

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
DIŞ TİCARET ENSTİTÜSÜ
WORKING PAPER SERIES

Tartışma Metinleri

WPS NO/ 05 / 2015-8

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÇALIŞAN MOTİVASYONUNA ETKİLERİ: BELEDİYECİLİK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Nihat ALAYOĞLU*, Enes Ahmet DOĞAN**

*nalayoglu@medipol.edu.tr, Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi Dekan Yardımcısı
**enes.a.dogan@gmail.com, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÇALIŞAN MOTİVASYONUNA ETKİLERİ: BELEDİYECİLİK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Özet

Bu çalışmanın amacı örgüt kültürünün çalışan motivasyonlarına etkilerini ortaya çıkarmaktır. Araştırma kapsamınca veri toplamada hizmet sektörünün önde gelen kurumlarından biri olan belediyelerden yararlanılmıştır. İstanbul il sınırlarındaki 9 tane belediyeden anket çalışması yapılması için izin alınmıştır. Anketler belediyelerin tüm departmanlarında çalışanlar ve yöneticilerine uygulanmıştır. Toplam 400 adet anket dağıtılmış ve tamamı analize tabi tutulmuştur. Örgüt kültürünü ölçmede Denison 4 faktörlü örgüt kültürü ölçeği kullanılmıştır. Çalışanların motivasyon düzeylerinin ölçülmesi için. Hezberg'in Çift Faktör Kuramının motive edici ve hijyen faktörleri ele alınarak, De Beer tarafından geliştirilen motivasyonun 9 boyutlu ölçeği kullanılmıştır. Sonuç olarak yapılan analizler neticesinde örgüt kültürü ve çalışanların motivasyonları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin pozitif ve güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kavramlar: Örgüt kültürü, Çalışan Motivasyonu, Denison Ölçeği, Hezberg'in Çift Faktör Kuramı

Abstract

The purpose of this study is to reveal the effects of organization culture on workers motivation. In the scope of study, some of themunicipalities are chosen as a useful service sector. The permissions were taken to make the surveys from 9 of the municipalities where in Istanbul. The surveys were applied on workers and managers in every department of these 9 municipalities. Totally 400 surveys were shared and all of them were analyzed. The scale of Denison 4 Factors Organizational Culture was used in order to evaluate the organizational culture. Dual Factor Theory of Hezberg and nine-dimensional scale of motivation which developed by De Beer were used in order to evaluate the motivation of the workers. As a result, there are significant relationshipstatistically between organizational culture and workers motivation. And this relation is positive and strong.

Keywords: Organizational Culture, Employee Motivation, Incentive Tools, Theories of Motivation

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÇALIŞAN MOTİVASYONUNA ETKİLERİ: BELEDİYECİLİK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

GİRİŞ

Örgüt içinde işlerin yapılma biçimleri ile örgüte hâkim olan temel değerleri, davranış kalıplarını ve örgütsel yaşamda kullanılan somut objeleri anlamaya ve gerekli durumlarda değiştirmeye çalışma çabası örgüt kültürü içinde değerlendirilmektedir.

Örgüt kültürü giderek artan oranda, örgütün değerleri, kuralları, kurum içi ilişkilerden yani geleneksel anlamındaki değerlendirme kriterlerinden sıyrılarak daha dinamik bir içerikle incelenmeye başlanmıştır. Örgüt kültürü yazılı ve yazılı olmayan kural veya değerler bütünü gibi statik bir anlayıştan, daha çok dinamik doğasını ön plana çıkaran yaklaşımlar önem kazanmıştır(Doğan, 2007: 33).

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Kültür; örgüt veya kurumlar düzeyinde ele alındığında kültürün tanımını "tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler" olarak yapabilir. Uygarlık, güzel sanatlar, eğitim sürecinin ürünü, üretme, yetiştirme, ekin vb. farklı anlamları da vardır(Türk Dil Kurumu, 2013).

