

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **ÖZET**

İnsanın sosyal ve ekonomik yaşantısındaki değişim ve gelişmelerle birlikte, organizasyonlar da daha duyarlı olmaya ve daha fazla insan kaynağı barındırmaya başlamıştır. Organizasyonların başarısı için bu kaynağın motivasyonunu ve tatminini sağlamak daha da önem kazanmıştır.

Verimliliği arttırmanın yollarından birinin insan kaynaklarını daha iyi ve akılcı bir şekilde kullanarak yönetmek olduğu açıktır. Motivasyonun, insan kaynaklarının amaçları ile organizasyon amaçlarının verimlilik açısından ortak noktada buluşturulmasında ve daha üst seviyelere ulaştırılması oldukça önemlidir. Bunda en büyük sorumluluk yöneticilere düşmektedir. Yöneticilerin en önemli görevi etkin örgüt oluşturmaktır. Bunu sağlamak için de insan kaynakları, kurum kültürü ve diğer etkenleri kullanarak motive edilmelidir. Motivasyonu sağlamak için bilim adamlarının buldukları çeşitli metot ve yollar mevcuttur. Bu metotlar “Motivasyon Teorileri” olarak adlandırılmaktadır.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, Kurum kültürü kavramı ve diğer kavramlarla ilişkisi incelenmiştir. İkinci bölümde, motivasyon teorileri ile bağlantılı olarak, motivasyonu etkileyen faktörler açıklanmış, davranış ve iş memnuniyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise, eğitim kurumlarında yapılan anket çalışmasına yer verilmiştir. Bu anket çalışmasında kurum insan kaynaklarının, Herzberg’in motivasyon teorisinde yer alan parametrelere göre beklentileri, ümitleri ve istekleri analiz edilerek açıklanmaya çalışılmıştır.