



Uluslararası Turizm, İşletme, Ekonomi Dergisi
International Journal of Tourism, Economic and Business Sciences
E-ISSN: 2602-4411 2(2): 419-432, 2018

KAMU KURUMLARINDA ÇALIŞAN EV İDARESİ PERSONELİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARININ İŞ MOTİVASYONUNA OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Çağnur EKER^{1*}, Sibel ERKAL¹

¹Aile ve Tüketici Bilimleri Bölümü, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye

*Sorumlu yazar:

E-posta: cagnureker@gmail.com

Özet

Bu araştırma kamu kurumlarında çalışan ev idaresi personelinin çalışma koşullarının iş motivasyonuna olan etkisini incelemek amacıyla planlanmış ve yürütülmüştür. Araştırma kapsamına, Ankara il sınırları içerisinde yer alan 80 ve üzeri ev idaresi personeli bulunan araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden kamu kurumları alınmıştır. Bu kurumlarda görev yapan 518 ev idaresi personelinin hepsine ulaşılmaya çalışılmış ancak çalışmaya gönüllü olarak katılan 393 personel araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın veri toplama aşamasında Olcay ve İzgi'nin (2008) geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı çalışma koşullarına ilişkin ölçekten yararlanılarak Albayrak (2012) tarafından tekrar hazırlanan "çalışma koşulları ölçeği" ve Mottaz'ın (1985) ölçeğinden uyarlanan Dündar, Özutku ve Taspınar'ın (2007) geçerlilik ve güvenilirliğini yaptığı iki boyutlu "iş motivasyonu ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, Ev İdaresi personelinin İş Motivasyonu ve Çalışma Koşullarının alt boyutlarından olan Güven ve Uyum arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamışken, ev idaresi personelinin iş motivasyonu ile çalışma koşulları ölçeğinin alt boyutlarından Ücret ve Tatmin arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Her iki ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, Çalışma Koşulları– Ücret ve Tatmin ile İş Motivasyonu – Dışsal Motivasyon arasında anlamlı, düşük ve ters yönde bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Ev idaresi, ev idaresi personeli, çalışma koşulları, motivasyon, iş motivasyonu.

THE EFFECT OF WORKING CONDITIONS OF HOUSEKEEPING STAFF WORKING AT PUBLIC INSTITUTE ON WORK MOTIVATION

Abstract

This research was planned to examine the effect of working conditions of housekeeping staff working in public institutions on work motivation. Public institutions where are in the province of Ankara have at least 80 or more housekeeping personnel who accept voluntary participation were included in the study. 518 cleaning personnel working in these institutions were tried to be reached, but 393 volunteer personnel were included in the study. In the data collection phase of the study, the scale prepared by Albayrak (2012) by utilizing of the scale of the working conditions that Olcay and Izgi (2008) have done validity and reliability and the scale of two-dimensional work motivation, which was adapted from Mottaz's scale and was made validity and reliability by Dündar, Özutku and Taspınar (2007), was used. As a result of the study, there was significant relationship between wage and satisfaction, which is one of the sub-dimensions of Work Motivation and Working Conditions of Housekeeping personnel. When the relationships between the subscales of both scales were examined, a significant, low and inverse relationship was found between Working Conditions - Wage and Satisfaction and Work Motivation - External Motivation. There were statistically significant differences between working conditions and job motivation and gender; no significant difference between age, education level and marital status.

Keywords: Housekeeping, Housekeeping staff, working conditions, motivation, work motivation.

GİRİŞ

Günümüzün yoğun rekabet koşullarında kurumlar, hedeflerine ulaşabilmek için çalışanlarının mutluluğuna daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Özellikle hizmet sektöründe çalışan işgörenlerin mutluluğu, ortaya konulan iş ile kendini göstermektedir. Çalışmasından haz duyan işgörenin bu mutluluğu, hem sosyal hem de toplumsal hayatına yansımaktadır (İşcan ve Sayın, 2010, s.195).