Örgüt Kültürü; Sözü edilen veya edilmeyen kurallar, varsayımlar, değerler ve düşünce biçimleri anlaşılmaktadır. Bu kurallar örgütte giyim tarzı, davranışlar, diğer çalışan ve yöneticilere ve hizmet alanlara gösterilmesi gereken davranış biçimlerini belirlemektedir(Schemel, 1997: 75).

1.1 Örgüt Kültürünün Temel Özellikleri

Mink ve diğerleri(1993: 57–58) örgüt kültürünün özelliklerini altı başlık maddede toplamıştır:

- Kültür çevreyle mücadelede bir çeşit yol haritası görevini yerine getirir.
- Kültür ortak bir amaca yönelik beraber çalışırken, karşılaşılan zorlukları gösterir.
- Kültür bireyler tarafından oluşturulur.
- Kültürün belirli şeyleri onaylayıp, belirli şeyleri dışlayan sınırları vardır.
- Kültür örgüt hayatındaki köklü sorunlara bir yanıt getirir.

- Kültürler süreklidirler ve çeşitli engel ve aksiliklere karşın dayanıklı, azimli ve kalıcıdırlar.

1.2 Örgüt Kültürü İle İlgili Model ve Yaklaşımlar

Örgüt kültürü ile ilgili beş yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar;

- Schein'in Örgüt Kültürü Modeli
- Parsons'un AGIL Modeli
- Ouchi'nin Z Kültürü Modeli
- Prompenaars Modeli
- Denison'un Örgüt Kültürü

Yukarıda da belirtildiği üzere araştırmada Denison'un Örgüt Kültürü ölçeğinden yararlanıldığı için bu konu aşağıda derinlemesine bahsedilecektir.

Bu model 1995 yılında Denison ve Mishra tarafından geliştirilmiş olup, bu çalışmada kullanılan ölçekte Denison'ın bu çalışmadan yola çıkarak oluşturduğu orijinali 60 sorudan oluşan ölçektir(Kösem, 2015: 84).

Denison'nun amacı örgüt kültürü kavramına ölçülebilir bir nitelik kazandırmaktır. Öncelikle 2 ana eksen etrafında şekillenir. Birinci ana eksen bir işletmenin kontrolü dışında kalan çevresel (dış) koşullara uyum sağlayabilme derecesidir. İkinci ana eksen ise dış koşullara uyum sağlayabilmek için, işletmenin kendi bünyesinde gerekli yapısal ve işlevsel değişimleri gerçekleştirme kapasitesidir(Yahyagil, 2014: 10). Denison kurumları ve kurumlarda hüküm süren kültürleri araştırmaya yönelmiştir ve bu araştırmalar sonucu dört kültürel boyuta sahip kurum kültürü ölçeğini bilim dünyasının hizmetine sunmuştur. Kurumun oluşturup, geliştirme görevini üstlendiği temel varsayımlar ve inançlarla birebir ilişkili bu dört boyut şunlardır(Kösem, 2015: 85-86):

- Katılım
- Uyum
- Tutarlılık (İstikrar)
- Misyon

Denison modelini örnek alan çalışmalarda 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte ilk 9 soru ''Katılım'' boyutunu, 10 ile 18. soru arası ''Tutarlılık (İstikrar)'' boyutunu, 19

ile 27. soru arası ‘’Uyum’’ boyutunu, 28 ile 36. soru arası ise ‘’Misyon’’ boyutunu ölçmektedir.

ÖRGÜTLERDE MOTİVASYON

Can, Kavuncu başı ve Yıldırım’a,(2009:235) göre ise, motivasyon “hedefe yönelmiş davranış” şeklinde ifade edilmektedir. Buna göre motivasyon olgusu iki temel olguyla ilgilidir. Birincisi, bireyin ihtiyaçları, ikincisi ise bireyin yöneldiği ve uzaklaştığı hedeflerdir.

