

İÇSEL VE DIŞSAL MOTİVASYONDA CİNSİYET VE ÖRGÜTSEL STATÜ FARKLILAŞMASI: TÜRK TELEKOMÜNİKASYON A.Ş. ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA¹

Doç. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI²
Hüseyin AKMAN³

Özet

Motivasyonun, verimliliği, etkinliği ve etkililiği artırdığı hem bireysel hem de bilimsel tecrübelerle sabittir. Bununla beraber, motivasyonun kaynağı açısından içsel ve dışsal unsurlar göz ardı edilmemelidir. İçsel motivasyonda kişi kendisini motive ederken, dışsal motivasyonda ise kişinin motive olabilmesi için bir etkiye ihtiyaç vardır. Bu çalışmada içsel ve dışsal motivasyonun cinsiyet ve örgütsel statü unsurları açısından farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Türk Telekomünikasyon A.Ş. bünyesinde çalışan mühendis, tekniker ve teknisyenler üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Sonuç olarak, erkekler bayanlara kıyasla daha fazla içsel motivasyon yönelimli, mühendisler de teknisyen ve teknikerlere kıyasla daha fazla dışsal motivasyon eğilimli çıkmışlardır.

Anahtar Kelimeler: İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon, Cinsiyet ve Örgütsel Statü

THE DIVERSIFICATION OF GENDER AND ORGANIZATIONAL STATUTE IN INTERNAL AND EXTERNAL MOTIVATIONS: THE RESEARCH ON THE ENGINEERS AND THE TECHNICIANS IN TÜRK TELEKOMÜNİKASYON A.Ş.

Abstract

It's fixed with individual and scientific experiences that motivation is increased the productivity, efficiency, and effectiveness. Although, about the origin of motivation intrinsic and extrinsic factors are not been put aside. While a person motivates himself or herself for intrinsic motivation, for extrinsic motivation there have need an affect for person's motivation. In this study is researched if intrinsic or extrinsic motivations are undergo a change or not in terms of gender and organizational statute. There has been made a research on the engineers, technicians, and operators who work in Turk Telecommunication Company. In conclusion, there has been found that the men when compared with women are more tended to intrinsic motivation,

¹ Bu çalışmada kullanılan veriler, Kürşat Özdaşlı'nın danışmanlığında, Hüseyin Akman tarafından hazırlanmış "İçsel ve Dışsal Motivasyon Unsurlarına İlişkin Türk Telekomünikasyon A.Ş.'de Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma" başlıklı tezsiz yüksek lisans bitirme projesi kapsamında elde edilen verilerdir.

² Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi, kozdasli@mehmetakif.edu.tr

³ Türk Telekomünikasyon A.Ş. Isparta İl Müdürlüğü, huseyin.akman@turktelekom.com.tr

and the engineers when compared with technicians, and operators are more tended to extrinsic motivation.

Key Words: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Gender, and Organizational Statute

1. Giriş

Örgütler belirli amaç ya da amaçları gerçekleştirmek üzere var olan yapılardır. Amaçlarına ulaşmak için gerekli kaynakları sağlayan bir örgüt, sonra, onları etkili ve verimli kullanarak en az girdiyle en yüksek verimi sağlamak isteyecektir. Bunu da elindeki en karmaşık ama en önemli kaynak olan insanı, isteklendirerek yapabilir. Elde bulunan insan kaynağını etkili kullanabilmek günümüz yöneticiliğinin en önemli işlevlerinden biridir. Bu işlev, söylenmesi kadar kolay gerçekleştirilebilecek bir olgu değildir. Çünkü, her insanı motive etmenin tek bir yolu yoktur. Belki de, bir insanı, bir zamanda ve bir koşulda motive etmenin bir yolu vardır.

Motivasyon konusu bu nedenle, hem psikolojinin hem de yönetim biliminin en önemli ve öncelikli konularından biri haline gelmiş ve psikologlar, yönetim bilimciler araştırmalarını motivasyon konusu üzerine yoğunlaştırmışlardır. Motivasyonla ilgili olarak, birbirlerinden farklı veya birbirlerine benzer iddiaları, yargıları ve tezleri bulunan birçok teorinin varlığı bu durumun ispatıdır.