İş görenler; kurumların en önemli kaynaklarından birisidir ve işgören motivasyonu kurumun başarısını etkileyen en önemli faktörlerdendir (Erdil ve diğerleri, 2004, s.18). Ancak işgörenleri motive etmek, onların iş tatminini arttırmak kolay değildir. Çalışan motivasyonunu etkileyen, birçok faktör vardır. Bu faktörlerden birisi de çalışma koşullarıdır. İş görenin çalışma yaşamındaki koşullar sağlığını ve performansını etkileyebilmektedir.

Dünyadaki işgücünün %75'inin yer aldığı gelişmekte olan ülkelerde ağır çalışma koşulları (uzun çalışma saatleri, ağır iş yükü, yetersiz iş güvenliği ve işgören sağlığı koşulları, düşük ücret gibi) mevcuttur (Kanten, 2012, s.156). Bu durumu düzeltmek günümüz rekabet koşullarında işverenin çalışanlarına karşı yerine getirmesi gereken bir sosyal sorumluluk haline gelmiştir. *Çalışma ortamı koşullarının fiziksel ve psikolojik açıdan çalışanların yaşam fonksiyonlarını tehdit etmeyen, rahat çalışmasını engellemeyen, ısı, nem, havalandırma, aydınlatma, gürültü, titreşim ve benzeri konularla ilgili sorunlardan arındırılmış olması hem işçi sağlığı ve güvenliği açısından hem de işletmelerde istenen verimliliğin sağlanabilmesi bakımından önemlidir* (Hayta, 2007, s.21).

İş, bireyin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan önemli bir faaliyettir. Bir işe sahip olmak; bireyin zamanını etkin bir şekilde kullanmasını sağlar, ruhsal sağlığının korunmasına yardımcı olur ve yaşam kalitesini artırır (Kanten, 2012, s.156). İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü çalışma koşulları olarak değerlendirilmektedir (Özdemir, 2011, s.219).

Acun (2014) tarafından; çalışma koşulları "*çalışanların, ücret, çalışma saatleri, çalışma şekli (vardiya, nöbet, mesai vb.), güven, güvenlik, idare ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerini kapsayan ve çalışma alanında bireyin fiziksel, mental, ruhsal, psikososyal ve ekonomik durumunu etkileyen etmenler*" olarak açıklanmıştır.

Günümüzdeki çalışma koşullarına ulaşmak için uzun süren mücadeleler verilmiş ve kabul edilen belgeler evrensel anlamda ortak çalışma süreleri düzeninin oluşmasına katkıda bulunmuştur. Kabul gören çalışma standartları arasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği'nin ilke ve kararları bulunmaktadır. Temel hak ve özgürlükler konusundaki norm ve politikalar bu kuruluşlar arasında büyük benzerlikler göstermektedir (Tuncay, 2004, s.47). Çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli bir role sahip olan ILO, yasama faaliyetleri aracılığıyla, asgari insani çalışma koşullarını uluslararası düzeyde belirlemekte ve haksız rekabetin önüne geçmektedir (Uçkan, 2002, s.8).

Bireyin toplumsal statüsü, hayattan aldığı doyum ve ailesine sağladığı imkânlar çalıştığı işle doğrudan ilişkilidir. Gününün büyük bir kısmı iş yaşamında geçen işgörenlerin etkin ve verimli olarak çalışmaları için iş motivasyonunun yüksek olması gerekir. Bu durum, çalışma koşullarının uygunluğu ya da uygunsuzluğu ile ilgilidir. Özellikle hizmet sektöründe daha da büyük bir önem arz etmektedir. Yaptığı işten tatmin olan işgören hem kendi özel hayatında mutlu olur hem de kurumun başarısını artırır (Hoş ve Oksay, 2015, s.2).

