisans (89,1%) ve 43 katılımcının Yüksek Lisans (%9,6) ve 6 katılımcının da Doktora (%1,3) yaptığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun Lisans düzeyinde eğitim aldığı gözlemlenmiştir. İşletmelerdeki bütün kademelerde bulunan yöneticiler, çalışanlarının hangi durumlardan motive olduklarını ve davranışlarını incelemeleri, işletme açısından büyük önem taşımaktadır. Diğer bir ifadeyle, işletmenin başarılı olması, çalışanların motivasyon düzeylerine bağlı olmaktadır. Bu durumda, eğitim durumuna yönelik öneri olarak; rekabet ortamında başarılı olmak isteyen işletmelerin; BT'ni benimseyen, gelişen teknoloji ile kendilerini de geliştirebilen bireyler yetiştirmektir. Bu sayede işletmeler, çalışanlarının yapmış oldukları işten zevk almalarını ve hedeflerine ulaşabilmelerini sağlamaktadır. Dolayısıyla işletmelerin, çalışan motivasyonunu arttırıcı girişimlerde bulunulmalıdır.

Bu çalışma için anket sonuçları incelendiğinde, BT kullanımında yer alan; kişisel becerileri ortaya çıkarma değişkenleri ve çalışanların motivasyonunda bulunan bireysel faktörlerden, mesleğini sevme ile bireylerin cinsiyeti karşılaştırıldığında; istatistik olarak fark tespit edilmiştir. İşletmeler, belli girdiler neticesinde çıktıya dönüşebilecek üretim veya hizmet sunmaktadırlar. Söz konusu girdiler; makine, insan, hammadde ve yardımcı malzeme gibi öğelerden meydana gelmektedir. Bu öğelerin hepsi işletmeler için büyük önem taşımaktadır. Motivasyon; yapılacak bir işin başarılması, kişisel becerileri ortaya çıkarabilmek amacıyla gösterilen bütün gayretlerin tamamıdır. Bireylerin algılama güçlerini arttıran motivasyon, çalışanların dikkat düzeylerini dinç tutmakta ve böylece çalışanlar da mesleklerini sevmektedir. Motivasyon düzeyi ne kadar yüksekse, algılama düzeyi de o kadar yüksektir. Bayrakçı'nın yapmış olduğu çalışmada ise; çalışan bireylerin cinsiyet özellikleri; çalışanların motivasyonunda kullanılan mesleği sevme ile kişisel becerileri ortaya çıkarma konusundaki ortaya konulan görüşler arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Erkek ve kadın çalışanların tamamının motivasyona yönelik aynı görüşe sahip oldukları ifade edilmiştir (Bayrakçı, 2010: 28).

Bu çalışmada elde edilen veriler incelendiğinde BT kullanımında yer alan; teknolojiyi benimseme, kişisel becerileri ortaya çıkarma değişkenleri ve çalışanların motivasyonunda bulunan bireysel faktörlerden; amirlerimin tutumu ve iş doyumu ile bireylerin yaşı karşılaştırıldığında istatistik anlamda bir fark olduğu tespit edilmiştir. Yapılacak işlerin kısa zamanda tamamlanarak verimliliği arttıran, çalışanların teknolojiyi benimsemesini, bireysel becerilerin ortaya çıkarılmasını sağlayan ve işin kaliteli olmasını sağlayan modern araçlar, BT'dir. Bilişim alanındaki teknolojilerin gerekliliği ve önemi gün geçtikçe artmakta ve işverenlerin

tutumu, iş tatminin sağlanması ile de çalışan motivasyonu arttırılmaktadır. Kişilerin küçüklüklerinden beri bilişim alanındaki teknolojilere yönelik kazanımlarını etkili ve doğru bir biçimde elde etmesi gerekir. Bu sayede çalışanlar, BT'ni doğru ve etkili bir biçimde kullanma düzeyine ulaşarak dönemin gerektirmiş olduğu özelliklere de sahip olmaktadırlar. Bayrakçı'nın yapmış olduğu çalışmada ise; çalışan bireylerin yaşlarıyla onların motive olmasını sağlayacak işverenlerin tutumu, iş tatminin sağlanması gibi faktörler ile çalışanların teknolojiyi benimsemesini, bireysel becerilerin ortaya çıkarılmasını sağlayan BT konusundaki görüşlerinin arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Yani çalışanların yaş düzeyleri fark etmeksizin birbirlerine benzer şekilde motivasyon beklentisi içine girmektedirler (Bayrakçı, 2010: 29).

