

ÇALIŞAN MOTİVASYONUNA YÖNELİK KAVRAMSAL BİR İNCELEME

A Conceptual Study of Employee Motivation

Öğr. Gör. Yeliz CANKURTARAN ¹

Cite As: Cankurtaran, Y. (2021). "Çalışan Motivasyonuna Yönelik Kavramsal Bir İnceleme", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:7, Issue:36; pp:1073-1075

ÖZET

Çalışan motivasyonu, çalışanları organizasyonun belirli amaç ve hedeflerine ulaşmaya yönlendiren bir güç olarak kabul edilir. Bugünlerde, herkes finansal ve insan kaynaklarını en iyi şekilde kullanmak istediğinden, kuruluşların cızırdayan konularından biridir. Bu çalışmanın amacı, motivasyon kavramının çalışma hayatına sağladığı fayda ve önemini, kavramlarla ilgili tanımları yapmak ve tarihsel süreçte incelenen kuramsal altyapısını araştırmaktır. Çalışmanın sonunda ise, motivasyonun örgütsel yaşamda çalışmakta olan yöneticiler ve çalışanlar açısından önemi çerçevesinde değerlendirmeler yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, motivasyonu etkileyen faktörler, çalışan motivasyonu

ABSTRACT

Employee motivation is considered a force that drives employees to achieve the specific goals and objectives of the organization. It is one of the sizzling topics of organizations these days as everyone wants to make the most of their financial and human resources. The purpose of this study is to define the benefits and importance of the concept of motivation in working life, to make definitions about the concepts and to investigate the theoretical background that has been examined in the historical process.

Keywords: Motivation, factors affecting motivation, employee motivation

1. GİRİŞ

Her organizasyon ve işletme başarılı olmak ister ve sürekli ilerleme arzusuna sahiptir. Şimdiki dönem son derece rekabetçidir ve büyüklük, teknoloji ve pazar odağı ne olursa olsun, organizasyonlar çalışanlarıyla karşı karşıyadır. Çalışanlar ve örgütleri arasında güçlü ve olumlu bir ilişki ve bağ kurulmalıdır ve sürdürülmelidir. Organizasyonun en merkezi kısmı insan kaynaklarıdır, bu nedenle görevlerin yerine getirilmesi için çalışanların etkilenmeleri ve ikna edilmeleri gerekir (Manzoor,2012).

Refahı elde etmek ve rakiplerle rekabet edebilmek için kuruluşlar, farklı stratejiler tasarlarlar. Herhangi bir organizasyonun çalışanları, onları başarıya götürebilecek ana varlıklarıdır. Herhangi bir organizasyonun çalışanları motive olmadıkça organizasyonun hiçbirisi ilerleyemez veya başarıya ulaşamaz (Manzoor,2012).

2. MOTİVASYON

İnsanı çalışmaya yönlendirmek, çalışmak için kişiyi harekete geçirmek ve istek duymasını sağlamak manasına gelen motivasyon, Latince "movere", demek oluyor ki "hareket ettirme, hareketlendirme" kelimesinden doğmaktadır ve psikolojik bir olay olan motivasyonun çeşitli yönlerden incelenmesi çok fazla tanımlamasının yapılmasına sebep olmuştur (Yeşil,2016).

Webster's New Collegiate Dictionary'e göre, bir güdü, "bir kişinin neden olduğu bir ihtiyaç ya da arzudur. Motivasyon, sırayla, rol yapmak, hareket etmek, bir güdü sağlamak anlamlarına gelir ve motivasyon, "bireyin eylemi veya süreci" olarak da tanımlanır. Sonuç olarak, motivasyon, bir niyetten kaynaklanan bir niyeti sunma performansı veya prosedürüdür. Bazı başarıları yakalamak için kişi (Shanks.N.H.). Butkus & Green'e (1999) göre motivasyon, "motive etmek" kelimesinden türetilmiştir, bir isteği yerine getirmek için ilerlemek için hareket etmek, itmek veya etkilemek anlamına gelir (Yeşil,2016).

Bartol ve Martin (1998) motivasyonu, davranışı güçlendiren, davranışa yön veren ve davranışa yön veren bir güç olarak tanımlamaktadır. Bedeian'a bakıldığında,(1993) tatmin edilmemiş bir ihtiyacı ve başarıya arzusunu tatmin etmek için içsel bir dürtüdür. Motivasyon bir hedefe yönelik bir performansı teşvik eden fizyolojik veya psikolojik bir istek yoluyla başlayan bir prosedürdür (Manzoor,2012).