İş doyumuna çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, kontrol, yönetim şekli, işin doğası, sosyal haklar, iletişim gibi pek çok faktör etki etmektedir. Düşük iş tatmininin çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı, personel devir hızını yükselttiği ve işten ayrılma eğilimini arttırdığı saptanmıştır (Üngören ve Ark, 2010, s.2925).

Motivasyon kavramının temelini ise işletme tarafından hazırlanan uygun ortam ve koşullar oluşturur (Küçüközkan, 2015, s.99). Ölçer (2005), motivasyonu, "*işgörenleri çalışmaya isteklendirme ve örgütte verimli çalıştıkları takdirde kişisel ihtiyaçlarını en iyi şekilde tatmin edeceklerine inandırma süreci*" olarak açıklamıştır.

Motivasyon, canlıyı harekete geçiren görünmeyen bir güç olarak kabul edilmekte ve bireyin gereksinimlerini karşılamak ve amaçlarına ulaşmak için belli durumda davranışını yönlendirmede önemli rol oynamaktadır (Özdemir ve Muradova, 2008, s.147). Motive olamayan personelin olumlu performans göstermesi beklenmemelidir (Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı, 2005, s.328).

Her meslek için söz konusu olmakla birlikte iş ortamı ve çalışma koşullarından kaynaklanan risk faktörleri, bazı mesleklerde daha fazla görülmektedir (Güler ve ark,2015, s.2). Kurum ev idaresinde çalışan personel sayılarındaki yetersizlik, zor çalışma koşulları, uykusuzluk, yorgunluk, düzensiz çalışma saatleri, farklı düzeyde eğitim görmüş kişilerin görev, yetki ve sorumluluklarının aynı olması gibi bir dizi soruna sahiptir (Gürsoy, 2013, s.65). Ayrıca çalışma ortamında, mesleki görevini yürütürken, kullandıkları makineler, çalışma ortamındaki zehirli maddeler, insan yapısına uygun olmayan çalışma ortamı gibi nedenlerle çeşitli mesleki tehlikelerle de karşılaşmaktadır (İlhan ve ark, 2006, s.433). Çalışma hayatında karşılaşılan makine ve tezgâhlar, el aletleri, taşımacılığın yarattığı sorunlar her gün küçümsemeyecek sayıda insan hayatına mal olmakta veya geçici ve sürekli iş göremezlikle sonuçlanan kazalara sebep olmaktadır (Çopur ve ark, 2006, s.157).

Ev idaresi personeli yalnızca sağlık problemleriyle değil aynı zamanda psikolojik problemlere neden olan stresle de başa çıkmak zorunda kalmaktadır. İş yükünün ağır olması, düzensiz çalışma saatleri ve yaptıkları işin zorluğu gibi nedenlerle stres altında çalışan ev idaresi personeli olumsuz yönde etkilenmektedir (Erkal ve Ateşoğlu, 2016, s.569). Yeterince açık olmayan iş tanımları ve kuralları, yetersiz gözlem, çok sayıda sorumlu olunan kişi, iş arkadaşları arasında işbirliğinde yetersizlik, uygun olmayan çalışma koşulları, kazalara karşı yeterli önlem almama, yeteneği gösterme olanağı bulamama gibi faktörler personelin işinde zaman zaman aksamalara neden olabilmektedir. Bu aksamaları önlemek için; personele değer verildiğini göstermek, uygun çalışma koşulları sağlamak, deneyim kazandırmak, bilgisini arttırmak, problemlerinin çözümünde yardımcı olmak ve ait olma duygusunu aşılama gerekmektedir (Şafak ve Erkal, 2011, s.21).