1.3 Motivasyonun Oluşma Süreci

Motivasyon sürecinde öne çıkan bazı etmenler ise şu şekildedir(Çalık ve Ereş, 2006:44-45):

- Başarı: işinde gösterdiği başarı ile onurlandırılma
- Tanınma: Yöneticiler tarafından takdir edilme
- Görev: Yaptığı işte yüksek performans gösterme
- Sorumluluk: Görevi yapmada yetki ve sorumluluk alma
- Yükselme: Örgütsel konumda değişiklik, yeni unvan sağlama şeklindeki değişiklikler
- Gelişme olanakları: Bireyin çalışma yaşamında ilerlemesi için sunulan fırsatlar

1.4 Motivasyon Kuramları

Literatürde motivasyon kuramları kapsam kuramları ve süreçleri kuramları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

1.4.1 Kapsam Kuramları

İnsanların güdülerini ve bunların göreli güçleri ile insanların bu güdüleri tatmin etmek için peşine düştüğü hedefleri tanımlamakla ilgilidir. Yani kapsam kuramları, gereksinimlerin doğasına ve insanları neyin güdülediğine önem vermektedir(Özer ve Topaloğlu, 2008: 01).

- Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı
- Herzberg’in Çift Faktör Kuramı
- Mcclelland’ın Başarı Güdüsü Kuramı
- Fromn’un İhtiyaçlar Kuram

- Özerklik Kuramı

1.4.2 Süreç Kuramları

Süreç kuramları, bireyin nasıl davranışa geçeceği, kendisini nasıl yönlendireceği ve davranış değişikliğine göre kendisini nasıl kontrol edeceği üzerinde durur. Süreç kuramlarının ağırlık noktası, bireylerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilidir.

- Vroom'un Bekleyiş Kuramı
- Porter-Lawler Beklenti Kuramı
- Adams'ın Hakkaniyet Kuramı
- Hunter'in İç ve Dış Motivasyon Kuramı
- Hedef Belirleme Kuramı
- İş Özellikleri Kuramı
- Koşullandırma Kuramı

Motivasyon kuramları çok çeşitli olmakta birlikte araştırmaya katkı sağlayan Herzberg'in Çift Faktör Kuramı aşağıda detaylı olarak ele alınacaktır.

Bulguların analizi Herzberg ve çalışma arkadaşlarını, araştırmaya konu olan kişilerde iki temel değişik faktör grubunun varlığını saptamaya götürmüştür. Bu faktörler; Durum koruyucu ve motive edici faktörlerdir (Tutar, 2011: 138). Durum koruyucu etmenler, insanı motive etmekten çok görevin sürdürülmesini sağlarlar. Bu etmenler iyi derecede sağlanmazsa bireylerde hoşnutsuzluk, tatminsizlik ve gerilim ortaya çıkar. Bu faktörlerin mevcut olması kişinin, motive olabileceği asgari koşulları sağlar. Motivasyon olayının gerçekleşmesi için mutlaka motive edici faktörlerin olması gerekir (Uzkurt, 2008: 131).

2. Örgüt Kültürüyle Çalışan Motivasyonunun İlişkisi

Örgütler arasında artan hızlı rekabet sonucunda motivasyonu yüksek ve verimli çalışan iş görenlere ihtiyaç artmıştır. Örgütlerin başarılı olabilmesinin nedenlerinden biride iş görenlerin iş tatminlerinin sürekli olarak yüksek seviyede tutulması gerektiğidir.

Örgüt kültürünün ortak değer, norm ve davranışlar yoluyla sosyal tatmin yarattığı ve kişinin motivasyonunda büyük önem taşıdığı unutulmamalıdır. Sonuçta yaptığı işi severek ve isteyerek yapan bireyler, bu işlerin başarılı bir şekilde sonuçlanmasını

sağlayacaklardır. Bu sayede de örgüt kültürü çalışma ortamındaki memnuniyete yansıyacaktır. Tüm bu görüşler ışığında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

- Katılım kültürü boyutunun motivasyon alt boyutları üzerinde pozitif etkisi vardır.
- Tutarlılık kültürü boyutunun motivasyon alt boyutları üzerinde pozitif etkisi vardır.
- Uyum kültürü boyutunun motivasyon alt boyutları üzerinde pozitif etkisi vardır.
- Misyon kültürü boyutunun motivasyon alt boyutları üzerinde pozitif etkisi vardır şeklindedir

