

# İÇSEL MOTİVASYONUN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ “TÜRK TARİH KURUMU MATBAASI VE NUROL MATBAA’SINDA YAPILAN KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA”

Yrd.Doç.Dr. Mehmet Sezai TÜRK\*  
Yrd.Doç.Dr. Enver AYDOĞAN\*\*  
Öğr.Gör. Niyazi KANSU\*

\*Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Matbaa Eğitim Bölümü  
\*\*Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Makine Eğitim Bölümü

## ÖZET

Bu araştırma; “İçsel Motivasyon” ile “İş Tatmini” arasındaki ilişkiyi matbaacılık sektöründe ele alan, örgüt içerisindeki işgörenlerin doyum elde etme sürecinde, içsel motivasyon bileşenlerinin iş gören tatmini üzerindeki etkisinin değerlendirilmesine yönelik bir çalışmadır. Bu çalışmada “İçsel motivasyon iş tatminini etkilemekte midir?” problemine açıklık getirilmek istenmektedir. Sonuçta içsel motivasyonun iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu araştırma sonucunda tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Matbaa, İçsel Motivasyon, İş Doyumu

## 1-Giriş

Klasik örgüt tutumunda, işgören ya tamamıyla yok farz edilir veya hakkında, gereğinden çok daha basit fikirler yürütülür. Bu yüzden örgüt yönetim teorileri ve uygulamalar bakımından, yani örgütün nasıl çalışması gerektiği ile ne şekilde çalıştığı arasında farkların meydana geldiği çoğu işletmede görülen gerçeklerdir.

İşgörenin iş tatmininin sağlanması, artık örgütlerin ürün üretmek gibi amaçlarından sayılmaktadır. Günümüzde şirketlerin ayakta kalabilmesi için teknolojinin yanında

## İşsel Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi “Türk Tarih Kurumu Matbaası ve Nurol Matbaa’sında Yapılan Bir Araştırma”

Yrd.Doç.Dr. M. Sezai TÜRK / Yrd.Doç.Dr. Enver AYDOĞAN / Öğr. Gör. Niyazi KANSU

---

insan faktörüne de önem vermeleri gerekmektedir. İşgörenin yaptığı işi iyi yapması için yaptığı işten zevk alması gerekmektedir.

Günümüz yönetim anlayışı, çalışanların yeteneklerine uygun işe yerleştirilmelerini, eğitilmelerini sağlayacak bir politikanın belirlenmesini öngörmektedir. Çağdaş yönetim anlayışı, çalışanların bütün çabasını ortaya koyacak biçimde motive edilmesi ve iş ile çalışanın yaptığı işten en yüksek maddi ve manevi tatmini sağlayabilmesi, onun başarısının, örgüte olan katkısının değerlendirilmesini yansıtmaktadır. Bu nedenle çalışanların işlerinden aldıkları doyum, büyük ölçüde işin ihtiyaç ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır.

### 2- İş Doyumu Kavramı

İş doyumunu çalışanların iş ortamına ilişkin olumlu ya da olumsuz duygularının tümüdür. İş doyumunun düşmesi ile birlikte işi bırakma, işi yavaşlatma, devamsızlık ve işgücü devri artmaktadır. Bu sorunlarla birlikte düşük verimlilik, üretim kalitesindeki düşüş, işçi transferi, disiplin sorunları ve başka birçok güçlükler ortaya çıkmaktadır. Bunlardan da anlaşılacağı gibi iş doyumunun düşmesi bir firmada koşulların kötüye gittiğinin en önemli belirtisi olmakta ve firmaya maliyeti de yüksek olmaktadır (Schein, 1990). İş doyumunun yükselmesiyle birlikte tüm olumsuz koşullar ve işgücü devri azalmakta, iş ortamından tatmin olma çalışanlar uzun süre aynı işte kalarak diğer çalışanlarla birlikte olmaktan memnuniyet duymaktadırlar. Bu olumlu duygular firmada bireylerarası destekleyici bir yapılaşma sürecini de başlatmaktadır.

### 3. 1- İş Doyumunun Önemi

İnsan kaynakları bir örgütün en önemli varlığı olarak değerlendirilir. Örgütün başarısı ya da başarısızlığı, personelin nicelik ve nitelik yönünden uygunluğuna bağlıdır. Bu nedenle insan gücü gereksinimini karşılamak için bir örgütün benimseyeceği istihdam politikaları yaşamsal önem taşır. Örgütün amaçlarına ulaşması insan kaynağının verimine bağlıdır (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1995: 111). İnsan kaynağı işinden doyum sağlandığında örgütün amaçlarına ulaşmak kolaylaşacaktır. Dahası insanlar ihtiyaçları karşılandığı zaman daha iyi verim göstermektedirler, işinden doyum olan birey işletmeyi de başarıya götürür (Diener ve arkadaşları, 1984:47). İş doyumunu, yöneticiler ve çalışanlar açısından önemlidir. Günümüzde hızla değişen teknoloji işi tek başına yapmayı imkansız hale

## İşsel Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi “Türk Tarih Kurumu Matbaası ve Nurool Matbaa’sında Yapılan Bir Araştırma”

Yrd.Doç.Dr. M. Sezai TÜRK / Yrd.Doç.Dr. Enver AYDOĞAN / Öğr. Gör. Niyazi KANSU

---

getirmiştir. Ekip çalışmasında iş doyumunu önemli bir yere sahiptir. Ancak herkes kendi gereksinimini sağlayacak işi bulamayabilir.