Bartol ve Martin (1998), motivasyonu, davranışı pekiştiren ve davranışı tetikleyen güçlü bir araç olarak görmektedir. Başka bir deyişle, motivasyon, tatmin edilmemiş bir ihtiyacı tatmin etmek için içsel bir dürtüdür. Aynı zamanda fizyolojik veya psikolojik bir ihtiyaçla başlayan bir prosedürdür. Bir amaç

¹ Amasya Üniversitesi, Sabuncu oğlu Şerefettin Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Teknikler ve Hizmetler Bölümü, Amasya /Türkiye

tarafından belirlenen bir performansı teşvik eder. Genel olarak konuşursak, çalışan performansı, motivasyon, değerlendirmeler, iş tatmini, eğitim ve geliştirme vb. çok sayıda faktöre bağlıdır. Kalimullah'ın (2010) önerdiği gibi, motive olmuş bir çalışanın hedefleri, diğerlerinin hedefleri ile uyumludur, Örgütü kurar ve çalışmalarını bu yönde yönlendirir (Manzoor,2012).

3. ÇALIŞAN MOTİVASYONU

Bir zamanlar, çalışanlar mal ve hizmet üretimine bir girdi olarak kabul ediliyordu. Belki de çalışanlar hakkındaki bu düşünce biçimini değiştiren şey, 1924'ten 1932'ye kadar Elton Mayo tarafından yürütülen Hawthorne Çalışmaları olarak adlandırılan araştırmaydı. Motivasyon, bireyin ihtiyaçlarının karşılanması ve tatmin edilmesi gereken durumlar kümesidir (Achim,2013).

Motivasyon, tatmin bireyi bir dizi eylemde bulunmaya iter, kıskırtır ve neden olur. Motivasyonun, bir miktar uyarının insan üzerindeki sinerjik etkisini temsil ettiği söylenebilir. Şirketin yönetim kültürüne yansıyan çalışanların fırsat ve ihtiyaçları. Her şeyden önce, motivasyon sistemi tüm çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olmalıdır. Motivasyon olgusunun dikkatli ve doğru bir şekilde incelenmesi gerekir. Uzmanlaşmış araştırmalar, herhangi bir aktivitede, zayıf insan motivasyonunun olumsuz sonuçlara yol açtığını vurgular. Uzun vadeli performans elde etmek için motivasyon şarttır (Achim,2013).

Motivasyon temelde davranış değişikliğini kolaylaştırmak içindir. Bir bireyin belirli bir amaç doğrultusunda hareket etmesini sağlayan bir güçtür. Grant'in (2008) çalışan motivasyonu üzerine yaptığı araştırmaya göre; motivasyon, üretkenlik, performans ve sebat gibi sonuçları zorunlu kılar. Motive olmuş çalışanlar, daha az motive olmuş çalışanlara kıyasla özerklik ve özgürlüğe daha fazla yönelirler ve gelişim fırsatlarından daha doğru bir şekilde yararlanırlar. Benzer şekilde, motive olmuş çalışanların, daha az motive olmuş çalışanlara kıyasla işlerine bağlılığı daha fazladır (Shahzadi,2014).

Motivasyon konusu, motivasyonla ilgili çeşitli model ve teorileri içeren örgütsel davranış konusunda daha fazla tartışılmaktadır. Çalışanların gelişimine ve büyümesine önemli ölçüde odaklanmıştır. Maslow, Alderfer, McClelland, Hackman ve Hertzberg'e göre; büyüme, çalışanların potansiyelini kullanan bireyler için en etkili motivasyondur. Çalışan motivasyonu ve iş tatmini ve ayrıca örgütsel bağlılık arasında yadsınamaz bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir. Çalışan motivasyonu, tüm organizasyonun başarıya ulaşması için en önemli unsurdur (Shahzadi,2014).

4. ÇALIŞANLARI MOTİVE EDEN FAKTÖRLER

4.1. Ekonomik Faktörler

Bu faktörler çalışanları iş yapmak için yönlendiren ve çalışanların motivasyonunu sağlayan faktörlerdir. Bunlara ücret artışı, primli ücret, ekonomik ödül ve kararlara katılma gibi örnekler verilebilir. Yapılan bir motivasyon çalışmasında çalışan bireylerin motivasyonunun yükseltilmesinde, kira, yakacak, aile ve giyim yardımı yapılması, ücret artışı, verimli personele ek ücretin verilmesi gibi ekonomik araçların en etkin ve geçerli yöntem olduğu görülmüştür. Bir başka çalışmada; çalışanların kuruma daha yararlı olabilmeleri için, çalışanlara oldukça fazla ilgi göstermek gerektiği ortaya çıkmıştır. Fakat bazı çalışmalarda ekonomik etkenlerin motivasyon yöntemi olarak son sıralarda yer aldığı görülmektedir (Bayrakçı,2010).