Kurum ev idaresi bir kurumun vazgeçemeyeceği hizmetlerden birisidir (Şafak ve Erkal, 2011, s.22). İş görenin hizmet etmek için istekli olması hem kurumun tercih edilmesinde rol oynamakta hem de hizmet kalitesini arttırmaktadır. Fiziksel, sosyolojik ve psikolojik olarak işgöreni tatmin eden, temiz, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sadece kurumun hizmet verdiği kişiler için değil aynı zamanda kurumpersoneli için de önemlidir. İlk görevi sağlıklı, güvenli, temiz ve estetik bir görünümü yaratmak olan kurum ev idaresi personelinin amacını yerine getirebilmesi için herşeyden önce çalışma koşullarının tatmin edici düzeye çıkartılması ve iş motivasyonunun yükseltilmesi gerekir.

Kamu sektörü ev idaresi birimi açısından da önemli bir istihdam alanıdır. Kamu kurumlarında çalışan, iş güvencesinden yoksun bir çalışma ortamında, asgari ücretli, sözleşmeli olarak çalışan birçok ev idaresi personeli bulunmaktadır. Günümüzde kamu sektöründe çalışan ev idaresi personeline uygun çalışma koşullarının oluşturularak, motivasyonlarının yükseltilmesinin önemi daha da artmaktadır. Bu nedenle bu araştırma Kamu Kurumlarında Çalışan Ev İdaresi Personelinin çalışma koşullarının iş motivasyonuna olan etkisini incelemek amacıyla planlanmış ve yürütülmüştür.

YÖNTEM

Örneklem

Bu araştırmaya Ankara il sınırları içerisinde yer alan farklı alanlardaki kamu kurumlarından, 80 ve üzeri ev idaresi personeli bulunan araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 4 kurum alınmıştır. Bu kurumlarda görev yapan 518 ev idaresi personelinin hepsine ulaşılmaya çalışılmış ancak çalışmaya gönüllü olarak katılan 393 personel araştırmaya dahil edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan anket formuna bağlı kalınarak, yüz yüze görüşmeyi kabul eden kurumlarda personel ile birebir, yüz yüze görüşmeyi kabul etmeyen kurumlarda ise anketlerin dağıtılıp, sonrasında toplanması sonucunda elde edilmiştir.

Araştırmada uygulanan anket formu üç bölümden oluşmakta olup, birinci bölümde; kurumlarda çalışan ev idaresi personelinin bireysel özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sorulara yer verilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde çalışanların çalışma koşullarını belirlemeye yönelik, Olcay ve İzgi'nin (2008) araştırmasında kullandığı ölçekten yararlanılarak Albayrak (2012) tarafından tekrar düzenlenen ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan 19 maddeden oluşan likert tipi "Çalışma Koşulları" ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler; 1-Kesinlikle katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Olcay ve İzgi'nin (2008) çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,626'dır. Albayrak (2012) ise kendi çalışmasında ölçeği "Güven ve Uyum" ve "Ücret ve Tatmin" olarak iki alt boyuta ayırmış ve Cronbach Alpha değerlerini sırasıyla 0,906 ve 0,853 olarak bulmuştur.

Anketin üçüncü bölümünde; motivasyon ölçümünde kullanılan Mottaz(1985), Brislin vd., (2005), Mahaney ve Lederer (2006)' in çalışmalarında kullandıkları ölçekler temel alınarak Dündar, Özutku ve Taşpınar (2007) tarafından yeniden düzenlenen "İş Motivasyonu" ölçeği kullanılmıştır. Dündar, Özutku ve Taşpınar (2007)'in çalışmasında kullanılan içsel ve dışsal motivasyon araçlarına ilişkin ölçeğin Cronbach alfa değerleri sırasıyla 0.83 ve 0.84 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2017). İçsel motivasyon araçları ile ilgili 9, dışsal motivasyon araçları ile ilgili 15 ifade yer almaktadır. İfadelerin cevapları (1: Motive etmez, 2: Kararsızım, 3: Motive eder) biçiminde düzenlenmiştir.