Motivasyon teorilerinin sayıca fazlalığı, bu teorilerin daha anlaşılır olmasını sağlamak, benzer kaynağa vurgu yapan teorileri bir arada görebilmek vb. gerekçelerle alandaki bilim adamlarınca sınıflandırılmalarına, ana gruplar altında toplanmalarına neden olmuştur. Motivasyonun veya insanı harekete geçirici etkinin kaynağına vurgu yapan sınıflandırmalardan bir tanesi içsel – dışsal motivasyon ayırımıdır. Bu ayırımın temelinde; bir insanın kendisini güdülerine dayalı olarak motive edebileceği ya da aksine, dışarıdan gelecek teşviklerle harekete geçebileceği iddiaları yatmaktadır.

Hangi insan için yüzde yüz içsel ya da dışsal unsurlarla motive oluyor diyebileceğimiz bir tartışma konusu olmakla birlikte, bazı insanları daha çok içsel bazılarının da daha çok dışsal motive ediciler sayesinde isteklendiğini söyleyebiliriz. Aynı zamanda, bu durumu etkileyen cinsiyet, eğitim gibi demografik değişkenlerin yanı sıra hırs, aşırı duygusallık vs. gibi kişilik özelliklerinin ya da örgüt politikaları, örgütsel statü gibi örgüte dayalı sebeplerin varlığını da göz ardı etmemek gerekmektedir.

Bu nedenle çalışmamızda içsel ve dışsal motivasyonun kavramsal çerçevesi anlatıldıktan sonra, Türk Telekomünikasyon A.Ş. de çalışan mühendis, teknisyen ve tekniker kadrolarındaki bireyler üzerinde demografik değişkenler ve örgütsel statüler açısından bir farklılığın olup olmadığı istatistiki olarak incelenecektir.

2. İçsel ve Dışsal Motivasyon

Psikoloji alanında kabul gören bir görüşe göre, insan davranışlarının temelinde ihtiyaçlar yatmaktadır. İnsanlar kendi amaçlarına hizmet edecek çabayı göstermeye eğilimlidirler. Dolayısıyla, her şeyden önce başkalarının değil kendi ihtiyaçlarının tatminine çabalayacaklardır. Çünkü, kişilerin amaçları temelde tatmin edilmemiş ihtiyaçlarından doğmaktadır. Bazı eksikliklerin ortaya çıkması insanın bu eksiklikleri gidermek üzere harekete

geçmesi anlamına gelmektedir. Harekete geçirilmiş, uyarılmış ihtiyaca psikolojide motiv (güdü) denilmektedir (Luthans, 1995, s. 141). O halde, motivler, bireylerin çeşitli şekillerde ortaya çıkan ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır. Motivler, bireyin nasıl davranacağını, davranışın ne yönde ve hangi şiddette gerçekleşeceğini etkileme gücüne sahiptirler.

Ancak, insanların sadece ve sadece (yegâne olarak) ihtiyaçlarından doğan motivlerle harekete geçebileceklerini söylemek de doğru olmayacaktır. İhtiyaçları gidermenin, istek ve arzuları tatmin etmenin dışında olan değerler için yapılan çalışmalar ve harcanan emekler de vardır. İnsanlar, arzu veya ihtiyacı giderip yarar sağlayan varlıklar dışındaki değerler için de çalışırlar. Bu anlamda insanların “bir rozet, bir bayrak, bir namus, bir fikir, bir efsane ve benzeri şeyler” uğrunda ölmeyi göze almaları tamamen anlamsız bir davranış olarak kabul edilemez (Hoffer, 1995, s. 115)

Normal bir zamanda, normal koşullarda yukarıda bahsi geçen değerler dışında, güdü (motiv), genellikle ihtiyaçları uyaracak olan itici bir güç olarak ortaya çıkar. Bu nedenle motiv, harekete geçirici, hareketin devamlılığını sağlayıcı ve olumlu yöne doğru yönlendirici güç olarak tanımlanmaktadır (Eren, 1998, s. 398).