İş doyumunu veya doyumsuzluğuna yol açan iş öğeleri; ücret, yükselme olanakları, yönetim biçimi, işin bireye uyumu ve iş arkadaşları ile ilişkiler olarak sayılabilir. Her bireyin işinden beklentileri ve kendine göre önemli olan farklıdır. Bu yönden baktığımızda ise iş doyumunu kısmen kendince önemli bulduğu ihtiyaçlarını işinin ne kadar karşıladığı ile ilgilidir.

İş doyumunu modern yönetim anlayışının önemli bir faktörüdür. İş doyumunu sağlayan kuruluşların eleman bulmakta zorlanmadığı, iş doyumunu sağlamayan kuruluşların da aksi sonuçlarla karşılaştığı görülmektedir. İş doyumunu işgören mutluluğu sağlar.

İş doyumunun yaşantımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticilerin, işgörenlerin iş doyumunu ile ilgili olarak konuya yaklaşımları üç nedenden oluşmaktadır: Birincisi, doyumsuz işçi işten kaçar ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın başka bir geçmenin yollarını arar. Bu da örgüte büyük zarar verir. İkincisi, iş doyumunu yüksek olan birey daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşar. Üçüncüsü, iş doyumunu yüksek olan birey, bu mutluluğun iş dışına da taşır ve yansıtır (Özkalp ve Kirel, 1996: 142).

Özellikle son yıllarda iş doyumunu konusunda çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu değişkenin işe devamsızlık ve işgücü dönüşümü ile yakından ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Bir süre bu bağlantılar nedeniyle önemli olan konu son zamanlarda daha başka açıdan da önem kazanmıştır. İşyerinde insan davranışını konu alan dallarda genelde görülen gelişmelere paralel olarak, çalışma yaşamı kapasitesi ve işin ruh sağlığı üzerindeki etkisi gibi değişkenler, iş doyumunu günümüzde önemli kılan değişkenler olarak ortaya çıkarmıştır (Baysal, 1993:38).

İşinden doyum olan birey işine devamsızlık yapmaz, işe zamanında gelir, geç kalma bahaneleri yaratmaz, ayrıca işten ayrılma isteği de çok düşük olur. Çünkü işinden doyum olan işgören, işinden haz duyar, olumlu duygular besler. İşgörenin istekleri büyük ölçüde örgüt tarafından karşılanmaktadır. İşten doyum alan işçilerin fiziksel, ruhsal ve davranışsal bozukluğu olma olasılığı azdır. İşinden doyum almayan işçilerin sık sık hasta oldukları yapılan araştırmalarda kanıtlanmıştır (Özkalp ve Kirel, 1996: 109).

## İçsel Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi “Türk Tarih Kurumu Matbaası ve Nurol Matbaa’sında Yapılan Bir Araştırma”

Yrd.Doç.Dr. M. Sezai TÜRK / Yrd.Doç.Dr. Enver AYDOĞAN / Öğr. Gör. Niyazi KANSU

---

İşinden doyum alan işçi olumlu davranışlar gösterir. Bu olumlu davranışları işyerinde, toplum yaşamında ve aile yaşamında sürdürür. Yaşamdan zevk alır, yaşama daha iyimser bakar ve daha dinamik olur. Yöneticiler açısından da doyumuna ulaşmış bir işgücü, iş yerine yüksek verimlilik, sağlıklı ve mutlu bir yaşam getirir.

### 4.1.- Araştırmanın Konusu

Matbaacılık alanında faaliyet gösteren mülkiyet bakımından birbirinden farklı olan iki işletme çalışanlarının içsel motivasyon düzeylerinin, iş tatminlerinin incelenmesi ve arasındaki ilişkinin karşılaştırılması, araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

### 4.2.- Araştırmanın Amacı

Araştırmanın özel amacı, özel ve kamu sektöründe matbaa alanında faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların içsel motivasyon durumunun iş tatmini üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır.

Araştırmanın genel amacı, söz konusu örnekleme oluşturan birimleri gözlemlenebilir şekilde elde edilen verilere dayanarak, değişkenler arasında ilişki aramak ve kurmak, bu ilişkiden yola çıkarak, karşılaştırmalı direk olay incelemesi yoluyla elde edilen sonuçları evrene mal etmektir.

### 4.3.- Araştırma Yöntemi

Veriler derlenirken varolan duruma müdahale edilmesi söz konusu değildir. Değişkenler üzerinde herhangi bir etki yapılmayacağı için varolan durum olduğu gibi saptanacaktır. Bu nedenle araştırma yöntemi, alan araştırması yöntemidir.

