

NEAR EAST UNIVERSITY



**The Faculty of Economics and Administrative
Sciences**

BUSINESS ADMINISTRATION

MAN 400

**MOTIVATION IN RELATION WITH THE
HERZBERG'S TWO – FACTOR THEORY IN
TRNC**

Submitted By: LAMİA FİKRETLER / 992296

Submitted To :Miss TÜLEN SANER

JUNE 2004

Acknowledgement

To begin my thanks, I would like to start with Miss. Tlen Saner, whose cool and tension-free approach made this study a delightful experience for me, and Faculty of Economics and Administrative Sciences teachers. My special thanks goes to Mr. Hseyin zdeer without whose valuable advice and help this dissertation would not have been possible.

Finally, thanks to my family. Their understanding and support all throughout of my studies had been a major source of my motivation. I would like to dedicate this study to them, to my mum Emel, to my dad Ahmet and to my brother Halil.

Abstract

Motivation is typified as an individual phenomenon. Every person is unique and all the major theories of motivation allow for this uniqueness to be demonstrated in one way or another.

Motivation is described, usually, as intentional. Motivation is assumed to be under the worker's control, and behaviours that are influenced by motivation, such as effort expended, are seen as choices of action.(Mullins, 1999)

Motivation is multifaceted. The two factors of greatest importance are:(i) what gets people activated (arousal); and (ii) the force of an individual to engage in desired behaviour (direction or choice of behaviour).

The aim of this study is to examine what factors motivate accountants and engineers in North Cyprus by considering Herzberg Two – Factor Theory. Application is done by doing questionnaire with sixty persons.

TABLE OF CONTENTS

I. INTRODUCTION	1
1.1. Introduction	1
1.2. Problem Situation	1
1.3. Aims of the Study	1
1.4. Methodology	2
1.5. The Scope of Study	3
 II. THE BASICS OF MOTIVATION.....	4
2.1. Definitions of Motivation.....	4
2.2. Motivational Drives	7
2.3. Job satisfaction	11
2.4. Work Motivational Theories	14
2.4.1. Maslow's Hierarchy of Needs	14
2.4.2. Alderfer's E – R – G Model	16
2.4.3. Herzberg's Two – Factor Model	17
2.4.3.1. Intrinsic and Extrinsic Motivator	25

III. APPLYING HERZBERG'S TWO – FACTOR THEORY IN TURKISH REPUBLIC OF CYPRUS	27
---	-----------

IV. LIMITATION	31
-----------------------------	-----------

V. CONCLUSION	33
----------------------------	-----------

VI. RECOMMENDATION	34
---------------------------------	-----------

VII. REFERENCE	36
-----------------------------	-----------

APPENDIX 1

APPENDIX 2

APPENDIX 3

I. INTRODUCTION

1.1. Introduction

Organizational behaviour is related to the behaviours of people in the organization. Employees play a role as important as leaders in the organization to achieve the organizational goals. Motivation is also important for the organization's success. Motivation influences and is influenced by a large number of factors in the organizational environment. It is a study that deals with why individuals think and behave as they do.

1.2. Problem Situation

This study is about Herzberg's Two – Factor Theory that is related to the motivation. Which is very important in any organization. Motivation is a general term applying to the entire class of drives, desires, needs, wishes, and similar forces. To say that managers motivate their subordinates is to say that they do those things which they hope will satisfy these drives and desires and induce the subordinates to act in a desired manner (Koontz, Weihrich;). The way that humans behave in the organization is very important. Organizational behaviour is related to the behaviours of people in the organization. Employees play a role as important as leaders in the organization to achieve the organizational goals. Motivation is also important for the organization's success. Motivation influences and is influenced by a large number of factors in the organizational environment. It is a study that deals with why individuals think and behave as they do.

1.3. Aims of the Study

The aim of this study is to examine what motivates accountants and engineers in Turkish Republic of Northern Cyprus, according to Herzberg's Two – Factor Theory. This study is done with accountants and engineers, because Herzberg's Theory is prepared by searching on the motivation factors of accountants and engineers.

1.4. Methodology

Study on Herzberg's Two – Factor Theory is preferred to examine whether hygiene factors or motivators motivate employees especially accountants and engineers in North Cyprus. In order to be able to do this, a questionnaire has been prepared for an accountant and engineer. There are thirteen questions in the questionnaire. The employees will have to give number to the sentences from 1 – 13 in the sequence of importance level to them. The questions will determine whether the work itself, achievement, possibility of growth, responsibility, advancement, status, peer relation, relation with subordinates, quality of supervision, company policy and administration, security, working condition, and pay for an accountant and engineer people in Northern Cyprus.

Questionnaires will be done with sixty accounting and engineering offices in North Cyprus to be able to get definite and enough information to find out what motivates employees.

Certain books and internet were also used to collect enough information to prepare this study. There are two basic parts in this study. First part is about the basics of motivation. Certain definitions of motivation will be mentioned about motivational drives such as achievement motivation, affiliation motivation, competence motivation and power motivation; job satisfaction; and motivational theories such as Maslow's hierarchy of needs, Alderfer's E – R – G model, Herzberg's Two – Factor Theory. According to Herzberg's, there are two main factors which motivate accountants and engineers. These are motivator; Achievement, Recognition, Work itself, Responsibility, and Advancement and hygiene factors; Company Policy and Administration, Quality of Supervision, Relations with Subordinates, Working Conditions, Pay (Salary).

Second part of the study is about what motivates employees in North Cyprus. In other words the results of the questionnaire that I did with the employees in the accountant office and engineer office will be given in detail.

1.5. The Scope of Study

The importance of motivation in Turkish Republic of Northern Cyprus is underlined. The success of the employees, organizations and countries is directly related with increased motivations as each ring of a chain.

II. THE BASICS OF MOTIVATION

2.1. Definitions of motivation

Motivation has been defined as: the psychological process that gives behaviors purpose and direction (Reiter, 1995); a predisposition to behave in a purposive manner to achieve specific, unmet needs (Buford, Beading, & Lindner, 1995); an internal drive to satisfy an unsatisfied need (Higgins, 1994); and the will to achieve (Bedeian, 1993). Motivation is operationally defined as the inner force that drives individuals to accomplish personal and organizational goals.

Motivation influences productivity, supervisors need to understand what motivates employees to reach peak performance. It is not an easy task to increase employee motivation because employees respond in different ways to their jobs and their organization's practices. motivation is the set of processes that moves a person toward a goal. Thus, motivated behaviors are voluntary choices controlled by the individual employee. The supervisor (motivator) wants to influence the factors that motivate employees to higher levels of productivity.

Factors that affect work motivation include individual differences, job characteristics, and organizational practices. Individual differences are the personal needs, values, and attitudes, interests and abilities that people bring to their jobs. Job characteristics are the aspects of the position that determine its limitations and challenges. Organizational practices are the rules, human resources policies, managerial practices, and rewards systems of an organization. Supervisors must consider how these factors interact to affect employee job performance.

Motivation is a highly complex phenomenon (Bent, et al., 1999) that influences and is influenced by a large number of factors in the organisational environment (Porter and Steers, 1991). The study of motivation is concerned with why individuals think and behave as they do (Mullin, 1999; Weiner, 1992; Wagner, 1999). A great amount of definitions are presented by literature, e.g. Vignali (1997) points out that motivation is a process that triggers individuals to act as they do. Analoi (2000) sees motivation as a drive within the individual necessary to direct that person's actions and behaviour towards the achievement of some goals and focuses, according to Luthans (1995) and Mullins (1999), on the fulfilment of certain needs and expectations. Moreover, Westerman and Donoghue refer to motivation as "... a set of processes which energize a person's behaviour and direct him or her towards attaining some goal, or put more simply getting people to do willingly and well those things which have to be done." (1998, p. 79).

Generally, motivation deals with forces, which initiate, direct and sustain behaviour towards the attainment of certain goals (Bent et al., 1999). Particularly, in terms of the organisational aspect, motivation focuses according to Molander (1996), on an individual's willingness to put efforts into his/ her work, and on the amount of efforts, which are made in order to obtain incentives or a special form of incentives. Molander's definition of motivation represents the basis for this thesis.

The discussion of motivation in the literature (recent and less recent) to three aspects:

- (1) What is the arousal or energising source of the individual behaviour
- (2) What directs or channels such behaviour (Vroom, 1964; Wagner, 1999; Atkinson et al., 1975), and
- (3) The maintenance and sustain of this behaviour (Bent et al., 1999).

The first issue deals with driving forces inherent in the individual that lead to a certain behaviour, and with environmental forces that often cause these drivers (Porter and Steers, 1991). The second feature involves the direction of behaviour towards a goal (Wagner, 1999). Furthermore, Porter and Steers (1991) refer to the third matter as forces within the individual and environmental forces that provide the individual with feedback. This feedback either reinforces the individual to intensify his/her drive and the direction of his/her energy, or discourages the individual to pursue his/her course of and redirects his/her efforts.

The motivational process represents a very general model of human behaviour (Mullins, 1999). Steers (1991) argued that this model assumes that individuals hold a number of needs, desires and expectations in varying strengths. Based on these needs and expectations, people act or behave in a certain way that they believe will lead to the desired goal. Thereby, according to Steers and Porter (1991), the individual will be provided with feedback about the impact of his/her behaviour. That in turn may induce the individual to alter his/her present behaviour, or may reassure the individual that his/her current way of acting is correct and may confirm the person in pursuing this course of action.