Araştırmaya ilişkin toplanan veriler IBM SPSS Statistics 20 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Personelin bireysel özelliklerine ilişkin bulgular, frekans ve yüzde dağılımları ile açıklanmıştır. Ev idaresi personelinin çalışma koşulları ve iş motivasyonu ölçeklerine ilişkin ifadelere verdikleri cevapların frekans ve yüzde dağılımlarının yanı sıra aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak yorumlanmıştır.

Araştırma hipotezlerini test etmek için iki çeşit analize ihtiyaç duyulmuştur. Araştırmanın ana hipotezlerinde iki sürekli değişken arasındaki ilişkiler incelendiği için Pearson Momentler Çarpımı Katsayısı analizi kullanılarak bir ilişki değeri bulunmuştur (Field, 2009). Araştırmanın alt hipotezleri için ise gruplar arası ortalama farklarını inceleyen iki çeşit analiz kullanılmıştır. Bu analizlerin birincisi bir sürekli bağımlı ve bir süreksiz en fazla iki kategoriye sahip bağımsız değişkenler için kullanılan bağımsız örneklem t testi, diğeri bir sürekli bağımlı ve bir süreksiz ikiden fazla alt kategorisi olan bağımsız değişkene ihtiyaç duyan tek yönlü varyans analizidir (Field, 2009). Bu analiz ile gruplar arasında farkların anlamlı olup olmadığı incelenmiştir. Ayrıca, tek yönlü varyans analizinde grup içi kategorilerin ikiden fazla olduğu durumlarda, eğer bir fark çıkmış ise farkın hangi gruptan kaynaklandığı ayrıca incelenmiştir.

BULGULAR

Ev İdaresi Personelinin Bireysel Özellikleri İle Kuruma ve İşe Yönelik Bilgilere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamına alınan kurum ev idaresi personelinin %40,7'si (n=160) kadın, %59,3'u (n=233) ise erkektir. Personelinin yaş dağılımı incelendiğinde; %40,7 ile 41-51 yaş grubunda olanlar ilk sırada yer almakta, bunu %32,8 ile 30-40, %17,3 ile 19-29 yaş grubundakiler izlemektedir.

Çalışmaya alınan kurum ev idaresi personeli arasında, %38,7 ile lise mezunları, %73,5 ile (n=289) evli olanlar, %81,7 ile 1400-2000 TL arası gelire sahip olanlar önde gelmektedir (Tablo 1).

Ev idaresi personelinin temizlik personeli olarak toplam çalışma sürelerine bakıldığında %37,1 oranla 1-5 yıl çalıştığını belirtenler önde gelmekte, bunu %28,8 ile çalışma yılı 6-10 yıl olarak belirtenler izlemektedir (Tablo 1).

Ev idaresi personelinin şu anda görev yaptıkları kurumda çalıştıkları süre incelendiğinde, %39,4 ile 1-5 yıldır çalıştığını belirtenler ilk sırada yer almakta, bunu %29,5 ile 6-10 yıldır çalıştığını belirtenler izlemektedir. Personelin %1,6'sının ise 21 yıl ve üzeri kurumda çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 1).

Araştırmaya katılan personelin, çoğunluğunun (%90) hukuki geçerliliği olan bir sözleşme imzaladığı ve %98,0'ının sigorta güvencesi kapsamında olduğu görülmektedir. Ev idaresi personelinin %72,9'u 8-9 saat , %24,7'si ise 9 saatten fazla çalışmaktadır. Personel arasında %95,2 ile devamlı gündüz vardiyasında çalışanlar en yüksek orandadır (Tablo 1).