Araştırmada önce çalışmanın geçerliliğini sağlamak amacıyla literatür taraması yapılmıştır. Elde edilen bilgi ve bulgulara dayanarak çalışmanın kuramsal çerçevesi belirlenmiştir. Daha sonra ortaya konulan kuramsal çerçeveden hareketle, bir alan araştırması planlanmıştır.

### 4.4.- Veri Derleme Tekniği

İncelemek istediğimiz veriler, 2002 yılında Ankara ilinde özel ve kamu sektöründe matbaa alanında faaliyet gösteren işletmelerden rassal olarak seçilen Nurol Matbaa

## İçsel Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi “Türk Tarih Kurumu Matbaası ve Nuru Matbaasında Yapılan Bir Araştırma”

Yrd.Doç.Dr. M. Sezai TÜRK / Yrd.Doç.Dr. Enver AYDOĞAN / Öğr. Gör. Niyazi KANSU

---

A.Ş. ile Türk Tarih Kurumu Matbaası iş görenlerine anket tekniği uygulanarak elde edilmiştir.

Ankette, demografik sorular ile iş tatmini, motivasyon ve birlikte 55 soru sorulmuştur. Demografik sorular kapalı uçlu, motivasyon ve iş tatmini ile ilgili sorular ise 5’li likert tipinde sunulmuştur. Çalışmada elde edilen veriler, SPSS.11 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. İstatistiksel olarak veriler tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistik açısından ele alınmıştır. Bu nedenle, demografik soruların cevapları frekans dağılım tabloları yardımıyla değerlendirilmiştir. Verilerin öncelikle güvenilirliği (Cronbach Alpha) test edilmiştir. Değişkenlerarası etkileşimleri ortaya koymak amacıyla Pearson Korelasyon katsayılarından yararlanılmıştır. İşletmelerin değişkenler açısından karşılaştırılmasında tek yönlü ANOVA’dan ( varyans analizi testi ) yararlanılmıştır.

### 4.5.- Verilerin Toplanması

Bu araştırmada veri olarak, kamu ve özel sektörde matbaa alanında çalışan işgörenlerin algıları kullanılmaktadır. Bu algılar, sayısal olarak ifade edilmiş olup, sürekli değişken cinsinden verilerdir. İşgörenlerin içsel motivasyon ve kendi iş tatminlerine ilişkin verilerin toplanmasında, anket tekniği kullanılmıştır.

### 4. 6.- Veri Toplama Araçları

Araştırmayla ilgili verilerin toplanmasında üç bölümden oluşan bir anket formundan yararlanılmıştır. Bu anketin ilk bölümünde demografik bilgileri içeren sorular yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde çalışanların iç motivasyonlarını belirleyen Lawler’in “içsel motivasyon” tanımına uygun olarak , çalışanların işe yönelik motivasyonunu ölçmek amacıyla Lawler ve Hall tarafından 1970’de geliştirilmiş olan “Intrinsic Motivation Inventory” isimli 4 maddelik ölçeği uygulamada kullanılmıştır. İş ile ilgili, işgörenin işe ilgisini veya işten hoşlanıp hoşlanmadığını , kendini işte yeterli görüp görmediğini, yaptığı işi tercih etme ve seçme durumunu, çalıştığı ortamda itibar görme, saygınlık veya tam tersi gerginlik ve endişe düzeyleri bu ölçek yoluyla tespit edilmiştir.

İçsel motivasyon ölçeğinin güvenilirlik analizi Cronbach Alpha testiyle yapılmıştır. Yapılan ilk adımda güvenilirlik katsayısı 0,7013 olarak bulunmuştur. Testin üç kez

## İşsel Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi “Türk Tarih Kurumu Matbaası ve Nurol Matbaa’sında Yapılan Bir Araştırma”

Yrd.Doç.Dr. M. Sezai TÜRK / Yrd.Doç.Dr. Enver AYDOĞAN / Öğr. Gör. Niyazi KANSU

---

tekrarı yöntemiyle yapılan çalışmanın sonucunda güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0,7598; 0,7582 ve 0,7609 olarak bulunmuştur

Anketin 3. bölümünde, çalışanların çalıştıkları firmadan memnuniyet derecelerini belirleyen “ İş Tatmin Ölçeği “, J.R. Hackman ve C. Oldham’ın geliştirdiği Likert tekniğine göre düzenlenmiş bir ölçektir. Ölçekteki maddelerin hepsi olumlu yönde ve yarım bırakılmış, işçilerin mantıksal yolla tamamlanması istenen cümlelerden oluşmaktadır. Örneğin; “işimin güvenliği” biçiminde başlayan cümleye işçiler ( 1 ) beni hiç tatmin etmez, ( 2 ) beni yeterince tatmin etmez, ( 3 ) kararsızım, ( 4 ) beni oldukça tatmin eder, (5) beni çok tatmin eder seçeneklerinden biriyle cevap vermek durumundadır. Ölçek ilkökul düzeyinde öğrenim görmüş bireyler için 20 dakikalık bir sürede cevaplandırılacak niteliktedir

Ölçekteki maddelerin hepsi pozitif yönlü olduğu için, puanlamada bir dönüştürme söz konusu değildir.