The motivational process is not as simple and straightforward as it seems. It is according to Atkinson (1975), a far more complex study. Porter and Steers (1991) refer to Dunnette and Kirchner (1965) and others who identified four aspects, which complicate the simplicity of the model. The first aspect refers to the fact that motives cannot directly be observed and therefore a need to deduce them exists (Baron, 1983). However, the inference of motives from observed behaviour is associated with

difficulties traced back to at least five reasons mentioned by Atkinson et al. (1975).

These five reasons are:

- (1) several motives may be expressed through any single action;
- (2) motives may occur in disguised forms;
- (3) similar or identical actions may represent several motives;
- (4) different behaviour may embody similar motives; and
- (5) the model of expression of certain motives may be mitigated by personal and cultural variations.

The second complication of the model deals with the fact that any person has a host of motives. These motives may change over time and conflict with each other (Baron, 1983).

Third, Porter and Steers (1991) point out that the selection of certain motives over others, as well as the intensity with which such motives are pursued, may differ from person to person. In addition, they refer to the fourth complication, the fact that an attainment of certain needs, desires and expectations may prompt a person to direct his/her attention to other motives, or to intensify the pursuit of these motives.

2.2. Motivational Drives

Each person tends to develop certain motivational drives as a product of the cultural environment in which that person lives, and these affect the way people view their jobs and approach their lives. Much of the interest in these patterns of motivation was generated by the research of David C. McClelland of Harvard University. He developed a classification scheme highlighting three of the more dominant drives and pointed out

their significance to motivation. His studies revealed that people's motivational drives reflect elements of the culture in which they grow up – their family, school, church, and books. In most nations, one or two of the motivational patterns tend to be strong among the workers because they have grown up with similar backgrounds. In addition to McClelland's discussion of the drives for achievement, affiliation, and power, the competence motive is an important factor in current attempts to attain high-quality products and services.

Achievement Motivation

Achievement motivation is a drive some people have to pursue and attain goals. An individual with this drive wishes to achieve objectives and advance up the ladder of success. Accomplishment is important for its own sake, not for the rewards that accompany it.

A number of characteristics define achievement-oriented employees. They work harder when they perceive that they will receive personal credit for their efforts, when there is only moderate risk of failure, and when they receive specific feedback about their past performance. As managers, they tend to expect that their employees will also be oriented toward achievement. These high expectations sometimes make it difficult for achievement-oriented managers to delegate effectively.

Some observers have suggested that achievement motivation is similar to the Japanese cultural value placed on kaizen. Much of Japan's industrial success has been attributed

to a widespread belief that everyone should constantly drive themselves to seek ways of improving everything around them. Kaizen is similar to the more individualistic American drive for achievement, in which some people take responsibility for their actions and results, control their destiny, seek regular feedback, and enjoy being part of a winning achievement through collective effort.

Affiliation Motivation

Affiliation motivation is a drive to relate to people on a social basis. Comparisons of achievement-motivated employees with affiliation-motivated employees illustrate how the two patterns influence behavior. Achievement-oriented people work better when they are complimented for their favorable attitudes and cooperation. Achievement-motivated people select assistants who are technically capable, with little regard for personal feelings about them; however, those who are affiliation-motivated tend to select friends to surround them. They receive inner satisfactions from being with friends, and they want the job freedom to develop these relationships.

Managers with strong needs for affiliation may have difficulty being effective managers. Their high concern for positive social relationships usually results in a cooperative work environment where employees genuinely enjoy working together. However, managerial overemphasis on the social dimension may interfere with the usual process of getting things done by assigning tasks, monitoring work, and directing work activities.

Competence Motivation

Competence motivation is a drive to be good at something, allowing the individual to perform high-quality work. Competence-motivated employees seek job mastery, take pride in developing and using their problem-solving skills, and strive to be creative when confronted with obstacles to their work. Most important, they are learning individuals who profit from their experiences and continually improve their skills. In general, they tend to perform their job capably because of the inner satisfaction they feel from doing it well and the esteem they gain from others who notice it (such as coworkers, customers, and their manager).

Competence motivation differs from achievement motivation. Achievement-oriented individuals enjoy getting things done and moving on to the next objective. They are more likely to be concerned with quantifiable goals, which serve as yardsticks for measuring the amount of their success. Competence-oriented workers place greater value on the level of their own capabilities, and are more responsive to quality-oriented goals regarding products and services. Although it oversimplifies the comparison, the two orientations provide a contrast between “How much can I do?” and “How well can I do it?”

Competence-motivated people also expect high-quality work from their associates and may become impatient if those working with them or for them do poor work. In fact, their drive for good work may be so great that they tend to overlook the importance of human relationships on the job or the need to maintain reasonable levels of output.

Power Motivation

Power motivation is a drive to influence people and change situations. Power-motivated people wish to create an impact on their organizations and are willing to take risk to do so. Once this power is obtained, it may be used either constructively or destructively.

Power-motivated people make excellent managers if their drives are for institutional power instead of personal power. Institutional power is the need to influence others behavior for the good of the whole organization. In other words, these people seek power through legitimate means, rise to leadership positions through successful performance, and therefore are accepted by others. However, if an employee's drives are toward personal power, that person tends to be an unsuccessful organizational leader.

2.3 Job Satisfaction

Satisfaction is an internal state (Mullins, 1999). Various authors define as the outcome of a motivational process (Bent et al., 1999). Job satisfaction is the positive and negative feelings and attitudes which an individual holds about his/her work (Schultz and Schultz, 1998). In other words, it is the extent to which an individual favours his/her job (Molander, 1996). Positive attitudes toward the job are equivalent to job satisfaction, whereas negative attitudes represent job dissatisfaction. Job satisfaction is a complex phenomenon (Sell and Shipley, 1979; Bent et al., 1999) and depends on many work-related as well as personal factors. That means personal factors such as age, gender, and job experience as well as the characteristics of the job influence a person's degree of job

Power Motivation

Power motivation is a drive to influence people and change situations. Power-motivated people wish to create an impact on their organizations and are willing to take risk to do so. Once this power is obtained, it may be used either constructively or destructively.

Power-motivated people make excellent managers if their drives are for institutional power instead of personal power. Institutional power is the need to influence others behavior for the good of the whole organization. In other words, these people seek power through legitimate means, rise to leadership positions through successful performance, and therefore are accepted by others. However, if an employee's drives are toward personal power, that person tends to be an unsuccessful organizational leader.

2.3 Job Satisfaction

Satisfaction is an internal state (Mullins, 1999). Various authors define as the outcome of a motivational process (Bent et al., 1999). Job satisfaction is the positive and negative feelings and attitudes which an individual holds about his/her work (Schultz and Schultz, 1998). In other words, it is the extent to which an individual favours his/her job (Molander, 1996). Positive attitudes toward the job are equivalent to job satisfaction, whereas negative attitudes represent job dissatisfaction. Job satisfaction is a complex phenomenon (Sell and Shipley, 1979; Bent et al., 1999) and depends on many work-related as well as personal factors. That means personal factors such as age, gender, and job experience as well as the characteristics of the job influence a person's degree of job

satisfaction (Lawler and Porter, 1967). Even though personal characteristics are unchangeable by the company, they can be used for predictions of satisfaction among groups of employees. The redesign of the work as well as of the work environment, may lead to increases in job satisfaction and productivity (Schultz and Schultz, 1998). For example, a redesign of work may provide an employee with the opportunity for personal growth and development (Hackman and Oldham, 1980). Individuals may be satisfied with some aspects of their work and dissatisfied with others. However, all attitudes are not measured by the overall job satisfaction. Therefore, it might be of use to break down an individual's attitude toward his/her work as a whole, into attitudes held towards single facets of the job such as pay, security, social conditions, and so on (Molander, 1996). In other words, since the overall job satisfaction does not measure all positive and negative attitudes of a person towards his/her work, it would be of avail to measure single facets of job satisfaction.

Job satisfaction is a main factor for the motivation of employees (Mak and Sockel, 1999) and is closely related to customer-orientation (Lue & Huang, 1999). According to Blankertz and Robinson (1996), individuals who are satisfied with their job to a high extent, are very motivated and do not prefer to leave their job. The relationship between job satisfaction and work performance is not explicit. Some theorists think that job satisfaction leads to a better performance. However, accumulated research evidence only suggests a quite weak correlation between job satisfaction and performance (Molander, 1996). Vroom (1964) pointed out that there exists no simple relationship between job satisfaction and performance. Correlation between these two variables varies to a large extent, with an average of 0.14. According to Vroom (1964), this figure is too low to be of theoretical or practical relevance. Moreover, the opinions of theorists

differ in terms of whether job satisfaction leads to improved productivity or the reverse (Mullins, 1999). Lawler and Porter (1967), for instance, described the fact that increased performance leads to satisfaction with the help of a third variable-rewards. They assumed that good performance leads to rewards either in the form of extrinsic or intrinsic rewards, which in turn will cause satisfaction. Furthermore, job satisfaction and life satisfaction are related positively and reciprocally to each other. That means a person with positive feelings about his/her family and personal life will be likely to develop positive attitudes toward his/her job and vice versa (Schultz and Schultz, 1998). In addition, several studies, for instance Vroom (1964), have shown that a negative relation between job satisfaction and labour turnover exists. The more satisfied an individual is with his/her work, the less likely he/she will change the employer. However, there are a lot of other factors such as the organisational commitment of an employee, and the state of the labour market, which have an influence on the turnover behaviour as well (Molander, 1996). The relation between job satisfaction and absenteeism inclines to be negative and less consistent (Vroom, 1964). However, Verhaegen (1979) argued that turnover and absenteeism are related to satisfaction in some way, but since many other factors influence these variables as well, an explicit relationship can only be identified in some concrete situations. Finally, the more a person identifies himself/herself psychologically with the job, the higher the job satisfaction seems to be. Thereby, according to Schultz and Schultz (1998), job involvement depends on personal factors such as age and growth needs, job characteristics like autonomy, variety, stimulation, and feedback, and social factors such as group work.