O halde, biz bir insanın motive edilmesinden bahsediyorsak, o insanı bir şeyleri yapmak üzere harekete geçirdik demektir (Ryan ve Deci, 2000, s. 54). Ayrıca, bir insanın motive edilmesi ne demektir sorusunu düşünürken, hem örgütsel hem de bireysel açılardan soruya yaklaşmak ve cevabı düşünmek de gerekmektedir. Örgütsel açıdan yaklaştığımızda, bir çalışanın motivasyonunu örgütün ve çalışanın ihtiyaçlarını tatmin edecek bir iş ortamı meydana getirerek çalışanın harekete geçirilmesi ve isteklendirilmesi (Can, 1999: 173) olarak görmek gerekir. Birey açısından yaklaştığımızda ise, “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi istek ve arzuları ile davranışları ve çaba göstermeleri” (Koçel, 2007: 483) şeklinde tanımlamak doğru olacaktır.

İçsel motivasyonu bireye dayalı, dışsal motivasyonu da örgüte dayalı olarak görmek gerekmektedir. Özellikle, motivasyonla ilgili teorilerde de ayırt edilebileceği üzere, içsel motivasyon, kişi bir faaliyeti gerçekleştirirken yaptığı işin dışında herhangi görünen bir ödülle motive edilmedi ise söz konusu olmaktadır. Dışsal motivasyon ise, dışsal ödüller (statü, takdir edilme veya terfi vb.) tarafından yönlendirilen faaliyetlerin varlığı ile ortaya çıkmaktadır (Deci 1972, s. 113).

İçsel ve dışsal motivasyon arasındaki fark yapılan işin içeriği ile işin bağlamı arasında ki farka benzemektedir. Başarmak, sorumluluk gibi faktörler çoğunlukla işin kendisi, işi yapanın performansı vs. ile ilgili olan motivasyon faktörleridir. Ücret, terfi vb. unsurlar ise işin bağlamı ile yani, işin çevresi ile ilişkilidir. Dolayısıyla, içsel motive ediciler bir kişinin işi yaparken hissettiği içsel ödüllerdir. Bu nedenle, içsel motivasyonda iş ile ödüller arasında doğrudan ve hızlı bir bağlantı vardır. Bu durumdaki bir kişi kendi kendisini motive ediyor demektir. Dışsal motive ediciler ise, işin doğası dışında meydana gelen dışsal ödüllerdir. İş yaparken doğrudan tatmin sağlayan unsurlar değildirler. Mesela, emeklilik planları, sağlık sigortası veya izinler gibi (Newstrom ve Davis, 2002, s. 109).

İnsandan insana veya insanın bulunduğu koşullara göre, içsel ya da dışsal motivasyon eğilimleri değişiyor mu sorusu hemen akla gelmektedir.

Bu konuda Amorose ve Horn (2000) ABD’de ki kolej ve üniversitelerde okuyan 386 (199 erkek 187 kadın) atlet üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın temel amacı kolej ve üniversitelerde okuyan atletlerin içsel motivasyon düzeylerinin cinsiyete, bursluluk durumlarına ve koçların davranışlarını algılama düzeylerine göre değişip değişmediğini tespit etmektir. Araştırma sonucunda erkeklerin bayanlara kıyasla, burslu öğrencilerin burslu olmayanlara kıyasla daha fazla içsel motivasyon eğilimine sahip oldukları ve koçun davranışları ile içsel motivasyon arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, bu araştırma sonucu bize şunu göstermektedir. Bir insan biri diğerine ağırlıklı olmak üzere içsel yada dışsal unsurlarla motive olabilir. Ağırlıklı olarak içsel unsurlarla motive olan bir insan sadece iç dünyasından gelen başarıya vs. gibi motivlerle harekete geçiyor gibi görünse de o motivleri etkileyen dışsal koşul ya da unsurlar olması muhtemeldir. Benzer bir sonuca Deci (1971)’de ulaşmıştır. Dışsal ödüllerin içsel motivasyon üzerindeki etkileri üzerine yapmış olduğu araştırması sonucunda Deci, dışsal ödüllerin türüne göre içsel motivasyonu artırdığını ya da azalttığını tespit etmiştir. Mesela, dışsal ödüller olarak güçlendirme veya pozitif geri besleme içsel motivasyonu artırırken para azaltmaktadır.