Ölçeğin geçerlilik çalışmaları Oldham ve Hackman tarafından yapılmış, Türkçe formu için geçerlilik çalışması yapılmamıştır. Madde geçerliliği için yapılan çalışmada 3. ve 6. maddeler dışında diğer maddelerin toplamla oldukça anlamlı düzeyde ilişkileri olduğu saptanmıştır. (Hackman ve Oldham, 1980:281)

Çeşitli iş kollarındaki endüstri işçilerine uygulanan ölçeğin testin tekrarı sonuçlarında ortalamalar oldukça tutarlı çıkmıştır. Test ortalaması 34.27, tekrar test ortalaması 34.71 bulunmuştur.

Ergeç; İzmir’de özel sektöre bağlı işyerlerinde çalışan orta ve üst düzey yöneticiler üzerinde testin tekrarı yöntemiyle yaptığı çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı .76 olarak bulunmuştur.

Bu çalışmada Hackman ve Oldham’ın geliştirdiği iş tatmin ölçeğinin tercih edilmesinin nedeni söz konusu anketin yapılan çalışmalarda güvenilirliğinin ve geçerliliğinin önemli bulunmasıdır. Dolayısıyla bu çalışmada bu ölçeğin kullanılması uygun görülmüştür.

## İçsel Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi “Türk Tarih Kurumu Matbaası ve Nurool Matbaa’sında Yapılan Bir Araştırma”

Yrd.Doç.Dr. M. Sezai TÜRK / Yrd.Doç.Dr. Enver AYDOĞAN / Öğr. Gör. Niyazi KANSU

---

### 4.7.- Araştırmada Kullanılan Terimler

#### 4.7.1.- İş tatmini

Schultz ve Schultz (1990:334) iş tatmini “ çalışanların işleriyle ilgili tutumları, işlerine karşı psikolojik birikimleri, işyerinde nasıl hissettikleri ve bunun gibi bir çok davranış ve duyguyu içerir.”

#### 4.7.2.- Motivasyon

Kişilerin işletmelerde çalışmaya başlamalarını, çalışmayı sürdürmelerini ve görevlerini istek ve coşkuyla yerine getirmelerini sağlayan düzenlemelerin tümü anlamını taşır (Elbeyli, [www.tsrbs.org.tr/private/trk/sayi27/ince272.htm/](http://www.tsrbs.org.tr/private/trk/sayi27/ince272.htm/) 12/06/2002).

#### 4.7.3.- İçsel ve Dışsal Motivasyon

İçsel motivasyon kişinin kendi içinden, kendi isteği ile başarılı olma arzusu, dışsal motivasyon ise dışsal yani kişinin kendisi dışındaki faktörlerin harekete geçirdiği başarılı olma arzusudur

(Elbeyli, [www.tsrbs.org.tr/private/trk/sayi27/ince272.htm/](http://www.tsrbs.org.tr/private/trk/sayi27/ince272.htm/) 12/06/2002).

### 4.8.- Araştırmanın Hipotezleri

Matbaacılık sektöründe faaliyet gösteren ve konumları bakımından birbirinden farklı olan iki işletme üzerinde yapılan içsel motivasyon ve iş tatminine ilişkin araştırmanın ana hipotezi :

İşletmelerde iş tatmininin belirlenmesinde içsel motivasyon önemli bir faktördür.

#### 4.8.1.- Yan Hipotezler

1. İş görenlerin içsel motivasyonu ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2. Kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren işletmeler arasında motivasyon açısından anlamlı bir farklılık vardır.

3. Kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren işletmeler arasında iş tatmini açısından anlamlı bir farklılık vardır

## İçsel Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi “Türk Tarih Kurumu Matbaası ve Nurol Matbaa’sında Yapılan Bir Araştırma”

Yrd.Doç.Dr. M. Sezai TÜRK / Yrd.Doç.Dr. Enver AYDOĞAN / Öğr. Gör. Niyazi KANSU

### 5.- Bulgu ve Yorumlar

#### 5.1.- Örgütlerin İçsel Motivasyon Düzeyleri

Çalışanların içsel motivasyonlarını belirleyen Lawler’in (Cook, Hepworth, Wall ve Warr, 1982) “İçsel motivasyon” tanımına uygun olarak , çalışanların işe yönelik motivasyonunu ölçmek amacıyla Lawler ve Hall tarafından 1970’de geliştirilmiş olan “Intrinsic Motivation Inventory” isimli 4 maddelik ölçeği uygulamada kullanılmıştır.

Madde sayısı 22, seçenek sayısı da beş olduğundan ölçekten alınacak en yüksek puan 110, en düşük puan ise 22’dir. Puan genişliği 88’dir. Puanların düşmesi motivasyon sağlanmadığını, yükselmesi ise motivasyon sağlandığını göstermektedir. 22-51 puan arası motivasyon için düşük, 52-81 puan arası normal, 81-110 arası da yüksek düzeyde motivasyon sağlandığını gösterir.