2.4 Work Motivation Theories

Many methods of employee motivation have been developed. The study of work motivation has focused on the motivator (supervisor) as well as the motivatee (employee). Motivation theories are important to supervisors attempting to be effective leaders. Two primary approaches to motivation are content and process.

The content approach to motivation focuses on the assumption that individuals are motivated by the desire to fulfill inner needs. Content theories focus on the needs that motivate people.

2.4.1 Maslow's Hierarchy of Needs

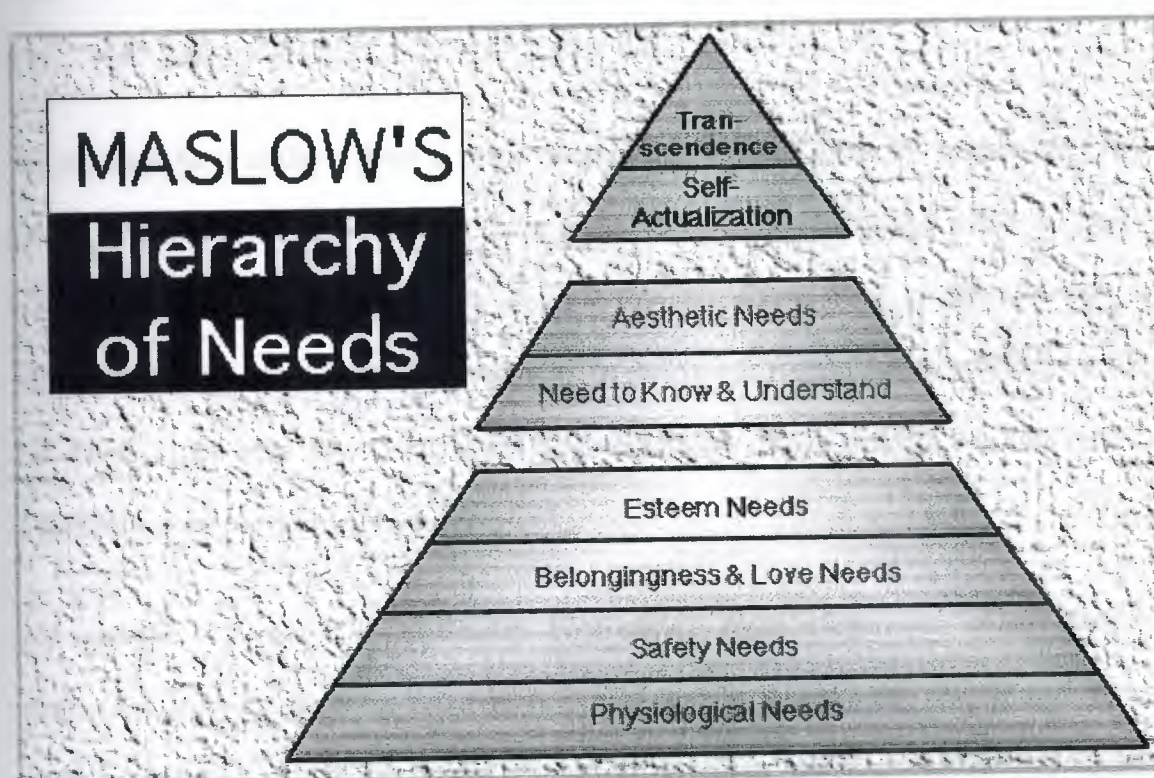
Maslow (1943,1954) pointed out that human motivation has a hierarchical structure, which he called a hierarchy of needs. There are at least five basic needs. These are physiological, safety, love, esteem, and self-actualising.

Physiological needs are for instance food, drink, oxygen, sex, and sleep. In short, all needs, which present the basis for life. These needs represent the starting point for the motivation. Safety needs include security, the need for a safe, predictable and organised world, and the avoidance of pain and physical attacks. Love needs refer to affection and belongingness needs. That means a person will strive for good relations with people and a place in his/her group. Thereby, special attention is given to friends, sweetheart, wife, and children. In addition, all individuals hold the need for a stable and high evaluation of themselves, self-esteem, and respect given to them by other persons. Esteem needs may be categorised into (1) the desire for strength, for achievement, for independence

and freedom, and (2) the desire for prestige and respect from other persons recognition, attention, importance and appreciation. The fifth needs level, the self-actualising needs, represents the desire for personal development and accomplishment. The form of these needs differs from person to person. As an example, some persons experience these needs in the desire to be perfect mother, whereas other people express self-actualisation in form of painting pictures. According to Maslow there is no chance to need safety needs, before satisfying physiological needs. The needs should be satisfied step by step. When the needs are satisfied once, they cannot call a need anymore.

Maslow theory is a theory that can be applied to human motivation in private life and motivation at workplace.

Figure 1: Maslow's Hierarchy of Needs



Source: Adapted from [www. Educational Psychology Interactive](http://www.EducationalPsychologyInteractive.com) Maslow's hierarchy of needs. htm

2.4.2 Alderfer's E-R-G Model

Alderfer's ERG identified three categories of needs. The most important contribution of the ERG model is the addition of the frustration-regression hypothesis, which holds that when individuals are frustrated in meeting higher level needs, the next lower level needs reemerge.

Existence needs are the desires for material and physical well being. These needs are satisfied with food, water, air, shelter, working conditions, pay, and fringe benefits.

Relatedness needs are the desires to establish and maintain interpersonal relationships.

These needs are satisfied with relationships with family, friends, supervisors, subordinates, and co-workers.

Growth needs are the desires to be creative, to make useful and productive contributions and to have opportunities for personal development.

As you may have realised there is some overlap of Maslow's hierarchy within the ERG model. Like Maslow, Alderfer offers us a model in which the individual seeks to satisfy needs. However, Alderfer suggests these needs are more of a continuum than a hierarchy, in that more than one need may be activated, sought to be satisfied by the individual, at the same time. Individuals may also regress down through this continuum, if satisfaction of one need is frustrated.

For example if a person is continually frustrated in their attempts to satisfy growth needs (e.g. gain promotion), relatedness needs may assume greater importance (e.g. social relations at work), this lower level need becoming the focus of the individuals efforts. Alderfer's research did not however support the idea that lower level needs decrease in strength as they become more satisfied, as opposed to Maslow.

In the work situation we might apply ERG to seek alternative satisfiers / motivators for staff when a primary need cannot be satisfied. If a person's needs at a particular level are blocked, then attention should be focused on the satisfaction of needs at other levels. A Subordinates growth needs may be blocked because job doesn't allow sufficient opportunity for personal development, then applying ERG the manager should attempt to provide greater opportunities for the subordinate to satisfy existence and relatedness needs, which are still genuine motivators for the individual.

2.4.3. Herzberg's Two Factor Model

In the late 50's, Herzberg interviewed two hundred engineers and accountants of Pittsburgh industry in order to investigate what causes their satisfaction and dissatisfaction on the job. The employees were asked to describe a situation at work when they felt good, and a situation when they felt bad. Moreover, they were asked why they felt that way. In other words, the employees were asked if their feelings about their job had influenced their work performance, well-being or personal relationships. The results of this study revealed that a bad environment caused dissatisfaction. However, a good environment led to an individual's satisfaction very seldom. According to this study, employees perceived satisfaction by the intrinsic of their work.

Herzberg's work categorised motivation into two sets of factors: motivators and hygienes.

- (1) Hygiene factors do not motivate employees, however, they may reduce the extent of dissatisfaction experienced by the individuals. That means if these

factors are not present, or are mismanaged, they may cause dissatisfaction on the job. In an optimal situation, regarding the presence of hygiene factors, the employee will not experience dissatisfaction, but neither will he/she develop positive attitudes toward the work. Hygiene factors are related to the job context. They are the major environmental aspects of the work, in other words, they are extrinsic factors of the job. Herzberg (1966) identified company policy and administration, supervision, interpersonal relations, working conditions, and salary as hygiene factors.

Company Policy and Administration: An organization's policies can be a great source of frustration for employees if the policies are unclear or unnecessary or if not everyone is required to follow them. Although employees will never feel a great sense of motivation or satisfaction due to your policies, you can decrease dissatisfaction in this area by making sure your policies are fair and apply equally to all. Also, make printed copies of your policies-and-procedures manual easily accessible to all members of your staff. If you do not have a written manual, create one, soliciting staff input along the way. If you already have a manual, consider updating it (again, with staff input). You might also compare your policies to those of similar practices and ask yourself whether particular policies are unreasonably strict or whether some penalties are too harsh.

Supervision: To decrease dissatisfaction in this area, you must begin by making wise decisions when you appoint someone to the role of supervisor. Be aware that good employees do not always make good supervisors. The role of supervisor is extremely difficult. It requires leadership skills and the ability to treat all employees fairly. You should teach your supervisors to use positive feedback whenever possible and should

establish a set means of employee evaluation and feedback so that no one feels singled out.