İçsel ve dışsal (extrinsic) motivasyon ayırımının ilk defa, içsel motivasyonla ilgili ilk psikoloji çalışmalarında yapıldığı görülmektedir. 1890’larda ampirik psikolojinin öncülerinden biri olan William James, motivasyon konusunu incelemiş ve O’nun savları dikkatleri bu konu üzerine çekmiştir. O’na göre bir kişinin diğer kişinin ilgilerini takip etmesinde içsel olarak motive olması gerekmektedir. İçsel olarak motive olmuş davranışın ilk teorisini yazan ise, Woodworth (1918)’tir. O’na göre bir faaliyet dışsal motivlerle başlatılabilir ancak, kişi içsel olarak istekli olursa özgür ve etkili bir şekilde faaliyete devam edecektir. Allport (1937), insanlarda faaliyeti başlatan dışsal motivasyonun aksine hareketin devamlılığında içsel motivasyonun mecburiyetine vurgu yapan bu bakış açısına fonksiyonel özerklik (functional autonomy) ismini vermiştir (Deci ve Ryan, 1985, s. 11).

3. Araştırma

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Sınırları

Türk Telekomünikasyon A.Ş.’nin Isparta İl Müdürlüğü’nde çalışan tekniker, teknisyen ve mühendisler üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın temel amacı; cinsiyet, eğitim ve örgütsel statü değişkenleri açısından içsel ve dışsal motivasyon eğilimlerinin değişip değişmediğinin tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda içsel motivasyonla ilgili daha önce kullanılmış olan ölçeklerden yararlanılarak hazırlanan soru formuna verilen cevaplardan elde edilen veriler faktör analizine tabi tutulacak ve Türkiye’de geçerli bir ölçek elde edilecektir.

Araştırmamız maliyet ve zaman gibi unsurlar açısından sınırlandırılmıştır. Isparta İli’nde yer alan Türk Telekom A.Ş. bünyesinde çalışan toplam 30 teknisyen, 30 tekniker ve Türkiye genelinde 2007 sonrası işe başlayan 30 mühendise soru formu ulaştırılmış ve tamamından geri dönüş olmuştur.

Örnekleminiz mühendis grubu açısından sadece 2007 yılından sonra işe başlayanlar ile sınırlandırılmıştır. Çünkü, 2007den sonra işe başlayanlar

şirkete özel şirket çalışanı olarak girmiştir ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi değildir. Aylık aldıkları ücretler de 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olan mühendislerden daha düşük düzeydedir. Ayrıca sahip oldukları haklar, eski çalışanlarla olan ilişkileri, eski çalışanların ve yeni yöneticilerin onlara ve onların da kuruma olan bakışları eski mühendislerle kıyaslandığında farklılaşmaktadır. Bu nedenle devlete ait bir kuruma değil özel bir kuruma girdiklerinin bilincinde olan bu mühendislerin şirkette daha önceden var olan mühendislerden beklentileri çok daha farklı düzeydedir.

3.2. Ölçek ve Analiz Yöntemi

Soru formunda içsel ve dışsal motivasyonu ölçen iki ölçek kullanılmıştır. Her iki ölçek, Amabile (1985: 396), Amabile vd. (1994: 956) ve Dündar vd. (2007: 113) 'den esinlenerek oluşturulmuştur. Araştırmamızda kullandığımız ölçekte 13 içsel motivasyona (mesela, "Yaptığım işle ilgili sorumluluk sahibi olmak") ve 15 dışsal motivasyona (mesela, "Mesleğimin bana yüksek sosyal statü sağlaması") yönelik ifade yer almıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifade kullanılmıştır. İşinizle ilgili aşağıdaki durumlar sizi ne derece isteklendirir ve motive eder? Sorusunun cevabı olarak; "1-Hiç isteklendirmez", "2-Az isteklendirir", "3-Orta derecede isteklendirir", "4-Yüksek derecede isteklendirir", "5- Çok yüksek derecede isteklendirir" gibi beş seçenek bulunmaktadır. Buna ilaveten, katılımcıların demografik yapısını incelemek amacıyla 2 soru sorulmuştur.