**Tablo 1 : Araştırmaya Konu Olan İşletmelerde İşgörenlerin Motivasyon Düzeyleri (İstatistikler)**

MOTTO

Nurol Matbaa	Gözlem Sayısı	Var Olan	38
		Eksik	0
	Ortalama		79,0526
	En Küçük		57,00
En Büyük		100,00	
TTK	Gözlem Sayısı	Var Olan	71
		Eksik	0
	Ortalama		86,3239
	En Küçük		57,00
En Büyük		105,00	

Tablo 1’de görüldüğü gibi, her iki firmanın frekans dağılım tablolarına bakıldığında, özel sektöre ait firmadaki işgörenlerin motivasyon puanlarının 57 ile 100 arasında değişen değerler almakta ve ortalaması da 79,05’dir. Kamuya ait firmada ise motivasyon puanları 57 ile 105 arasında değişen değerler almakta ve ortalamasının 86,3 olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda devlete ait firmadaki işgörenlerin moti-

## İşsel Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi “Türk Tarih Kurumu Matbaası ve Nurol Matbaa’sında Yapılan Bir Araştırma”

Yrd.Doç.Dr. M. Sezai TÜRK / Yrd.Doç.Dr. Enver AYDOĞAN / Öğr. Gör. Niyazi KANSU

vasiyonunun 81 ile 110 puan arasındaki yüksek motivasyona sahip gruba girdiği görülmektedir. Tabloda da görüldüğü gibi Nurol Matbaa’da motivasyonunun ortalaması 79,05 dir. Bu sayı yukarıda belirtilen 52-81 puan aralığı içerisinde yer almaktadır. Tablo-1’e bakıldığında Nurol Matbaa iş görenlerinin işsel motivasyon düzeyinin normal olduğu ortaya çıkmaktadır.

### 5.2.-Örgütlerin İş tatmini Durumu

Ölçekteki maddelerin hepsi pozitif yönlü olduğu için, puanlamada bir dönüştürme söz konusu değildir. Madde sayısı 14, seçenek sayısı da beş olduğundan ölçekten alınacak en yüksek puan 70, en düşük puan ise 14’tür. Puan genişliği 56’dır. Puanların düşmesi tatmin sağlanmadığını, yükselmesi ise tatmin sağlandığını göstermektedir. 14-32 puan arası iş tatmini için düşük, 33-52 puan arası normal, 53-70 arası da yüksek düzeyde tatmin sağlandığını gösterir.

**Tablo 2: Araştırmaya Konu Olan İşletmelerde İşgörenlerin İş tatmini Düzeyleri (İstatistikler)**

DOYUM

Nurol Matbaa	Gözlem Sayısı	Var Olan Eksik	38 0
	Ortalama		41,8421
	En Küçük		14,00
	En Büyük		69,00
TTK	Gözlem Sayısı	Var Olan Eksik	71 0
	Ortalama		57,5634
	En Küçük		24,00
	En Büyük		99,00

Tablo 2’de görüldüğü gibi, her iki işletmenin frekans dağılım tablolarına bakıldığında, özel sektöre ait firmadaki işgörenlerin iş tatmin puanlarının 36 ile 69 arasında değişen değerler almakta ve ortalaması da 41’ dir. Kamuya ait firmada ise iş tatmini puanları 24 ile 99 arasında değişen değerler almakta ve ortalamasının 58,3 olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda devlete ait firmadaki işgörenlerin iş tatmini 53 ile 70 puan arasındaki yüksek iş tatmini sahip gruba girdiği görülme-

## İşsel Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi “Türk Tarih Kurumu Matbaası ve Nurol Matbaa’sında Yapılan Bir Araştırma”

Yrd.Doç.Dr. M. Sezai TÜRK / Yrd.Doç.Dr. Enver AYDOĞAN / Öğr. Gör. Niyazi KANSU

ktedir. Tabloda 2’ de görüldüğü gibi Nurol Matbaa’da iş tatmini ortalaması 41’dir. Bu sayı yukarıda belirtilen 33-52 puan aralığı içerisinde yer almaktadır. Tablo 2’ e bakıldığında Nurol Matbaa işgörenlerinin iş tatmini düzeyinin normal olduğu ortaya çıkmaktadır.