Interpersonal Relations (Relations with Subordinates): Remember that part of the satisfaction of being employed is the social contact it brings, so allow employees a reasonable amount of time for socialization (e.g., over lunch, during breaks, between patients). This will help them develop a sense of camaraderie and teamwork. At the same time, you should crack down on rudeness, inappropriate behavior and offensive comments. If an individual continues to be disruptive, take charge of the situation, perhaps by dismissing him or her from the practice.

Working Conditions: The environment in which people work has a tremendous effect on their level of pride for themselves and for the work they are doing. Do everything you can to keep your equipment and facilities up to date. Even a nice chair can make a world of difference to an individual's psyche. Also, if possible, avoid overcrowding and allow each employee his or her own personal space, whether it be a desk, a locker, or even just a drawer. If you have placed your employees in close quarters with little or no personal space, do not be surprised that there is tension among them.

Salary (pay): The old adage "you get what you pay for" tends to hold true. Salary is not a motivator for employees, but they do want to be paid fairly. If individuals believe they are not compensated well, they will be unhappy working for you. Consult salary surveys or even your local help-wanted ads to see whether the salaries and benefits you are offering are comparable to those of other offices in your area. In addition, make sure you have clear policies related to salaries, raises and bonuses.

(2) The other set of factors, called motivators, satisfies a person's need for self-actualisation in his/her job and, therefore, leads to positive feelings towards the work. The motivators are related to the job content, in other words, they are intrinsic. Job related factors that promote job satisfaction are achievement, recognition, work itself, responsibility and advancement.

Achievement: One premise inherent in Herzberg's theory is that most individuals sincerely want to do a good job. To help them, make sure you've placed them in positions that use their talents and are not set up for failure. Set clear, achievable goals and standards for each position, and make sure employees know what those goals and standard are. Individuals should also receive regular, timely feedback on how they are doing and should feel they are being adequately challenged in their jobs. Be careful, however, not to overload individuals with challenges that are too difficult or impossible, as that can be paralyzing.

Recognition: Individuals at all levels of the organization want to be recognized for their achievements on the job. Their successes do not have to be monumental before they deserve recognition, but your praise should be sincere. If you notice employees doing something well, take the time to acknowledge their good work immediately. Publicly thank them for handling a situation particularly well. Write them a kind note of praise. Or given them a bonus, if appropriate. You may even want to establish a formal recognition program, such as "employee of the month."

Work itself: Perhaps most important to employee motivation is helping individuals believe that the work they are doing is important and that their tasks are meaningful. Emphasize that their contributions to the practice result in positive outcomes and good health care for your patients. Share stories of success about how an employee's actions made a real difference in the life of a patient, or in making a process better. Make a big deal out of meaningful tasks that may have become ordinary, such as new-baby visits. Of course employees may not find all their tasks interesting or rewarding, but you should show the employee how those tasks are essential to the overall processes that make the practice succeed. You may find certain tasks that are truly unnecessary and can be eliminated or streamlined, resulting in greater efficiency and satisfaction.

Responsibility: Employees will be more motivated to do their jobs well if they have ownership of their work. This requires giving employees enough freedom and power to carry out their tasks so that they feel they "own" the result. As individuals mature in their jobs, provide opportunities for added responsibility. Be careful, however, that you do not simply add more work. Instead, find ways to add challenging and meaningful work, perhaps giving the employee greater freedom and authority as well.

Advancement: Reward loyalty and performance with advancement. If you do not have an open position to which to promote a valuable employee, consider giving him or her a new title that reflects the level of work he or she has achieved. When feasible, support employees by allowing them to pursue further education, which will make them more valuable to your practice and more fulfilled professionally.

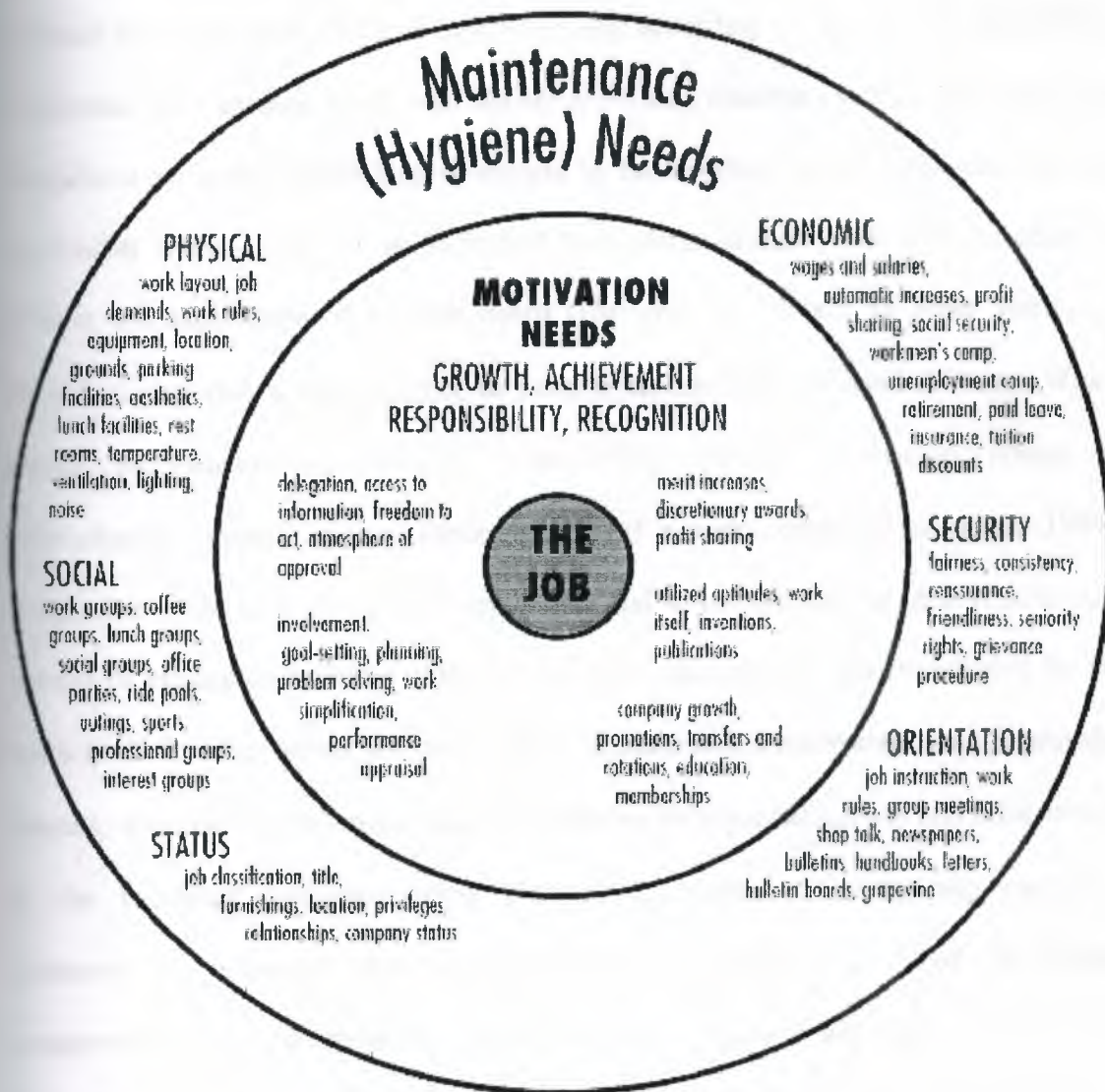
They argued that hygiene factors led to job dissatisfaction due to an individual's need to avoid unpleasantness, whereas the satisfaction generated by motivators was caused by a need for growth and self-actualisation. Moreover, the factors providing job satisfaction were separate and distinct from the factors that led to work dissatisfaction. Argued that positive and negative attitudes toward the job are not the opposite of each other, since they are influenced by different factors. Therefore, they suggested that the opposite of job satisfaction is no job satisfaction, and the opposite of job dissatisfaction is no job dissatisfaction by Herzberg 1966.

To sum up, The hygiene factors are extrinsic, aim to prevent job dissatisfaction, and contribute only to a minor extent to positive feelings toward the job. Motivators, on the other hand, are intrinsic elements of the job, encourage personal growth and development, and contribute very little to job dissatisfaction. Both the hygiene factors and motivators serve an employee's needs. However, mainly the motivators cause the satisfaction on the job and the enhancement in the work performance. Discussed the effects of job attitudes in term of performance, attitudes toward the job, attitudes toward the company, mental health, and interpersonal relations. An employee's feelings toward his/her job had a significant impact on the performance of the tasks. Improved attitudes toward the job led to an enhanced performance, whereas negative changes in the job attitudes caused a reduction in the work performance. Moreover, favourable attitudes toward the job had an influence on performance rather than unfavourable ones. Conclusions about the impact of positive job attitudes on the psychological commitment individual to his/ her work could not be drawn. In addition, improvements in job attitudes led to an increase in the attitude toward the company. Furthermore, there seems to be a tendency that job attitudes are related in a positive way to mental health.

However, this fact could not be assessed fully due to the subjective nature of the data. Moreover, a relation between the effects of job attitudes and interpersonal relationship tends to exist. The respondents, however, mentioned that they did not let negative feelings of their job influence their family life.

Herzberg's two-factor theory represents an extension of Maslow's need hierarchy. Thereby, the hygiene factors can be considered as lower level needs, whereas the motivators can be seen as higher level needs. Herzberg's theory emphasises that attention has to be given to hygiene factors as well as to motivators in order to motivate employees. Furthermore, the major role of the work itself as a factor of motivation and job satisfaction is stressed.