3. BULGULAR

3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma örgüt kültürünün çalışan motivasyonuna etkilerinin hizmet sektöründe faaliyet gösteren belediyelerde incelenmesi amacıyla yapılmaktadır. Belediyelerin örgüt kültürü ve çalışan memnuniyet düzeyleri arasındaki ilişki ve kullanılan örgüt kültürü ölçeği alt boyutlarının motivasyon alt boyutları üzerindeki etkisi araştırılmak istenmiştir.

3.2 Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmanın sadece İstanbul ilindeki 9 belediye kurumunda yapılması araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır. Dolayısıyla araştırma bu belediye kurumları ile sınırlandırılmıştır ve bu kapsam ve kısıtlar dâhilinde araştırma bulguları yorumlanmalıdır.

3.3 Araştırmanın Evreni ve Örnekleme Süreci

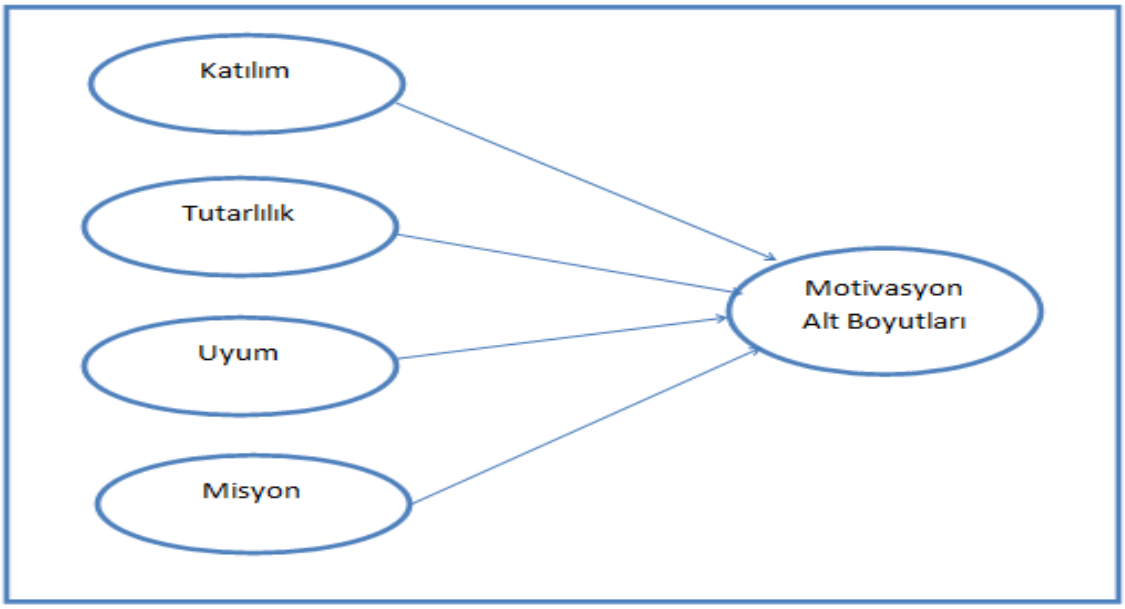
Araştırma evrenini hizmet sektöründe faaliyet gösteren belediye kurumlarında çalışanlar oluşturmaktadır. Yargısal örnekleme metoduyla evrenden örnekleme yapılarak İstanbul'daki 9 belediye kurumu araştırmaya dâhil edilmiştir. Örnek hacmi olarak 400 kişiye anket dağıtılmış ve hepsinden doğru cevaplanma oranı ile geri dönüş sağlanmıştır.

3.4 Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Oluşturulan anket formu yüz yüze anket tekniği ile yapılmış ve ilgili her kuruma gidilip yapılmıştır. Anketler doldurulduktan sonra teslim alınmıştır. Anket formunun hazırlanmasında 8 demografik soru, örgüt kültürünü ölçmeye yönelik 5'li likert tipinde 36 ifade ve çalışan motivasyonunu ölçmeye yönelik olarak da yine 5'li likert tipinde 37 ifade kullanılmıştır.