**Tablo 3: Araştırmaya Konu Olan İşletmelerde İşgörenlerin Motivasyon Değişkeni İçin Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu**  
**Tamamlayıcı İstatistikler**

### MOTİVASYON

	Gözlem Sayısı	Ortamala	Standart Sapma	Ortalama için 95% güven sınırları		En Küçük	En Büyük
				Alt Sınır	Üst Sınır		
<b>Nural Matbaa</b>	38	3,6209	,48360	3,4619	3,7798	2,60	4,52
<b>TTK</b>	71	3,9103	,39392	3,8171	4,0035	2,52	4,76
<b>Toplam</b>	109	3,8094	,44709	3,7245	3,8943	2,52	4,76

Tablo 3’e görüldüğü gibi, araştırmaya konu olan işletmeler, motivasyon değişkeni bakımından incelendiğinde, Nurol Matbaa işgörenlerinin motivasyon puan ortalamasının 3,62 ve bu ortalamaya ait güven sınırlarının 3,462 ile 3,780; TTK Matbaası işgörenlerinin motivasyon puan ortalamasının 3,91 ve bu ortalamaya ait güven sınırlarının ise 3,817 ile 4,004 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında, devlet sektöründe faaliyet gösteren matbaa işgörenlerinin motivasyonunun, özel sektörde faaliyet gösteren matbaa işgörenlerinin motivasyonundan daha yüksek olduğu söylenebilir. Ancak bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının araştırılması gerekmektedir. Bunun için tek yönlü varyans analizi (One- way ANOVA) testinden yararlanılır. ANOVA testi yapılırken, grup varyanslarının homojen olduğu varsayılmaktadır.

H0: Kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren işletmeler arasında motivasyon açısından anlamlı bir farklılık yoktur.

H1 Kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren işletmeler arasında motivasyon açısından anlamlı bir farklılık vardır.

**İşsel Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi “Türk Tarih Kurumu  
Matbaası ve Nurool Matbaa’sında Yapılan Bir Araştırma”**

Yrd.Doç.Dr. M. Sezai TÜRK / Yrd.Doç.Dr. Enver AYDOĞAN / Öğr. Gör. Niyazi KANSU

**Tablo 4: İşletmeler Arasında Motivasyon Değişkenleri için Varyans Analiz Tablosu**

**Varyans Analizi**

**MOTİVASYON**

	Kareler Toplam	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig (Anlamlılık)
Gruplar Arası	2,073	1	2,073	11,369	,001
Gruplar İçi	19,515	107	,182		
Toplam	21,588	108			

Tablo 4’de görüldüğü gibi, yapılan test sonucunda Sig.F değeri 0,001 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,05’ten küçük olduğu için sıfır hipotezi reddedilir ve %5 anlamlılık düzeyinde, işletmeler arasında, motivasyon açısından anlamlı bir farklılık olduğu söylenir.

“İşgörenlerin iş tatmini ile işsel motivasyon arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

**Tablo 5: Araştırmaya Konu Olan İşletmelerde İşgörenlerin Motivasyon- İş tatmini Değişkenleri İçin Korelasyon Katsayıları Tablosu**

**KORELASYONLAR**

		MOTİVASYON	DOYUM
MOTİVASYON	Pearson Korelasyon katsayısı	1	,064**
	Gözlem sayısı	109	109
DOYUM	Pearson Korelasyon katsayısı	,644**	1
	Gözlem sayısı	109	109

\*\* . Korelasyon %1 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tablo-5 incelendiğinde, işgörenlerin iş tatmini ile motivasyonları arasındaki korelasyon katsayısının 0,644 olduğu görülmektedir. Bu katsayı, değişkenler arasında doğru yönde ve orta derecede bir ilişki olduğunu göstermektedir. Değişkenler arasındaki bu ilişkinin anlamlı olup olmadığının test edilmesi gerekir.

$H_0 : p = 0$  (Gerçekte değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.)

$H_1 : p \neq 0$  (Gerçekte değişkenler arasında anlamlı bir ilişki vardır.)

## İçsel Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi “Türk Tarih Kurumu Matbaası ve Nurol Matbaa’sında Yapılan Bir Araştırma”

Yrd.Doç.Dr. M. Sezai TÜRK / Yrd.Doç.Dr. Enver AYDOĞAN / Öğr. Gör. Niyazi KANSU

Tablo5’e bakıldığında çift yönlü Sig. T değerinin 0,000 olduğugörülmektedir. Bu değer 0,01’den küçük olduğu için sıfır hipotezi reddedilir ve %1 anlamlılık düzeyinde (veya %99 güvenilirlikle), işgörenlerin iş tatmini ile motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenir.

“İşgörenlerin iş tatmini ile içsel motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

### KORELASYONLAR

Araştırmaya Konu			DOYUM	MOTİVASYON
Nurol Matbaa	Doyum	Peorson Korelasyon Sayısı	1	,465**
		Sig. (%1 anlamlılık)	,	,003
		Gözlem Sayısı	38	38
	Motivasyon	Peorson Korelasyon Sayısı	,465**	1
		Sig. (%1 anlamlılık)	,003	,
		Gözlem Sayısı	38	38
TTK	Doyum	Peorson Korelasyon Sayısı	1	,743**
		Sig. (%1 anlamlılık)	,	,000
		Gözlem Sayısı	71	71
	Motivasyon	Peorson Korelasyon Sayısı	,743**	1
		Sig. (%1 anlamlılık)	,000	,
		Gözlem Sayısı	71	71

\*\* . Korelasyon %1 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır.