Figure 2: Herzberg's Two – Factor Model



Sources: Adapted from [www. Motivating. htm](http://www.Motivating.htm)

2.4.3.1. Intrinsic and Extrinsic Motivator

Nedds and expectations (motivators) are often considered in terms of being internal or external to an individual. Internal motivators are, according to Mak and Sockel (2001), concerned with intrinsic needs that satisfy a person, whereas external motivators are considered as environmental factors brought by the company to the individual. Intrinsic motivation is the desire of an individual to perform his/her work well, in order to achieve the satisfaction of intrinsic needs (Hui and Lee, 2000). In other words, an individual performs a task in order to achieve certain types of internal states. Which he/she experiences as rewarding (Deci, 1975). Intrinsic motivation relates to psychological rewards such as the recognition of a task completed (Mullins, 1999). External rewards such as food, money praise, and so on, are not the main reason for a person to engage in activities (Deci, 1975). Intrinsic motives can be satisfied by the work itself. In other words, the task itself is the main source motivation since it provides interest, stimulation, challenges, and opportunities for personal growth and achievement to the individual (Molander, 1996). Deci (1975) refers to intrinsically motivated behaviour as behaviour that is determined by an individual's need for feeling competent and self-determining. On the one hand, a person will seek out challenges that allow him or her to behave in ways that provide him or her with a sense of competence and self-determination. On the other hand, an individual is engaged in a process of conquering challenges.

Extrinsic motivation, on the other hand, refers to tangible rewards such as pay, fringe benefits, work environment, work conditions, and job security (Mullins, 1999). Extrinsic motives can not only be satisfied by the work itself. That means pleasure

comes from something the task leads to, such as money. According to Jung (1997), the effects of work as well as its contributing factors are also of importance for the need satisfaction. Thereby, the work is seen as a means to pursue other motives.

Figure 1: Hierarchy of Qualifications

Qualification	Qualification
1. Basic	Technical qualification and experience out of it
2. Special	Special qualification
3. Advanced	Advanced qualification
4. Expert	Expert qualification
5. Master	Master qualification
6. Specialist	Specialist qualification
7. Professional	Professional qualification
8. Academic	Academic qualification
9. Doctoral	Doctoral qualification
10. Postdoctoral	Postdoctoral qualification
11. Researcher	Researcher qualification
12. Professor	Professor qualification
13. Honorary	Honorary qualification
14. Honorary	Honorary qualification
15. Honorary	Honorary qualification
16. Honorary	Honorary qualification
17. Honorary	Honorary qualification
18. Honorary	Honorary qualification
19. Honorary	Honorary qualification
20. Honorary	Honorary qualification

III. APPLYING HERZBERG'S TWO – FACTOR THEORY IN TURKISH REPUBLIC OF NORTHERN CYPRUS

The questionnaire (Appendix 1) which was done with accountants and engineers has been evaluated (Appendix 2), according to the sequence of importance for accountants and engineers. It has been examined by counting how many people give number one to which sentences. There have been thirteen sentences in the questionnaires. The results of Questionnaires have been evaluated (figure 3).

Figure 3: Results of Questionnaires

1. Status	Twenty-five accountants and engineers out of sixty
2. Work itself	Eleven people out of sixty
3. Pay	Eight people out of sixty
4. Achievement	Six people out of sixty
5. Responsibility	Four people out of sixty
6. Peer Relations	Three people out of sixty
7. Security	Two people out of sixty
8. Working conditions	One people out of sixty
9. Possibility of growth	None of sixty people
10. Advancement	None of sixty people
11. Relations with subordinates	None of sixty people
12. Quality of supervision	None of sixty people

13. Company policy and administration	None of sixty people
---------------------------------------	----------------------

It the results are given in ratios; rate of the Status is 41.7 percent of total interviewed persons. These status are twenty –five accountants and engineers out of sixty.

Rate of the Work itself is 18.3 percent of total interviewed persons. These Work itself are 11 accountants and engineers out of sixty.

Rate of the Pay is 13.3 percent of total interviewed persons. These Pay are 8 accountants and engineers out of sixty.

Rate of the Achievement is 10 percent of total interviewed persons. These Achievement are 6 accountants and engineers out of sixty. Rate of the Peer relations is 5 percent of total interviewed persons. These Peer relations are 3 accountants and engineers out of sixty.

Rate of the Responsibility is 6 percent of total interviewed persons. These Responsibility are 4 accountants and engineers out of sixty.

Rate of the Peer relations is 5 percent of total interviewed persons. These Peer relations are 3 accountants and engineers out of sixty.

Rate of the Working conditions is 1.7 percent of total interviewed persons. These Working conditions are 1 accountants and engineers out of sixty.

Rate of the Possibility of growth, Advancement, relations with subordinates, quality of supervision and company policy and administrations are 0 percent of total interviewed persons. These Possibility of growth, advancement, relations with subordinates, quality

of supervision and company policy and administrations are 0 accountants and engineers out of sixty.

Lists of Ratios;

Ratio 1 = percentage of status = Number of answers/ number of total interviews = $25 / 60 = 41.7 \%$

Ratio 2 = Percentage of work itself = Number of answers / number of total interviews = $11 / 60 = 18.3 \%$

Ratio 3 = Percentage of pay = Number of answers / number of total interviews = $8 / 60 = 13.3 \%$

Ratio 4 = Percentage of achievement = Number of answers / number of total interviews = $6 / 60 = 10 \%$

Ratio 5 = Percentage of responsibility = Number of answers / number of total interviews = $4 / 60 = 6 \%$

Ratio 6 = Percentage of peer relatins = Number of answers / number of total interviews = $3 / 60 = 5 \%$

Ratio 7 = Percentage of security = Number of answers / number of total interviews = $2 / 60 = 3 \%$

Ratio 8 = Percentage of working conditions = Number of answers / Number of total interviews = $1 / 60 = 1.7 \%$

Ratio 9 = Percentage of possibility of growth = Number of answers / Number of total interviews = $0 / 60 = 0$

Ratio 10 = Percentage of advancement = Number of answers / Number of total interviews = $0 / 60 = 0$

Ratio 11 = Percentage of relations with subordinates = Number of answers / Number of total interviews = $0 / 60 = 0$

Ratio 12 = Percentage of quality of supervision = Number of answers / Number of total interviews = $0 / 60 = 0$

Ratio 13 = Percentage of company policy and administration = Number of answers / Number of total interviews = $0 / 60 = 0$

As mentioned above, status is the first factor that motivates accountants and engineers in North Cyprus which is the same in Herzberg's Two – Factor Theory. So, as their status goes upper, they get motivated. Secondly, work itself motivates them, that means accountants and engineers are motivated by their jobs, they like what they do. Third factor is pay, wages are also one of the first factors that also motivate accountants and engineers. Achievement is at the fourth stage, so only ten percent of accountants and engineers are motivated by achieving their goals and determining others. Only few people are motivated by peer relations, security and working conditions. Questionnaire has proved that none of accountants and engineers is motivated by possibility of growth, advancement, relations with subordinates, quality of supervision, company policy and administration.

IV. LIMITATIONS

This study analyses only the hygies and motivators for Herzberg's Two – Factor Theory. Hygiene Factors are Company policy and administration, quality of supervision, relations with subordinates, working conditions, status, peer relations, pay and security. Motivator factors are achievement, recognition, responsibility, work itself, advancement and possibility of growth.

This study based mainly on the out put of the questionnaire that prepared and fullfilled by myself. Theory on motivation explained in brief.

Preparing this study was difficult. Because there were some problems that prevented me to prepare this study first of all everything I had to spent much time and money in internet connection at home. I found informations in many web sides but they were usually the same things.

I faced with many problems while doing questionnaires with employees. Some employees did not want to answer the questions because they thought that the questionnaires will be showed to their bosses. So they did not want their boss to think that they complain about them. In other words they were afraid of losing their job.

Some people gave me another appointment to fill the questionnaires. Some told me to leave the questionnaires with them to fill, and go and get them later. So, this takes much time for me. And, as known, the time was limited. Although all these problems, I could

be able to do questionnaire with sixty people. Twenty one of them were engineers, while thirty nine of them were accountants.

V. CONCLUSION

This study proved once again that motivation plays very important role in order to let people achieve their goals and the organizational goals as well. Because if people are motivated well and correctly, they perform better and this is helpful and causes to achieve the targets easily. As known, the sequence of importance of motivation factors differs from one person to another. Questionnaires have showed that status is the basic factor that motivates accountants and engineers in North Cyprus. Higher status is equal to higher motivation and higher performance in North Cyprus. According to Herzberg, pay is not one of the factors that motivate people to perform better. But questionnaires gave a result that pay is the third factor that motivates accountants and engineers in Turkish Republic of Northern Cyprus. So we can say that pay is an important factor.

This study proved that accountants and engineers want only status to be motivated and motive others. It is strange, but it also proved that relationship with other in organization, management, policies growth and advancement are the hygiene factors accountants and engineers.

VI. RECOMMENDATION

Questionnaires showed that accountants and engineers are not motivated by relationship with subordinates, management, policies, growth and advancement. But it must be sure that if a person is not happy in an organization, he is not motivated.

Happiness of the people in these firms should be developed for the improvement of motivation.

Chance that be given to the employee to have right to increment in their salaries and statuses will contribute to initiate the motivation in the firms that are subject to questionnaire.