Bu çalışmada sonucunda elde edilen veriler incelendiğinde, BT kullanımında yer alan; teknolojiyi benimseme, kişisel becerileri ortaya çıkarma değişkenleri ve çalışanların motivasyonunda bulunan bireysel faktörlerden; beklentilere ulaşma, iş yeteneklerimi geliştirme değişkenleri ile bireylerin eğitim durumu karşılaştırıldığında istatistik anlamda bir farklılık tespit edilmiştir. Yükselme imkanı ve eğitim, çalışanların kendilerine güvenen duygularını arttıran, beklentilerine ulaşmalarını, işteki yeteneklerini geliştirmelerini sağlayarak motivasyonlarını en üst düzeye çıkaran etkili araçlardan biridir. Eğitim, en önemli ihtiyaçlardan biri olmakla birlikte eğitimin en önemli amacı; teknolojiyi benimseyerek teknolojinin sunmuş olduğu imkanlarla bireysel becerilerini ortaya çıkarabilmek, mesleki gelişimin sağlanması ve bireysel yeteneklerin arttırılmasıdır. Çalışan motivasyonu ile eğitim durumu arasında bulunan ilişki açık değildir. Çalışanların eğitim düzeyi arttıkça motivasyonlarının da artması beklenir. Çünkü eğitim daha iyi bir iş imkanı ve ücret sağlamakla birlikte çalışanlar bu koşullarda çalışmadığında motivasyon düşmektedir. Asal ve Bayındır'ın yapmış olduğu çalışmada ise; lise mezunu çalışanlar başta olmak üzere bütün katılımcıların çalışmaya katılım oranı lisans, lisansüstü ve ön lisans mezunu katılımcılardan anlamlı oranda yüksek olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi bakımından lise mezunlarının kendilerinden daha yüksek diğer bütün seviyelere göre BT'ne daha çok adaptasyon sağladıkları ifade edilmiştir. Liseden mezun olanların gelişen teknolojiyi benimseyerek sunmuş olduğu imkanlarla kendi yeteneklerini geliştirmeleri açısından BT'ndeki değişikliklerde örgüt kültürünün önemli bir yeri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla lise düzeyinde eğitim gören çalışanların BT'nin yenilenmesi ile çalışanlar daha da hızlı şekilde adaptasyon sağlayarak kendilerini geliştirebilmektedir (Asal ve Bayındır, 2019: 409).

Bu çalışmada anket sonuçları incelendiğinde, BT kullanımında yer alan; teknolojiyi benimseme ve kişisel becerileri ortaya çıkarma değişkenleri ile çalışanların motivasyonunda bulunan, bireysel faktörlerden; mesleğini sevme ve iş doyumu karşılaştırıldığında istatistik olarak fark tespit edilmiştir. İşletmeler açısından isteklere en uygun cevap verebilecek ve işin gerektirdiklerini yapabilecek düzeye sahip olan teknolojilerin seçilerek bunların en etkili şekilde yönetilmesi, çalışanların mesleklerini sevmelerini, iş tatminini arttırabilmek için önem arz etmektedir. İşletmelerde BT'nin kullanılma amacı, çalışan motivasyonunun sağlanmasında, gelişen teknolojinin benimsenmesinde, yönetsel faaliyetlerde yardımcı olabilecek bilgilerin toplanarak işlenmesi ve transfer edilmesidir. Erol'un yapmış olduğu çalışmada ise; çalışanların bireysel becerilerini ortaya çıkaran BT'nin öğretmen adaylarının yaptıkları işi sevmeleri, bu işten tatmin duymalarına ve başarılarına etkisini belirlemeye yönelik Varyans analizi yapılmıştır. Çalışmada yapılmış olan tek değişkenli olan Varyans analizleri neticesinde katılımcıların sahip oldukları motivasyon puanlarının ölçüm yapılan zamana göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra motivasyon puanlarının grup etkileşimi, grup değişkeni ve ölçüm zamanına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Erol, 2015: 114).

KAYNAKLAR

Acuner, Ş. A. (2010). *Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Etkileri,* Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

Akın, H. B. (1998). Bilişim Teknolojilerinin Evrimi ve Bilişim Teknolojilerinin Çağdaş İşletmelerde Stratejik Yönetim Üzerindeki Etkileri, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi,* 8(1), 239-253.

Akyos, M. (2002). Teknoloji Yönetimi ve Endüstri-İşletme Mühendisleri, *Endüstri Mühendisliği Dergisi,* 13(2), 20-27.

Amabile, T. and Kramer, S. (2011). *The Progress Principle*, Boston: Harvard Business Review Press.

Arslan, S. ve Şendurur, P. (2017). Eğitimde Teknoloji Entegrasyonunu Etkileyen Faktörlerdeki Değişim, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(43), 25-50.

Asal, Ö. ve Bayındır, Y. (2019). Bilişim Teknolojileri Uygulamalarının Kurum Çalışanları Üzerindeki Etkileri: İzmit Belediyesi Örneği, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 23(2), 401-412.

Ataman, G. (2002). *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar Yeni Yaklaşımlar,* İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Babacan, M. (2012). *İlkeler ve İşlevlerle İşletme,* Ankara: Detay Yayıncılık.

Baransel, A. (2001). *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi,* İstanbul: Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Barca, M. ve Geyik, M. (2003). *Bilişim Teknolojileri Rekabet Kurallarını Değiştirdi mi?,* İzmit: II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı.

Bayraç, H. N. (2003). Yeni Ekonominin Toplumsal, Ekonomik ve Teknolojik Boyutları, *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 4(1), 41- 62.