4.2. Psiko-Sosyal Faktörler

Çalışanların motivasyonunu sağlayan psiko-sosyal faktörler ise; çalışmada bağımsızlık, sosyal katılım, değer ve statü, gelişme ve başarı, çevreye uyum, öneri sistemi, psikolojik güven, sosyal çabalar, eşit ve insanca davranış görmek, beğenilme sayılabilir. Yapılan kimi araştırmalarda eşit ve insanca davranış görmek motivasyon yöntemleri arasında birinci sırada bulunmaktadır, başka bir çalışmada, çalışanların değer ve tutumlarına göre ödül sisteminin oluşturulmasının motivasyonu olumlu etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Kişilerin, bağlı oldukları sosyal çevrede beğenilmeye ve yüceltmeye gereksinim duydukları ve kişileri ara sıra para ile mükafatlandırmak yerine, iyi yaptıkları bir işten sonra onları herkesin içinde kutlamak ve beğenmenin çok önemli olduğu ortaya sürülmektedir (Bayrakçı,2010).

4.3. Örgütsel ve Yönetmel Faktörler

Çalışanların motivasyonunu sağlayan örgütsel-yönetmel faktörler ise; amaç birliği, yetki ve sorumluluk dengesi, eğitim ve yükselme, kararlara katılma, iletişim, iş genişletilmesi, iş zenginleştirme, yarı otonom çalışma grupları, çalışma ortamını geliştirme olarak sıralanabilir. Ayrıca bu faktörleri; yapılan işin özellikleri, grup ilişkilerinden duyulan hoşnutluk, fiziki unsurlardan duyulan hoşnutluk ve katılımçılık uygulamalarından duyulan hoşnutluk şeklinde gruplandırabiliriz. Örgütsel-yönetmel faktörlerden kararlara

katılma ile ilgili olarak otel işletmelerinde yapılan bir çalışmada, çalışanların motivasyonunun başarı ile gerçekleştirilmesinin tüm otel yönetiminin ve çalışanlarının katılımı ile sağlanabileceği belirtilmektedir (Bayrakçı,2010).

5. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırma derleme çalışmasıdır.

6. SONUÇ

İşletmelerde çalışanların motivasyonunu sağlamak, verimliliği artıran önemli bir etken olarak bilinmektedir. Yöneticilik çalışanlara iş yaptırabilmek olduğuna göre, çalışanlarının motivasyonunu sağlamak da yöneticilerin sorumluluğundadır (Bayrakçı,2020).

Yöneticiler, çalışanlarından görevlerinde yüksek verimlilik ortaya çıkarmalarını istemektedirler. Çalışanların yüksek verimlilik ortaya çıkarmaları motive olmalarına bağlı olup, motivasyonlarını sağlamak ise yöneticilerin görevidir. Yöneticilerin, çalışanlarına karşı davranışları motivasyonları üzerinde etkili olduğu kanaatine varılmıştır (Ece, vd.2021).

Eğitim, çalışanların varolan becerilerinin ilerletilmesi, çalışan performansının ve verimliliğinin yükselmesini sağlar. Ayrıca gelecek zamanlarda çok fazla yükümlülük alabilmesi ve işinde ilerleyebilmesini için uygun durum sağlar. Organizasyonların çoğu, ilerleme kapasitesi olduğunu düşündüğü çalışanları için, eğitim yatırımı yapmaktadır. Eğitim kariyer motivasyonu üzerinde etkin bir faktördür. Bu sebeple, çalışanların eğitim ve terfi imkanları sağlanırsa, çalışanların organizasyona olan güveni ve motivasyonu artacak, kuruma olan bağlılıkları sağlamlaştıracaktır. Sosyal destekler, çalışanların bu desteklerden yararlanmadığı durumlarda bile motivasyon üzerinde olumlu etki meydana getirir. Bu sebeple organizasyonlar sosyal desteklere de gereken önemi vermelidir. Çalışanlarını desteklerden haberdar ederek motivasyon seviyelerini yükseltebilirler (Prinçci, vd:2019).

Kaynakça

- Achim, J.M.,Dragolea,L.,Balan,G.(2013). The Importance Of Employee Motivation To Increase Organizational Performanca,Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica, 15(2), 2013, 685-691.
- Bayrakçı,E.(2010). Lider davranışlarının Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 2(2),15-32.
- Prinçci, S., Özdemir Göngör, D. (2019). Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin AHP Yöntemi İle Değerlendirilmesi: Bir İlaç Firması Uygulaması, İşletme Araştırmaları Dergisi, 11 (4), 2512-2527.
- Yeşil, A. (2016) Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme, Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (3), 158-180.
- Manzoor,A.Q. Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness, European Journal of Business and Management,3(3), 2222-2839.
- Jacobi,A.(2013). Space and virtuality: new characteristics of inequalities in the information society and economy, Review of Applied Socio- Economic Research,1(5),1-13.
- Shahzadi,I., Javed,A.,Pirzade,S.S.,Nasreen,S.,Khanam,F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance, European Journal of Business and Management,6(23),159-166.
- Ece, S., Tokgözoğlu, S. ve Delil, O. (2021), “İşyerinde Kötü Muamele, Motivasyon ve Performans İlişkisi”, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(21), s.108-125.