3.5 Araştırma Modeli

Araştırma amacından hareketle örgüt kültürü alt boyutlarının motivasyon ölçeği alt boyutları üzerindeki ayrı ayrı etkilerine bakılması amaçlandığından aşağıdaki model oluşturulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.6 Kontrol değişkenlerine İlişkin Bilgiler

400 katılımcının %66,8'i (275) erkek, %3,2'si (125) ise kadın katılımcıdır. Katılımcıların %30,3'ü lisans, %26,5'i lise, %13,8'i ön lisans mezunudur. Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre dağılımları 1-5 yıl %34,5, 6-10 yıl %16,3, 1 yıldan az %12,3 16-20 yıl %11,3 şeklindedir. Katılımcıların toplam iş deneyimi oranları ise 1-5 yıl arasında tecrübesi olanlar %21,5 ile ilk sıradadır. 6-10 yıl

tecrübesi olanlar %20,5, 11-15 yıl tecrübe ile üçüncü en büyük orana sahip katılımcı grubudur.

3.7 Güvenirlik Analizi

Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach Alpha
Örgüt kültürü		,871
Katılım	9	,860
Tutarlılık	8	,822
Uyum	9	,813
Misyon	8	,772
Motivasyon		,835
İş içeriği	13	,791
Ücret	4	,752
Terfi	2	,841
Takdir	4	,709
Fayda	2	,721
Kişilik	2	,753
Liderlik ve Denetleme	4	,770
Genel motivasyon	2	,821

Tablo 1: Güvenirlik Testi Sonuçları

Değerler incelendiğinde tüm ölçek boyutlarında güvenilirliğin kabul edilir değerlerde olduğu ve yüksek olduğu görülmektedir. Motivasyon ölçeğinde çalışma şartları alt boyutu için güvenilirlik değeri ise %52 olarak elde edilmesi nedeniyle araştırmadan çıkarılmıştır. Ölçeğin orijinal halindeki gibi 9 boyutlu motivasyon ölçeği çalışma şartları boyutunun çıkarılmasıyla 8 boyutlu olarak ele alınmış, araştırmada bu haliyle yer almıştır.

3.8 Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi faktör analizi sonucu elde edilen faktör yapılarının arasındaki ilişkinin en az birkaç değişken için belli bir büyüklükte olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyonlar 0,30'un üzerinde ise değişkenlerden uygun faktörlere ulaşıldığı ve faktör analizi kullanımının doğru olduğu

ifade edilmektedir. Aksi durumda ise faktör analizi sonucu elde edilen faktör yapısı ve faktör analizi kullanımı sorgulanmalıdır.

Korelasyon analizi ilgili değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişki katsayısının 0,20'nin altında yer alması çok zayıf kuvvette ilişkiyi, 0,20 ile 0,40 arasında yer alması zayıf ilişkiyi, 0,40 ile 0,60 arasında yer alması orta kuvvete bir ilişkiyi, 0,60 ile 0,80 arasında yer alması kuvvetli düzey ilişkiyi ve 0,80 ile 1,00 arası düzey ise çok kuvvetli ilişkiyi göstermektedir. Yine bu değerin pozitif elde edilmesi ilişkinin pozitif yönlü olduğu, negatif elde edilmesi ise negatif yönlü olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Başka bir ifadeyle bir değişkendeki artışın diğerinde de artışla (pozitif yönlü) ya da azalmayla (negatif yönlü) ilintili olduğu ifade edilmektedir.

Korelasyon sonuçları değerlendirildiğinde örgüt kültürü alt boyutları ve motivasyon alt boyutları arasındaki korelasyon katsayı değerleri p istatistiksel önem düzeyinde anlamlı bulunmuş ve tüm korelasyon katsayı değerleri 0,30 üzerinde olduğu için elde edilen faktör yapılarının uygun olduğu ve faktör analizi kullanımının uygun olduğu sonucuna ulaşılmış ve çalışmaya regresyon analiziyle devam edilmiştir.