Veri analizi yöntemi olarak öncelikle, araştırmada kullanılan ölçeğin yapısal geçerliliğinin olup olmadığının testi faktör analizi ile yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda içsel ve dışsal motivasyonu ölçen iki ana grup sorulara verilen cevapların ortalamaları üzerinde cinsiyet açısından farklılığı görmek üzere "bağımsız örneklem t testi" ve örgütsel statü açısından farklılığı ölçmek üzere "Anova Testi" uygulanmıştır.

3.3. Araştırmanın Bulguları ve Yorumlar

Araştırmaya katılanların 78'i (%86,6) bay, 12'si (%13,4) bayandır. 30 adet tekniker, 30 adet teknisyen ve 30 adet de mühendis soru formunu cevaplamıştır.

İçsel ve dışsal motivasyonu ölçmeye yönelik sorulara verilen cevaplar neticesinde elde edilen verilere uygulanan temel bileşenler analizinde Kaiser-Meyer-olkin (KMO) Testi, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri ,798) göstermiştir. İçsel ve dışsal motivasyon değişkenlerine ait olan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen Barlett Testi sonucu da anlamlı çıkmıştır (1020,252; $p < 0,01$)

İçsel ve dışsal motivasyon değişkenlerine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimax döndürülmesi sonucunda özdeğeri 1.00'den büyük iki faktör elde edilmiştir. Oluşan iki faktör toplam varyansın %75,234'ünü açıklamaktadır. Tablo 1'de oluşan faktörler ve faktör yükleri gösterilmektedir.

Tablo 1: İçsel ve Dışsal Motivasyon Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri

Ölçek Maddeleri	İçsel M.	Dışsal
-----------------	----------	--------

		M.
İM1-İşimi tam olarak yapabilecek yetki ve güce sahip olmak	,761	
İM2-İşimi iyi yapmak ve işimde başarılı olmak	,741	
İM3-İşimi gerektiğinde genişleterek şirketime katma değer katabilmek	,721	
İM4-Yaptığım isin kişisel yetenek ve becerilerime uygun olması	,683	
İM5-Yaptığım işin saygın bir iş olduğuna inanmak	,683	
İM6-Yaptığım işle ilgili sorumluluk sahibi olmak	,622	
İM7-Yaptığım isin önemli bir iş olduğuna inanmak	,542	
İM8-Mesleğimin gereklerini bağımsız bir şekilde yerine getirebilmek	,534	
İM9-Mesleğimle ilgili konularda müşterilerimin sorunlarına çözüm üretebilmek	,510	
İM10-Kendimi önemli bir şahsiyet olarak gördüğüm bir iş ortamına sahip olmak	,491	
İM11-Almış olduğum eğitim sonucu edindiğim bilgileri uygulayabilme imkanının olması	,463	
DM1-Başarılı çalışmalarımın dolayı ödüllendirilmem	,814	
DM2-Başarılı çalışmalarımın dolayı prim ödenmesi	,789	
DM3-Özel yaşantım ile ilgili olarak istediğimde işyerinden uzaklaşma imkânının olması	,745	
DM4-Mesleğimde kariyer yapma imkânının olması	,721	
DM5-Meslektaşlarımdan daha iyi olduğum zaman üstlerim tarafından farklılaştırılmak	,669	
DM6-Kendi isimin patronu olmak	,608	
DM7-Esnek çalışma saatlerinin olması	,554	
DM8-Modern fiziksel koşullara sahip bir işyerimin olması	,482	
DM9-İşyerimde ihtiyaç duyduğum teknolojik araç ve gereçlerin bulunması	,476	
DM10-Yaptığım işten aldığım ücret miktarı	,468	
DM11-Mesleğimde, mesleki dayanışmanın olması	,458	

Tabloda görüldüğü üzere İM1 ile İM 11 arası kodlu maddeler içsel motivasyonla ilgili olduğu için içsel motivasyon; DM1 ile DM 11 arası kodlu maddeler dışsal motivasyonla ilgili olduğu için dışsal motivasyon adı verilmiştir. Faktör yükü 0,45'den aşağıda olan maddeler atıldığında (içsel motivasyonu ölçen 2, dışsal motivasyonu ölçen 4 madde atılmıştır) içsel motivasyonda 11 adet madde, dışsal motivasyonda da 11 adet madde kalmıştır.