**Tablo 6: Araştırmaya Konu Olan İşletmelerde İşgörenlerin İş tatmini - Motivasyon Değişkenleri İçin Korelasyon Katsayıları Tablosu**

Tablo 6’ya bakıldığında iş tatmini ile içsel motivasyon arasındaki korelasyon katsayısı Nurol Matbaa için  $r=0,465$ , TTK Matbaası için  $r=0,743$ ’dür. Bu değer, Nurol Matbaa’da iş tatmini ile motivasyon arasında, doğru yönde ve orta seviyede bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. TTK Matbaasında ise, doğru yönde ve çok yüksek seviyede bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Değişkenler arasındaki bu ilişkinin anlamlı olup olmadığının test edilmesi gerekir.

$$H_0 : p = 0 \quad (\text{Gerçekte değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.})$$

$$H_1 : p \neq 0 \quad (\text{Gerçekte değişkenler arasında anlamlı bir ilişki vardır.})$$

## İçsel Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi “Türk Tarih Kurumu Matbaası ve Nurol Matbaa’sında Yapılan Bir Araştırma”

Yrd.Doç.Dr. M. Sezai TÜRK / Yrd.Doç.Dr. Enver AYDOĞAN / Öğr. Gör. Niyazi KANSU

---

Tablo 6’ya bakıldığında Nurol Matbaa için çift yönlü Sig. T değerinin 0,003 olduğu görülmektedir. Bu değer 0,05’den küçük olduğu için sıfır hipotezi reddedilir ve % 5 anlamlılık düzeyinde (veya %95 güvenilirlikle) iş tatmini ile içsel motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenir.

Tablo 6’ya bakıldığında TTK Matbaa için çift yönlü Sig. T değerinin 0,000 olduğu görülmektedir. Bu değer 0,01’den küçük olduğu için sıfır hipotezi reddedilir ve %1 anlamlılık düzeyinde (veya %99 güvenilirlikle), iş tatmini ile içsel motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenir.

İş tatmini ile motivasyon arasındaki ilişki, mülkiyeti kamuya ait olan TTK Matbaasında, mülkiyeti özel sektöre ait olan Nurol Matbaa’ya oranla çok daha yüksektir.

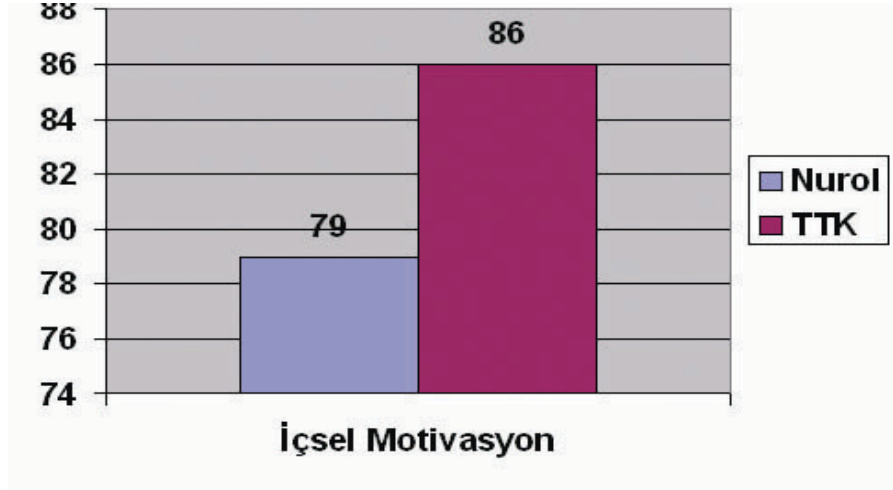
### 6.- Sonuç

Her iki işletme işgörenlerinin içsel motivasyon ile iş doyumları arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiş, bu değişkenler bakımından özel ve kamu sektöründeki matbaa işletmelerinin farklılığı ANOVA testiyle karşılaştırılmıştır. Mülkiyeti kamu sektörüne ait olan işletmenin içsel motivasyonu ile iş doyumları arasındaki ilişkinin, mülkiyeti özel sektöre ait olan işletmeden daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kamuya ait işletmelerde değerler sistemi, iş güvenliğinin olması ve yüksek ücret gibi etkenlerden dolayı içsel motivasyona daha kolay ulaşıldığından ve üyeler arası yakın ilişkilerle daha rahat yayıldığından üyelerin, iş ortamına ve bireysel ilişkilere dayalı yerleşmiş kültürden daha hoşnut olacakları söylenebilir. Örgüt yapısının kayganlığı, iş güvenliğinin olmayışı, ücretin düşüklüğü, tedirginlikten dolayı bireysel ilişkilerin seyrekleştiği ve kültürün, benimsenmekten çok, yaptırım gücüne dayandığı özel sektöre ait firmalarda örgüt kültürü zayıf olabildiği gibi bu mevcut ortamdan hoşnut olma ihtimali de azalmaktadır.