3.9 Değişkenler Arasındaki İlişki

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P değeri
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	1,543	,155		9,925	,000
Katılım	,023	,059	,027	,387	,699
Tutarlılık	,054	,073	,062	,739	,461
Uyum	,208	,075	,209	2,774	,006
Misyon	,345	,065	,370	5,289	,000

Tablo 2: İş içeriği motivasyonunda örgüt kültürü alt boyutları etki katsayısı değerleri

Tablo değerlendirildiğinde p değerlerinden 0,05'ten küçük olan uyum ve misyon kültür boyutlarının iş içeriği motivasyonunda etkili boyutlar oldukları görülmektedir. Bu boyutların ayrı ayrı etkilerine bakıldığında Beta değerlerinden misyonun iş içeriği motivasyonunda %37 oranında etkili iken, uyum boyutunun iş içeriği motivasyonunda %20,9 oranında etkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iş içeriği motivasyonunda en

etkili boyut olarak misyon boyutunun etkili olduğu soncuna ulaşılmıştır. Örgüt kültürü boyutlarından etkili olanlardaki bir birimlik artış iş içeriği motivasyonunda bu oranlarda artış gösterecektir.

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P değeri
	B	Standart Hata	Beta		
(Sabit)	-,331	,303		-1,094	,275
Katılım	,185	,116	,123	1,599	,111
Tutarlılık	,182	,140	,119	1,296	,196
Uyum	,278	,146	,158	1,899	,038
Misyon	,226	,127	,138	1,777	,046

Tablo 3:Terfi motivasyonunda örgüt kültürü alt boyutları etki katsayısı değerleri

Regresyon katsayılarını gösterir tablo incelendiğinde p değerleri 0,05'ten küçük olan uyum ve misyon boyutlarının terfi motivasyonu üzerinde etkili boyutlar oldukları gözlemlenmiştir. Beta katsayıları yorumlandığında ise %15,8 oranla uyum boyutunun misyon boyutuna göre terfi motivasyonu üzerinde daha etkili olduğu görülmüştür. Örgüt kültürü boyutlarından etkili olanlardaki bir birimlik artış terfi motivasyonunda bu oranlarda artış gösterecektir.

Model		Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P değeri
		B	Standart Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,738	,198		8,776	,000
	Katılım	,122	,075	,127	1,622	,106
	Tutarlılık	-,083	,093	-,085	-,894	,372
	Uyum	,186	,095	,166	1,949	,052
	Misyon	,302	,083	,287	3,641	,000

Tablo 4: Takdir motivasyonunda örgüt kültürü alt boyutları etki katsayısı değerleri

P değerleri anlamlı olan (0,05'ten küçük) sadece misyon boyutunun takdir motivasyonu üzerinde etkili boyut olduğu görülmüştür. Beta katsayısı değerlendirildiğinde bu etkinin %28,7 büyüklüğünde olduğu görülmektedir. Örgüt kültürü boyutlarından etkili olanlardaki bir birimlik artış takdir motivasyonunda bu oranlarda artış gösterecektir.

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P değeri
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	1,717	,213		8,062	,000
Katılım	,153	,081	,145	1,882	,061
Tutarlılık	,161	,099	,150	1,631	,104
Uyum	,014	,103	,011	,132	,895
Misyon	,243	,089	,212	2,722	,007

Tablo 5: Liderlik ve denetleme motivasyonunda örgüt kültürü alt boyutları etki katsayısı değerleri

Tablodaki p değerleri incelendiğinde liderlik örgüt kültürü boyutlarından p değeri sadece misyon değeri için <0,05 olduğundan bu değişkene ait Beta değerine bakıldığında misyon kültür boyutunun liderlik ve denetleme motivasyonu üzerinde %21,2 oranında etkili olduğu görülmüştür. Örgüt kültürü boyutlarından etkili olanlardaki bir birimlik artış liderlik ve denetleme motivasyonunda bu oranlarda artış gösterecektir.