It is also important that the management knows what their employees expect from them. Satisfaction of these expectations, can get motivated people and higher performance for the organizational goals. Satisfaction can be the key word in motivation for these firms.

Reorganisation of the firms is a must for their success aim to increase the motivation of their employee. This can be done by redesigning the status and appointment of them to these new status and posts.

In conclusion, relationship with others in the organisation, behaviours of management through people in their organisation, probability of growth, having chance to grow should motivate people. Actually advancement and probability of growth is the same

thing with the status. So, it is hard to understand why these are not motivational factors in North Cyprus. As ones have advancement, you can get higher and higher status.

More motivated people is equal to better performance, successful organizations.

Successful organization create powerful government and country.

VII. REFERENCE

- 1-Analoui F.(2000):What motivates senior managers? Journal of Managerial Psychology, vol. 15, No.4, pp.324-340
- 2-Atkins, R.C., Atkins, R.L.,& Hilgard, E.R.(1975):Introduction to psychology, 6th edition, Harcourt Brace Jovanovich Inc., New York.
- 3-Baron, R.A.,(1983):Behavior in Organizations: Understanding and Managing the human Side of Work, Allyn and Bacon Inc. Newton
- 4-Bent.R.,Seaman, E.A. & Ingram. A.(1999):Staff motivation in small food manufacturing enterprises, British food Journal, Vol. 101, No.9, pp.654-667
- 5-Blankertz, L.E. & Robinson, S.E.(1996): Who is psychosocial rehabilitation worker? Psychiatric Rehabilitation Journal, Vol. 19, No.2, pp.3-13
- 6-Davis, K., & Newstoom, Jhon.W.(1993):Organizational Behaviour 9th edition
- 7-Deci, E.L. (19975):Intrinsic Motivation, Plenum Press, New York
- 8-Hackman,J.R. and Oldman, G.R., (1980).Work redesign, Addison-Wesley Publishing Company, Reading

9-Herzberg, F. (1966):Work and the nature of Man, The world Publishing company, cleveland.

10-Hui,C., & Lee, C.(2000):Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty. Employee response relationships, Journal of Management, Vol.26, No.2, pp.215-232.

11-Jung, H. (1997): Personalwirtschaft, Oldenbourg Verlag, München

12-Lau, G. T., & Huang, S. B.(1999): The influence of task characteristics and job-related characteristics on retail salesperson selling orientation, Journal of Retailing and Consumer Services, Vol. 6, pp, 147-156

13-Lawler, E.E., & Porter, L. W. (1967): The effect of performance on job satisfaction, Industrial Relations, Vol.7, pp. 20-28

14-Luthans, F. (1995): Organizational behavior, 7th edition, McGraw-Hill, New York

15-Mak.B.L., & Sockel, H.(2001):A confirmatory factor analysis of IS employee motivation and retention, Information & Management, Vol. 38, pp.265-276

16-Maslow A.H (1943): A theory of human motivation, Psychological Review, Vol. 50 , No.4, pp.370-396

17-Maslow A.H (1954):Motivation and Personality, Harper and Row , New York

- 18-Molander, C.(1996):Human Resources at Work, Chartwell- Bratt. Lund
- 19-Mullins,L.J.(1999):Management and Organisational Behaviour, 5th edition, Financial Times Prentice Hall, Harlow
- 20-Schultz, D. P., & Schultz, S. E.(1998):Psychology & Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Prentice Hall, New Jersey
- 21-Steers, R. M., & Porter, L. W.(1991):Motivation And Work Behavior, 5th edition McGraw-Hill, New York
- 22-Vignali, C.(1997): Motivation factors that force a sales training programme and the experience within the brewing industry, Industrial and Commercial Training, Vol. 29, No.1, pp. 10-15
- 23-Vroom, H. V.(1964):Work and Motivation, John Wiley & Sons Inc., New York
- 24-Wagner, H.(1999):The Psychology of Human Motivation, Routledge, London
- 25-Wehrich H., Koontz H., Essentials of Management Resource, Prentice Hall, New York
- 26-Weiner, B. (1992): Human motivation: metaphors, theories, and research, Sage Publications, Newbury Park

27-Westerman, J., & Donoghue, P. (1989):Managing the Human Resource, Prentice Hall, New York

28-www.arabul.com

29-www.educational Psychology Interactive Maslaw's hierarchy of needs. Htm

30-www. Google.com

31.www.motivating.htm

32-www.motivation_club.com

33-www.motivation and work.htm

34-www.yahoo.com

APPENDIX 1

MOTIVATION QUESTIONNEIRE

NAME – SURNAME :

OCCUPATION :

PLACE OF WORK :

DATE :

Number the following motivated factors according to the importance.

_____ Having a job useful for your institution.

_____ Having an occupation that provides you with new and various experiences.

_____ The opportunity to have education facilities for new systems and applications.

_____ Having the authority and responsibility been given to you.

_____ Being awarded for your good performance

_____ Feeling happiness while you are practicing your occupation.

_____ Having good relations at your work.

_____ Having the opportunity to experience social events with your colleagues.

_____ Having a work where every one is treated on equal and just basis.

_____ Having company policies run by everyone.

_____ Having retirement fund and/or social security facility in your work.

_____ Having all resources at your work to enable you to do your best.

_____ Being entitled to have a salary you desered.

MEANING OF QUESTIONS

SENTENCE 1 (WORK ITSELF)

SENTENCE 2 (ACHIEVEMENT)

SENTENCE 3 (POSSIBILITY OF GROWTH)

SENTENCE 4 (RESPONSIBILITY)

SENTENCE 5 (ADVANCEMENT)

SENTENCE 6 (STATUS)

SENTENCE 7 (PEER RELATION)

SENTENCE 8 (RELATIONS WITH SUBORDINATES)

SENTENCE 9 (QUALITY OF SUPERVISION)

SENTENCE 10 (COMPANY POLICY AND ADMINISTRATION)

SENTENCE 11 (SECURITY)

SENTENCE 12 (WORKING CONDITIONS)

SENTENCE 13 (PAY)

APPENDIX 2

EVALUATION OF QUESTIONNAIRE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Work itself	11	11	1	6	9	3	5	4	3	3	1	1	2
Achievement	6	10	12	4	3	9	2	4	3	1	4	2	0
Possibility of growth	0	3	7	5	3	7	4	8	5	5	7	3	2
Responsibility	4	3	4	4	5	4	8	3	4	5	6	4	6
Advancement	0	4	7	3	5	3	4	4	9	5	5	6	5
Status	25	7	2	6	4	3	6	2	2	1	0	1	1
Peer relations	3	5	5	7	6	6	6	6	8	3	1	2	2
Relations with subordinates	0	2	1	2	0	1	5	2	5	16	5	6	15
Quality of supervision	0	2	8	8	6	9	6	4	3	5	6	2	1
Company policy and administration	0	2	0	0	8	3	2	9	2	4	7	13	10
Security	2	4	5	6	5	2	4	5	5	2	7	8	5
Working conditions	1	2	4	2	3	6	5	2	10	2	9	8	6
Pay	8	6	4	6	3	4	3	7	2	7	2	3	5

APPENDIX 3

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Eren Soysur
Meslek : İWS. Müh
Çalıştığı iş yeri : KTHMOB
Tarih :

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 1 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 8 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 9 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 7 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 6 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 5 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 4 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 10 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 3 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 11 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

12 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

13 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

2 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad - Soyad : İbrahim Fikretler
Meslek : İşletmeci (Mali işler müdürü)
Çalıştığı iş yeri : Cypex Co. Ltd
Tarih : 19/5/2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 1 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 12 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 11 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 5 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 13 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 7 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 8 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 9 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 6 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 10 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

3 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

4 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

2 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad - Soyad : AYER YARKINER
Meslek : Makina Mühendisi
Çalıştığı iş yeri : Asel
Tarih : 24.05.04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 1 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 4 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 8 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 2 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 12 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 7 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 3 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 10 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 6 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 5 Şirket politikalarının herkes tarafından izlemesi.

11 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

9 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

13 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad - Soyad : SAYGIN GÖNÜ
Meslek : BİLGİSAYAR MÜHENDİSİ
Çalıştığı iş yeri : RADYO MAYIS
Tarih : 20 /05/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 1 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 5 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 6 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 4 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 12 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 7 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 13 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 9 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 3 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 2 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

10

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

11

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

8

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad - Soyad : HİSSEYİN BETON
Meslek : İŞLETME (Muhasebe)
Çalıştığı iş yeri : BETON LTD
Tarih : 15.5.2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 1 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 9 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 10 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 7 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 13 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 8 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 6 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 11 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 12 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 5 Şirket politikalarının herkes tarafından izlemesi.