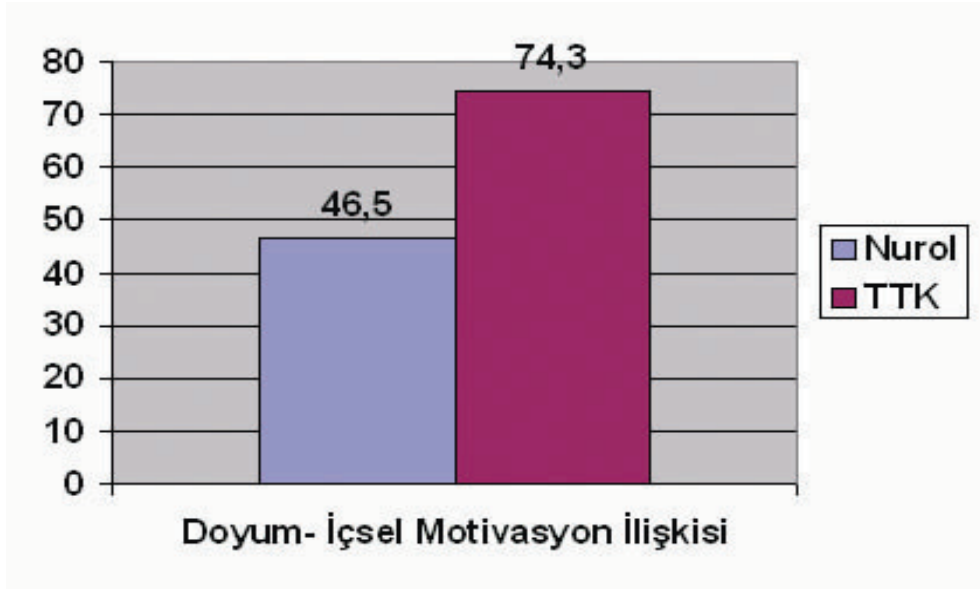
Firmaların motivasyon puanlarına bakıldığında, kamuya ait TTK Matbaasının yüksek düzeyde bir motivasyona, Nurol Matbaasının ise orta seviyede bir motivasyona sahip olduğu araştırma sonucunda ortaya çıkmaktadır

## İçsel Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi “Türk Tarih Kurumu Matbaası ve Nurol Matbaa’sında Yapılan Bir Araştırma”

Yrd.Doç.Dr. M. Sezai TÜRK / Yrd.Doç.Dr. Enver AYDOĞAN / Öğr. Gör. Niyazi KANSU



Doyum- motivasyon ilişkisinde ise, TTK matbaasının iş doyumu, Nurol Matbaa A.Ş'ye göre oldukça yüksektir.



## İşsel Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi “Türk Tarih Kurumu Matbaası ve Nürol Matbaa’sında Yapılan Bir Araştırma”

Yrd.Doç.Dr. M. Sezai TÜRK / Yrd.Doç.Dr. Enver AYDOĞAN / Öğr. Gör. Niyazi KANSU

---

Yapılan analizler sonucunda işdoyumunu, motivasyon ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve motivasyon, örgüt kültürü değişkenlerinin iş doyumunu açıkladığı tespit edilmiştir.

### Sonuç olarak,

Çalışanlar kalpsiz bir makine topluluğu değildir. İnsanlar ne kadar nitelikliyse, beklentileri de o kadar yüksektir ve sadece ücretleriyle değil, çalışma ortamının duygusal havasıyla da ilgilenirler. İnsanlar üstleri tarafından takdir edilmezlerse, kendilerini fark ettirmeye karar verebilirler. Deneyimli insanlar çekip gittiğinde, kurumun onlardan alacağı semereler uçar gider.

Bugün özellikle özel sektörde çok rastlanan, yeterli ücretin verilmemesi durumunda bu eksikliği tinsel özendiricilerle tamamlamak yoluna gitmek gerekecektir. Bu da başlıca, işgörenlerde anlamlı, değerli, topluma yararlı bir iş yaptıkları duygusu uyandırılarak yapılacaktır. Dişil özelliklere sahip bir toplumda bu duygu ya örgütlerdeki işleri buna göre düzenleyerek ya da hiç değilse ekonominin kimi kesimlerinde genel bir coşku, bir atılım havası yaratılarak uyandırılabilir.

### KAYNAKÇA

- [1] COOKE, R. A. ve LAFFERTY, J. C.; 1983 Organizational Culture Inventory. Plymouth, MI: Human Synergistics.
- [2] ELBEYLİ, Ünsal M.; 2002 Verimliliği Artırıcı Yaklaşım ve Teknikler, <http://www.tsrbsb.org.tr/private/trk/sayi27/ince272.htm>, 2002/07/14
- [3] HACKMAN Richard J.ve OLDHAM, Greg R.; 1980 Work Redesign, Addison-Wesley Publishing Company, California, p. 103-281
- [4] SCHULTZ, D. P. ve SCHULTZ, S. E.; 1990 Psychology and Industry Today. New York: MacMillan., p.334
- [5] TÜRK Mehmet Sezai; 2003 Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), S.Ü.S. B.E., Konya