Oluşan iki ölçeğe ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha değerleri) sırasıyla ,896 ve ,868'dir. Ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip oldukları görülmektedir. Ölçeklerin tek bir yapıyı ölçtüğü ve yapısal geçerliliğe sahip oldukları da söylenebilir.

Bundan sonraki aşamada bayan ve erkekler arasında iki faktör açısından farklılık olup olmadığına bağımsız örneklem t testi yardımıyla bakılmıştır.

İçsel ve dışsal motivasyon açısından bay ve bayanların aldıkları ortalamaları Tablo 2’de görebiliriz

Tablo 2: Bay ve Bayanların İçsel ve Dışsal Motivasyon Faktörleri Ortalamaları

Faktörler	Cinsiyet	Örneklem	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ort.
İçsel Motivasyon	Bay	78	4,3294	,41783	,04731
	Bayan	12	4,0449	,62961	,18175
Dışsal Motivasyon	Bay	78	3,7337	,71138	,08055
	Bayan	12	3,5962	,82074	,23693

Ortalamalara bakıldığında hem içsel hem de dışsal motivasyon puanları açısından çok belirgin bir farklılığın olmadığı görülmekle birlikte yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda baylar ve bayanlar arasında dışsal motivasyon açısından farklılığın olmadığı ($\alpha=0,05$ iken, çift yönlü $\rho \leq 0,543$) ancak içsel motivasyon açısından farklılığın olduğu ($\alpha=0,05$ iken, çift yönlü $\rho \leq 0,044$) görülmüştür. Ortalamalara tekrar bakıldığında bayların bayanlara kıyasla daha fazla içsel motivasyona eğilimli oldukları bu sonuca göre söylenebilir. Dolayısıyla erkeklerin, dışarıdan etkilenmeye açık olmakla birlikte içsel unsurlara da daha fazla önem verdikleri söylenebilir.

Örgütsel statü açısından farklılığın olup olmadığını incelemek için öncelikle statüler açısından ortalamalara bakmak gerekmektedir.

Tablo 3: Tekniker, Teknisyen ve Mühendislerin İçsel ve Dışsal Motivasyon Faktörleri Ortalamaları

Faktörler	Cinsiyet	Örneklem	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ort.
İçsel Motivasyon	Teknisyen	30	4,1692	,08494	,04731
	Tekniker	30	4,2821	,08769	,18175
	Mühendis	30	4,4231	07356	
Dışsal Motivasyon	Teknisyen	30	3,5615	,67398	,12305
	Tekniker	30	3,5821	,86833	,15854
	Mühendis	30	4,0026	,51916	,09479

Tablo 3’e ilişkin ilk tahlilde, sadece dışsal motivasyon açısından mühendislerin diğer statülerden ayrıldığı, mühendislerin diğer gruplara kıyasla dışsal motivasyona daha fazla eğilimli oldukları söylenebilir. Bunu tespit etmek için yapılan Anova Testi sonucunda içsel motivasyon açısından gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı ($\alpha=0,05$ iken, tek yönlü $\rho \leq 0,098$) ancak, dışsal motivasyon açısından ($\alpha=0,05$ iken, tek yönlü $\rho \leq 0,027$) anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Ortalamalar tekrar baktığımızda mühendislerin dışsal motivasyona daha fazla eğilimli oldukları söylenebilir.