Bayrakçı, E. (2010). Lider Davranışlarının Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi: İPLİKSAN A.Ş. Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi,* 2(2), 15-32.

Bilgen, S. (1992). *Niçin Yazılım,* Ankara: Türkiye Bilişim Derneği Yayınları.

Çapar, B. (2003). *Bilgi Yönetimi: Nasıl Bir İnsan Gücü?,* İzmit: II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı.

Demiralp, F. (1995). Bilişim ve Bilgi Toplumu, *KHO 1. Sistem Mühendisliği ve Savunma Uygulamaları Sempozyumu, Kara Harp Okulu Öğretim Başkanlığı Sistem Yönetim Bilimleri Bölümü, Bildiriler 1,* Ankara: *(12-13 Ekim).*

Dulkadir, B. ve Güçlüer, K. (2016). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Adıyaman İli İnşaat Sektöründe Bir Uygulama, *KOSBED,* 0(32), 123-132.

Ebru Kılıç Çakmak, Şirin Karadeniz, Şener Büyüköztürk, Funda Demirel, Özcan Erkan Akgün, *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 14. Bs. Ankara: Pegem Akademi, 2013.

Ekinci, H. (2006). Bilgi Teknolojilerinin Rekabet Açısından Önemi ve Değişim Yönetimindeki Etkilerine İlişkin Yöneticilerin Algılarını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 1(11), 54-70.

Ekren, N. (2004). *Uluslararası Bankacılık ve Türkiye Örneği,* Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Yayın No: 282.

Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi,* İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi,* İstanbul: Beta Basım Yayın.

Erol, E. (1990). *İşletmelerde Stratejik Planlama ve Yönetim,* İstanbul: Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

Erol, O. (2015). *Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Motivasyon ve Başarılarına Etkisi*. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir.

Feldsteın, M. and Jeffrey, B. (2002). *Social Security, Handbook of Public Economics,* (4), 2245-2324, Amsterdam: Elsevier.

Fındıkçı, İ. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi,* İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Genç, N. (2004). *Yönetim ve Organisazyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar,* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Güleş, H. K. (2004). Bilişim Teknolojilerinin Müşteri İlişkileri Yönetimine Katkıları, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 12(12), 231-243.

Güney, S. (2008). *Davranış Bilimleri,* Ankara: Nobel Yayınevi,

Helvacı, M. A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi,* 35(1-2), 155-169.

Hew, K. F. and Brush, T. (2007). Integrating Technology Into K-12 Teaching and Learning: Current Knowledge Gaps and Recommendations for Future Research, *Educational Technology Research and Development*, 55(3), 223–252.

Hicks, J. O. (1993). *Management Information Systems,* USA: West Publishing Company.

İşman, A. (2001). Teknolojinin Felsefi Temelleri, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 0(1), 1-19.

Kayalı, İ. (1999). *Toplumsal Yapılanmalarda Teknolojik Gelişimin Etkisi,* İstanbul: Türkiye Bilişim Derneği Yayınları.

Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, İstanbul: Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım.

Kılıçkara, Z. (2016). *TPAO' da Çalışanların Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler: Kapsam Dışı Personel Üzerinde Bir Araştırma.* Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans, İzmir.

Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2010). *Yönetim Bilimi,* Ankara: Seçkin Yayınevi.

Koçel, T. (2013). *İşletme Yöneticiliği,* İstanbul: Beta Basım Yayım.

Laudon, K. and Laudon, J. (1996). *Management Information Systems,* PrenticeHall, New Jersey.

Mucuk, İ. (2014). *Modern İşletmecilik,* İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Öztürk, Z. (2013). Kamu Kurumlarında Motivasyon, *Uzman Bakış Dergisi,* 5(1), 32-41.

Peker, Ö. ve Aytürk, N. (2000). *Etkili Yönetim Becerileri,* Ankara: Yargı Yayınevi.

Peters, T. (1994). *Liberation Management,* London: Pan Books.

Sabuncuoğlu, Z. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi,* İstanbul: Beta Basım Yayım.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji,* Bursa: Alfa Aktüel Yayınevi.

Soysal, A. (1989). *Bilgisayar Destekli Yönetim Sistemleri,* İstanbul: Mess Yayınları.

Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2014). *Yönetim ve Organizasyon,* Konya: Eğitim Yayınevi.

Tunçer, P. (2013). Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon, *Sayıştay Dergisi, 88*(1), 87-108.

Tekin, M. Güleş, H. K. ve Öğüt, A. (2005). *Değişim Çağında Teknoloji Yönetimi,* Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Uzgur, B. Ç. ve Aykaç, N. (2016). Bilişim Teknolojileri ve Yazılım Dersi Öğretim Programının Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi (Ege Bölgesi Örneği), *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 13(34), 87–102.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri,* Ankara: Detay Yayıncılık.

Yozgat, O. (1989). *İşletme Yönetimi,* İstanbul: Nihad Sayar Yayın ve Yardım Vakfı.

Yozgat, U. (1998). *Yönetim Bilişim Sistemleri,* İstanbul: Beta Yayınları.

Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi,* Ankara: Gazi Kitapevi.