4

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

3

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

2

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad - Soyad : Bölge Saygımar
Meslek : B. Memur
Çalıştığı iş yeri : KOOP. MKE 2 BÜK
Tarih : 24/05/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 5 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 6 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 3 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 11 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 10 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 9 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 13 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 4 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 12 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

2

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

7

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

8

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad - Soyad : AYRIK ÜRETİCİ
Meslek : Banka Memuru
Çalıştığı iş yeri : K.T.K.M.B. İtd.
Tarih : 24.5.04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 10 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 9 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 11 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 3 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 2 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 8 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 12 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 7 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 13 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

6

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

5

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

4

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad - Soyad : Güliz Koyunçeken
Meslek : Banka Memuru
Çalıştığı iş yeri : K.T. Kooperatif Merkez Bankası
Tarih : 24/05/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 6 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması. 1
- 2 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması. 2
- 11 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması. 3
- 8 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi. 4
- 5 İyi performansınızın ödüllendirilmesi. 5
- 10 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk. 6
- 1 İş ilişkilerinizin iyi olması. 2
- 13 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması. 8
- 7 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi. 9
- 12 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi. 10



4 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması. 11

9 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız. 12

3 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız. 13

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : NURŞEN HOCA
Meslek : Muhasebeci .
Çalıştığı iş yeri : Mete Güven Muhasip - Muratlıp .
Tarih : 22/5/2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 10 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 1 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 3 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 5 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 9 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 2 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 8 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 11 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 6 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 7 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

MOTIVASYON ANKETİ

12 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olaması.

4 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

13 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad - Soyad : AYŞİN KUTAN
Meslek : Sekreter
Çalıştığı iş yeri : Özel
Tarih : 15.5.04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 2 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 3 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 4 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 5 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 12 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 7 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 8 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 9 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 11 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 10 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

1 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

6 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

13 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad - Soyad : Hüseyin Acıkan
Meslek : Elektrik Mühendisi
Çalıştığı iş yeri : Serbest
Tarih : 22/05/2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 4 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 2 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 7 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 3 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 12 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 11 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 13 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 5 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 6 Şirket politikalarının herkes tarafından izlemesi.

8

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

9

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

10

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Ayşe Tokel
Meslek : Elektrik Mühendisi
Çalıştığı iş yeri : Kendi Ofisim
Tarih : 21-5-04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 2 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 6 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 12 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 13 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 8 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 7 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 10 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 5 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 9 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

3 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

11 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

4 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Yğkcel Tanıkcıoğlu
Meslek : Muhasip
Çalıştığı iş yeri : Uyumsal & CO
Tarih : 21/05/2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

5 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.

6 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.

8 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.

7 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.

2 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.

1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.

9 İş ilişkilerinizin iyi olması.

13 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.

4 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.

12 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

11 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

10 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

3 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : İLKGUİN SANDEROĞLU
Meslek : SEKRETER
Çalıştığı iş yeri : UYUMSAK & CO.
Tarih : 21. 05. 04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 2 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 3 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 5 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 12 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 11 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 4 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 13 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 7 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 10 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

9 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

6 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

8 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Zilhicce Torkat
Meslek : Muhasebe Memuru
Çalıştığı iş yeri : Dymisel & Co
Tarih : 21/5/2024

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

5 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.

3 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.

4 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.

13 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.

10 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.

1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.

2 İş ilişkilerinizin iyi olması.

9 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.

11 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.

12 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

8

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

7

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

6

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : HASAN BASMACI
Meslek : MAMUR
Çalıştığı iş yeri : UYUMSAL 8. CO.
Tarih : 21-5-04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 4 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 6 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 7 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 10 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 13 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 2 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 8 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 3 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 11 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

5 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

9 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

12 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Tanibe İpe Geliker
Meslek : Çevre Müh.
Çalıştığı iş yeri : MTB
Tarih : 21/5/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- ⑥ Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- ③ Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- ② Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- ① Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- ⑦ İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- ⑧ Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- ⑨ İş ilişkilerinizin iyi olması.
- ⑬ İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- ④ İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- ⑫ Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

5 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

11 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

10 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Ekrem Bodanayaz
Meslek : Uzman
Çalıştığı iş yeri : Kenci Biron
Tarih : 20/5/2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 4 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 2 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 3 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 7 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 11 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 5 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 8 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 10 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 12 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

9

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

13

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

6

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Öfkan Vahaplı
Meslek : İş mülki
Çalıştığı iş yeri : Kayas Const. Ltd.
Tarih : 2015/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 9 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 10 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 8 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 2 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 7 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 13 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 5 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 12 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 6 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 11 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

MOTIVASYON ANKETİ

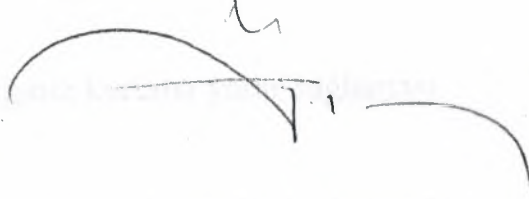
4 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

Ad - Soyad

Meslek

3 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

1 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.



MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Emin Taşer
Meslek : Mühendis
Çalıştığı iş yeri : Oyel
Tarih : 20/5/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

5 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.

9 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.

7 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.

4 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.

6 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.

1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.

8 İş ilişkilerinizin iyi olması.

12 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.

10 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.

13 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

3 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

11 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

2 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Mustafa Metbulut
Meslek : Mak. müh.
Çalıştığı iş yeri : Serbest
Tarih : 20/05/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 2 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 6 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 3 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 1 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 7 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 9 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 10 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 13 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 4 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 5 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

8

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

11

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

12

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad - Soyad : Emin Çınar
Meslek : İnşaat
Çalıştığı iş yeri : Seibeş
Tarih : 20/5.003

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 49 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 1 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 2 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 10 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 11 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 3 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 4 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 13 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 5 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 12 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

7

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

6

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

8

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : HÜDA AKSOY
Meslek : Elektronik Mühendisi
Çalıştığı iş yeri : Makinistler Birliği
Tarih : 17.5.2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

74 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.

811 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.

912 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.

6 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.

413 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.

7 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.

5 İş ilişkilerinizin iyi olması.

10 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.

9 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.

8 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

3 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

1 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

2 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : MERT BİRGEN
Meslek : Elektrik - Elektronik Müh.
Çalıştığı iş yeri : Serbest
Tarih : 22.05.04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 5 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 2 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 11 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 7 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 9 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 4 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 1 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 13 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 6 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 8 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.
- 10 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

MOTIVASYON ANKETİ

3

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

10

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad - Soyad : MAHMET SEZİNER.
Meslek : MALİ MÜŞAVİR.
Çalıştığı iş yeri : SEZİNER & CO. MUHASEBE- DENETİM FİRMASI.
Tarih : 21/05/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 5 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 2 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 10 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 3 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 4 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 6 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 13 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 9 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 12 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

8

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

11

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

7

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Hüdavudi Yükröl
Meslek : Mali Müşavir
Çalıştığı iş yeri : Serimler & Co
Tarih : 21, 5, 04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 7 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 2 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 3 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 8 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 9 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 10 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 4 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 5 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 6 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

MOTİVASYON ANKETİ

11 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

12 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

13 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Fehiman Zminer
Meslek : Kamu Maliye Uzmanı
Çalıştığı iş yeri : Near East University
Tarih : 25.05.04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 3 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 1 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 4 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 13 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 8 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 2 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 9 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 10 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 11 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 12 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

MOTİVASYON ANKETİ

7

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

5

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

6

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Züleyha Hoymat
Meslek : Muhasebeci
Çalıştığı iş yeri : Yüksel Ahmet Raşit Ltd.
Tarih : 20/5/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 13 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 6 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 8 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 11 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 9 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 12 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 11 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 13 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 15 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 12 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

MOTIVASYON ANKETİ

10 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

Ad - Soyad

İşlekle

10 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

7 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

2 İş yerinde çalışan diğer çalışanlarla iyi geçişmeniz.

3 İş yerinde çalışan diğer çalışanlarla iyi geçişmeniz.

4 İş yerinde çalışan diğer çalışanlarla iyi geçişmeniz.

7 İş yerinde çalışan diğer çalışanlarla iyi geçişmeniz.

11 İş yerinde çalışan diğer çalışanlarla iyi geçişmeniz.

1 İş yerinde çalışan diğer çalışanlarla iyi geçişmeniz.

8 İş yerinde çalışan diğer çalışanlarla iyi geçişmeniz.

10 İş yerinde çalışan diğer çalışanlarla iyi geçişmeniz.

9 İş yerinde çalışan diğer çalışanlarla iyi geçişmeniz.

12 İş yerinde çalışan diğer çalışanlarla iyi geçişmeniz.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : İZZET FIDANSOY
Meslek : Muhasebe
Çalıştığı iş yeri : Yöksen Ahmet Rasit İtd.
Tarih : 22/5/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız. 1-13

- 2 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 3 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 4 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 7 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 11 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 8 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 10 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 9 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 12 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

13

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

6

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

5

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : NACİYE SÜMBÜL
Meslek : Muhasebeci
Çalıştığı iş yeri : Yöksenel Ahmet Esit Ltd.
Tarih : 22/5/2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 1 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 4 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 8 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 9 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 10 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 2 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 6 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 7 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 3 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 11 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

12 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

13 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

5 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : DENİZ GÜNGÖR
Meslek : MUHASEBE MEMURU
Çalıştığı iş yeri : YÜKSEL AHMET RASİT LTD.
Tarih : 20/5/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 1 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 2 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 8 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 13 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 4 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 6 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 10 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 7 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 3 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 12 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

11 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

9 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

15 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : AYŞE HOCA
Meslek : Muhasebe memuru
Çalıştığı iş yeri : PARALIK
Tarih : 21/6/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 1 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 2 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 4 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 11 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 3 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 5 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 6 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 10 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 7 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 8 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

12 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

13 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

9 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad - Soyad : SULTAN TUNG
Meslek : Muhasebe Memuru
Çalıştığı iş yeri : RAMADAN CEMİL İŞL.
Tarih : 25/5/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 2 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 3 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 9 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 4 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 5 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 6 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 7 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 13 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 8 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 10 Şirket politikalarının herkes tarafından izlemesi.