Sonuç

Yapmış olduğumuz araştırma sonucuna göre genel anlamda verilen cevaplarla elde edilen ortalamalara bakacak olursak, örnekleme dahil olan insanlarda içsel motivasyon eğilimlerinin dışsal motivasyon eğilimlerine kıyasla daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. benzer şekilde örnekleme dahil

olan kişiler bağlamında erkeklerin içsel motivasyon eğilimlerinin bayanlara kıyasla daha yüksek olduğunu, mühendislerin de teknisyen ve teknikerlere kıyasla dışsal motivasyon eğilimlerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Erkeklerin içsel motivasyon eğilimlerinin yüksek olduğu bulgusu konuya ilişkin daha önce gerçekleştirilen bazı araştırmaların sonuçları ile örtüşmektedir. Erkeklerin daha başarı odaklı olmaları bunun bir sebebi olabileceği gibi, toplumumuzda erkeklerle ilgili beklentilerle kadınlarla ilgili beklentilerin farklılaşması da bir başka neden olabilir.

Mühendislerin dışsal motivasyon eğiliminin fazla olmasının muhtemel nedenlerine gelince, mühendislerin tekniker ve teknisyenlere göre daha az maaş ve yan haklara sahip olmaları en öncelikli nedenlerden biri olarak sayılabilir. Bununla birlikte, tekniker ve teknisyenlerin kariyer yapma olanaklarının bulunmamasına karşın mühendislerin kariyer yapma olanakları söz konusudur. Kariyer yapma imkânının bulunmasından dolayı mühendisler arasında rekabetin ortaya çıkması da muhtemeldir. Mühendislerin aynı zamanda yöneticilik statüsüne de sahip olmasından dolayı hem emir komuta hem de zaman kullanımı boyutlarından daha serbest çalışmak istekleri ön plana çıkabilmektedir. Tekniker ve teknisyenler mühendislere kıyasla daha az teknolojik cihazlara ihtiyaç duymaktadırlar ve bu durum işyerinde teknoloji kullanımı imkanları açısından mühendisleri daha motive edici olmaktadır. Mühendislerin dışsal motivasyona açık olmalarının son bir sebebi de, daha çok yönetici pozisyonunda olmalarından dolayı bürokrasi ve iş çevresiyle iyi geçinmek isteklerinin olması olabilir.

Kaynaklar

Amabile, Teresa M., "Motivation and Creativity: Effects of Motivational Orientation on Creative Writers", **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol. 48, No. 2, 1985, ss. 393-399.

Amabile, Teresa M., Hill, Karl G., Hennessey, Beth A. ve Tighe, Elizabeth M., "The Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations", **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol. 66, No. 5, 1994, ss. 393-399.

Amorose, Anthony J. ve Horn, Thelma S., "Intrinsic Motivation: Relationship With Collegiate Athletes Gender, Scholarship Status, and Perceptions of their Coaches Behaviour", **Journal of Sport and Exercise Psychology**, 2000, 63-84.

Can, Halil, **Organizasyon ve Yönetim**, 5. Bası, Siyasal Kitabevi, Ankara, 1999.

Deci, Edward L., "Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation", **Journal of Personality and Social Psychology**, Volume 18, No 1, 1971, ss. 105-115.

Deci, Edward L. ve Ryan, Richard M., **Intrinsic Motivation and Self Determination in Human Behaviour**, Plenum Press, New York, 1985.

Dündar, Süleyman, Özutku, Hatice ve Taşpınar, Fatih, "İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme", **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 2, 2007, ss. 105-119.

- Eren, Erol, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Yayınları, İstanbul, 1998.
- Hoffer, E., **Kesin İnançlılar**, Çev: Erkıl Günur, İm Yayınları, İstanbul, 1995.
- Koçel, Tamer, **İşletme Yöneticiliği**, 11 Bası, Arıkan Yayınları, İstanbul, 2007.
- Luthans, Fred, **Organizational Behaviour**, Mc-Graw – Hill Company, New York, 1995.
- Newstrom, John W. ve Davis, Keith, **Organizational Behaviour (human behaviour at work)**, 11th edition, Mc-Graw-Hill, Minnesota, 2002.
- Ryan, Richard M. ve Deci, Edward L., “Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions”, **Contemporary Educational Psychology**, 25, ss. 54–67, 2000.