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P değeri
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	1,137	,139		8,196	,000
ÖrgütKültürü	,656	,039	,665	16,926	,000

Tablo 6: Çalışan motivasyonunda örgüt kültürünün etki katsayısı değerleri

Regresyon katsayılarına bakıldığında p değerinin örgüt kültürü için <0,05 olması örgüt kültürünün çalışan motivasyonu üzerindeki etkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Beta değerine bakıldığında ise %66,5 gibi yüksek bir oranla örgüt kültürünün çalışan motivasyon üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Örgüt kültüründe bir birimlik artış çalışan motivasyonunda bu oranda artış gösterecektir.

4. SONUÇ

Çalışmada örgüt kültürünün çalışan motivasyonlarına etkilerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda örgüt kültürü ve çalışanların motivasyonları

arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin pozitif ve güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Örgüt kültürünün çalışanların motivasyonunu arttırmada önemli bir role sahip olduğu görülmektedir.

Örgüt kültürü boyutları, çalışan motivasyonunun alt boyutları açısından incelendiğinde; uyum ve misyon kültür boyutlarının iş içeriği motivasyonu üzerinde, tutarlılık ve misyon kültür boyutlarının ücret motivasyonu üzerinde, uyum ve misyon kültür boyutlarının terfi motivasyonu üzerinde, misyon kültür boyutunun takdir motivasyonu üzerinde, katılım ve misyon kültür boyutlarının kişilik motivasyonu üzerinde, misyon kültür boyutunun liderlik ve denetleme motivasyonu üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir. Genel çalışan motivasyonu ise kültür boyutlarının tamamı tarafından etkilenmektedir.

Örgüt kültürü, işletmede çalışanların performanslarını, etkinliklerini ve verimliliklerini etkilemekte, dolayısıyla motivasyonları üzerinde etkili olmaktadır. Yaratılacak sağlıklı ve uygun bir örgüt kültürü, çalışanları motive edip işletmeye olan bağlılıklarını arttırırken, aynı zamanda çalışanların motivasyon düzeylerini de yükseltecektir.

Bu nedenle, işletmelerinde çalışanlarının motivasyon düzeylerini arttırmak isteyen yöneticilerin geleneksel motivasyon unsurlarının yanında örgüt kültürlerini dikkatli bir şekilde oluşturmaları ve çalışanlarını motive edecek öğeler katarak onu zenginleştirmeleri etkili olacaktır.

Örgüt kültürü, belediyelerde çalışanların performanslarını, etkinliklerini ve verimliliklerini etkilemekte, dolayısıyla motivasyonları üzerinde etkili olmaktadır. Yaratılacak sağlıklı ve uygun bir örgüt kültürü, belediye çalışanlarını motive edip işletmeye olan bağlılıklarını arttırırken, aynı zamanda çalışanların motivasyon düzeylerini de yükseltecektir. Bu nedenle, belediyelerde çalışanların motivasyon düzeylerini arttırmak isteyen yöneticilerin geleneksel motivasyon unsurlarının yanında örgüt kültürlerini dikkatli bir şekilde oluşturmaları ve çalışanlarını motive edecek öğeler katarak onu zenginleştirmeleri etkili olacaktır.

KAYNAKÇA

Eren, E. (a) (2002) Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul: Beta Yayınları.

Eren, E. (b) (2013) Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul: Beta Yayınları.

Parlak, B. (2011) Yönetim Bilimi ve Çağdaş Yönetim Teknikleri, İstanbul: Beta Yayınları

Saruhan, Ş., Ş; Yıldız, L., M. (2009), Çağdaş Yönetim Bilimi, İstanbul: Beta Yayınları.

Şimşek, M., Ş. (2012) Yönetim ve Organizasyon, Konya: Eğitim Akademi

Ülgen, H; Mirze, S., K. (2013) İşletmelerde Stratejik Yönetim, İstanbul: Beta Yayınları.