11 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

12 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

1 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Zerrin Kocacı
Meslek : memur
Çalıştığı iş yeri : L.T.B
Tarih : 21/5/2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- (9) Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- (3) Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- (6) Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- (1) Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- (11) İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- (12) Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- (13) İş ilişkilerinizin iyi olması.
- (10) İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- (8) İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- (7) Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

5

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

2

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

4

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Ünal Fındık
Meslek : Elektrik Müh.
Çalıştığı iş yeri : Elektrik Mühendislik Ofisi
Tarih : 24/5/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 2 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 4 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 6 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 3 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 5 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 7 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 10 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 12 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 8 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

13 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

9 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

11 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : SULTAN KIZILKARA
Meslek : ~~8~~ MUHASEBE MEMURU
Çalıştığı iş yeri : MEDPRONICS
Tarih : 23/5/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 5 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 7 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 10 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 9 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 8 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 2 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 3 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 4 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 6 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 11 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

12 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

13 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

14 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Türkan Aras
Meslek : Muhasebe
Çalıştığı iş yeri : Yücel A. R. Ltd.
Tarih : 22/05/2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 8 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 5 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 6 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 7 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 10 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 9 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 4 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 11 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 3 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 13 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

2 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

12 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

1 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : İZZET HAKKIOĞLU
Meslek : Elektrik Elektronik müh.
Çalıştığı iş yeri : Ünal Fındık Elektrik Ofisi.
Tarih : 21/ 5/2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 4 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 3 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 8 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 2 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 9 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 5 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 6 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 7 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 10 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 13 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

12

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

11

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

1

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : İlke Uludağ
Meslek : Elektrik / Elektronik Mühendisi
Çalıştığı iş yeri : M. TOROS Ticaret Ltd.
Tarih : 28/5/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 4 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 3 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 9 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 5 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 10 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 6 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 13 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 7 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 8 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

12 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

11 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

2 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Hasan Olguncay
Meslek : Elektrik - Elektronik Mühendisi
Çalıştığı iş yeri : M Toros Ticaret Ltd
Tarih : 28/5/2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 2 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 3 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 11 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 6 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 9 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 5 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 12 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 7 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 13 Şirket politikalarının herkes tarafından izlemesi.

4 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

3 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

10 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Zekayi Mehmetoğlu
Meslek : Basat Mühendisi
Çalıştığı iş yeri : Serbest
Tarih : 27/5/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 13 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 2 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 3 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 11 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 9 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 5 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 2 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 10 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 4 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 6 Şirket politikalarının herkes tarafından izlemesi.

1 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

12 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

8 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Enver Celaleddinoğlu
Meslek : Bilgisayar Mühendisi
Çalıştığı iş yeri : Euro Plus Tic.
Tarih : 27/5/2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 5 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 1 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 2 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 4 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 3 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 6 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 9 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 7 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 8 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 11 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

10 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

19 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

12 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Mustafa Soyluoğlu
Meslek : Elektrik Mühendisi
Çalıştığı iş yeri : Serbest
Tarih : 27/5/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 2 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 5 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 3 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 7 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 9 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 4 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 12 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 10 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 8 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

13

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

6

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

11

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Salih Gökhan
Meslek : Muhasebeci
Çalıştığı iş yeri : ATİK Muhasebe Bürosu
Tarih : 27/05/2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 10 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 4 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 11 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 1 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 12 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 2 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 7 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 6 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 13 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 9 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

5 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

8 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

3 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Yüksel Atik
Meslek : Muhasebeci
Çalıştığı iş yeri : ATİK Muhasebe Bürosu
Tarih : 27/05/2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

12 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.

1 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.

11 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.

10 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.

2 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.

7 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.

3 İş ilişkilerinizin iyi olması.

9 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.

6 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.

8 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

13 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

5 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

4 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Emine ^(M)Asay.
Meslek : Muhasebe.
Çalıştığı iş yeri : M-TOROS TİC. LTD .
Tarih : 28.05.04 .

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 7 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 1 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 6 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 12 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 5 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 2 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 4 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 3 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 8 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

11 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

9 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

10 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Leyla Candar
Meslek : Muhasebe
Çalıştığı iş yeri : Laconic Computer
Tarih : 28/5/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 2 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 3 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 6 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 9 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 8 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 4 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 10 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 11 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 5 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

13

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

7

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

12

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Akil Cander
Meslek : Bilgisayar Mühendisi
Çalıştığı iş yeri : Laconic Computer
Tarih : 28 / 05 / 2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 8 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 6 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 5 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 11 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 13 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 2 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 3 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 4 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 12 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

9 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

7 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

10 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Çağrı Sarıoğlu
Meslek : Bilgisayar mühendisi
Çalıştığı iş yeri : Laconic Computer
Tarih : 28/5/2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 7 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 2 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 8 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 8 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 4 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 5 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 10 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 11 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 13 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

3 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

2 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

9 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Zarf Bekiroğlu
Meslek : Muhasebeci
Çalıştığı iş yeri : ASAL TOUR
Tarih : 28/05/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 7 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 11 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 6 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 5 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 9 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 12 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 2 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 8 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 13 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

4 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

3 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

10 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : ARZU ERTEKİN
Meslek : MÜHASEBE
Çalıştığı iş yeri : ASAL TİCARET
Tarih : 22/03/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 7 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 8 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 9 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 10 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 12 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 3 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 2 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 11 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 5 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

4 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

13 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

6 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Ayşe Dereseven
Meslek : Muhasebe
Çalıştığı iş yeri : M-TOROS TIC. LTD. (Elektronik Eşya Mağazası)
Tarih : 28.5.2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 6 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 8 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 12 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 9 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 3 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 7 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 10 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 5 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 13 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

2 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

11 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

4 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Aysu Öycün.
Meslek : Muhasebe
Çalıştığı iş yeri : M. Bonus Tic Ltd (Elektronik Eşya Mağazası)
Tarih : 28.5.2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 5 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 11 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 9 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 8 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 7 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 4 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 1 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 10 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 6 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 13 Şirket politikalarının herkes tarafından izlemesi.

2

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

12

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

3

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Gökdem Gökçe
Meslek : Muhasebe Memuru .
Çalıştığı iş yeri : M. TOLOS TİC. LTD .
Tarih : 28/5/2004 .

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 11 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 2 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 10 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 13 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 3 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 4 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 5 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 7 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 6 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 12 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

8

Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

9

İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

1

İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Ayşe Yorgancıoğlu
Meslek : Muhasebe Memuru
Çalıştığı iş yeri : M. Toros Ticaret Ltd
Tarih : 28/5/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 8 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 12 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 13 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 6 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 3 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 4 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 9 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 10 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 2 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 5 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

11 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

7 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

1 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Hülya - Nesin
Meslek : Muhasebe -
Çalıştığı iş yeri : TOROS Ticaret Ltd
Tarih : 28/05/04 -

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 8 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 11 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 13 - Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 12 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 3 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 4 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 9 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 10 - İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 2 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 5 Şirket politikalarının herkes tarafından izlemesi.

7 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

6 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

1 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : Behiye Bektaşoğlu
Meslek : Muhasabe
Çalıştığı iş yeri : Toros Tic Ltd.
Tarih : 28.5.04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 2 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 3 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 10 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 13 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 6 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 7 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 12 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 4 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 11 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

5 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

9 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

8 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : MELEK AYHUN
Meslek : MUHASEBE
Çalıştığı iş yeri : (TOROS) M. TOROS TİCARET LTD
Tarih : 28/5/2004

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 1 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 6 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 5 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 12 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 3 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 4 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 9 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 11 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 10 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 13 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

7 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

2 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

8 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : FÜSUN DİĞSAL
Meslek : MUHASEBE
Çalıştığı iş yeri : M. TORGUN KİRALET
Tarih : 28/5/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

- 1 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.
- 8 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.
- 10 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.
- 11 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.
- 2 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.
- 3 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.
- 12 İş ilişkilerinizin iyi olması.
- 13 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.
- 4 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.
- 5 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.

6 Emeklilik planının, sosyal sigortanızın var olması.

9 İş yerinde işinizi iyi bir şekilde yapabilmeniz için gereken tüm kaynaklara sahip olmanız.

7 İşinizde hak ettiğiniz ücreti almanız.

MOTİVASYON ANKETİ

Ad – Soyad : AYŞE TÜCCAN

Meslek : MUHASEBE

Çalıştığı iş yeri : M.TOBOS TİC

Tarih : 28/05/04

Aşağıdaki motivasyon edici (sizi mutlu eden ve olumlu yönde etkileyen) faktörleri, sizin için önem sırasına göre numaralandırınız.

13 Yaptığınız işin çalıştığınız kuruma yarar sağlaması.

6 Mesleğinizin size yeni ve çeşitli tecrübeler kazandırması.

7 Yeni sistemler ve uygulamalar hakkında eğitim imkanı sağlanması.

10 Size gerekli yetki ve otorite verilmesi.

5 İyi performansınızın ödüllendirilmesi.

1 Mesleğinizi yaparken duyduğunuz mutluluk.

2 İş ilişkilerinizin iyi olması.

11 İş arkadaşlarınızla sosyal etkinlik yapma fırsatınızın olması.

3 İş yerinizde herkesin adil bir şekilde muamele görmesi.

8 Şirket politikalarının herkes tarafından izlenmesi.