Çalışmaya katılan kurum ev idaresi personelinin hizmet içi eğitim alma durumlarına bakıldığında %90,3'nün hizmet içi eğitim aldığı görülmektedir. Ev idaresi personelinin hizmet içi eğitim alma sıklığı incelendiğinde ise %11'inin sadece işe ilk başladığında, %19,4'nün ayda 1-2 kez, %68,2'sinin yılda 1-2 kez hizmet içi eğitim aldığı belirlenmiştir. Ev idaresi personelinin hizmet içi eğitim alma konularına göre dağılımlarına bakıldığında "Temizlik Yöntemleri" konusunda eğitim alanların (%88,7) ilk sırada yer aldığı, bunu "Temizlik Maddelerinin Kullanımı" konusunda eğitim alanların (%65,4) izlediği görülmektedir. "İş Motivasyonu" konusunda eğitim alanların oranı %41,4 iken "Stresle Baş Etme Yolları" konusunda eğitim alanların oranı %23,9 olarak belirlenmiştir.

Tablo 1: Ev İdaresi Personelinin Demografik Özellikleri İle Kuruma ve İşe Yönelik Bilgilerine Göre Dağılımı

Demografik Özellikler	F	%
Cinsiyet		
• Kadın	160	40,7
• Erkek	233	59,3
Yaş Grupları		
• 19-29	68	17,3
• 30-40	129	32,8
• 41-51	160	40,7
• 52-62	36	9,2
Öğrenim Düzeyi		
• İlkokul	111	28,2
• Ortaokul	96	24,4
• Lise	152	38,7
• Önlisans	22	5,6
• Lisans	10	2,5
• Lisansüstü	2	0,6
Medeni Durum		
• Bekar	66	16,8
• Evli	289	73,5
• Dul/Boşanmış	38	9,7
Aylık Gelir		
• 1400<	29	7,4
• 1401-2000	321	81,7
• 2001-2500	42	10,7
• 3000>	1	0,2
Temizlik Personeli olarak Toplam Çalışma Süresi		
• 1<	26	6,6
• 1-5	146	37,1
• 6-10	113	28,8
• 11-15	60	15,3
• 16-20	38	9,7
• 21>	10	2,5
Kurumda Çalışma Süresi		
• 1<	26	6,6
• 1-5	155	39,4
• 6-10	116	29,5
• 11-15	61	15,5
• 16-20	29	7,4
• 21>	6	1,6
Günlük çalışma süreniz?		
• 5<	3	0,7
• 6-7	7	1,8
• 8-9	286	72,8
• 9>	97	24,7
Çalışma saatleriniz aşağıdakilerden hangisine uygundur?		
• Devamlı gündüz	374	95,2
• Devamlı gece	4	1,0
• Üçlü vardiya ve diğer	15	3,8
Hukuki geçerliliği olan bir iş sözleşmesi imzaladınız mı?		
• Evet	356	90,6
• Hayır	37	9,4
Çalıştığınız işletmede sosyal güvence kapsamında mısınız?		
• Evet	385	98,0
• Hayır	8	2,0
Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu		
• Evet	355	90,3
• Hayır	38	9,7
Hizmet İçi Eğitim Alma Sıklığı		
• Sadece işe başladığımda	39	11,0
• Ayda 1-2 kez	69	19,4
• Yılda 1-2 kez	242	68,2
• Diğer	5	1,4

Ev İdaresi Personelinin Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular

Ev idaresi personelinin çalışma koşulları ölçeği genel ortalamasının =2,78 olduğu belirlenmiştir (Tablo 2).

Araştırma kapsamına alınan kamu kurumlarında çalışan ev idaresi personelinin çalışma koşullarına ilişkin ortalama puanları incelendiğinde, “Haftalık ve senelik izinlerimi kullanabiliyorum (=3,74)”, “Çalışma ortamı düzenli ve kullanılan araç gereç/malzemeler yeterlidir (=3,42)” ve “Özel durumlarda ekstra izin kullanmam gerektiğinde rahatlıkla izin alabiliyorum (=3,41)” ifadelerine olumlu

görüş bildirerek en yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Ev idaresi personelinin çalışma koşulları ölçeğinde belirttiği en olumsuz ifade ise =1,66 ortalama ile “Ücretime çok sık zam yapılmaktadır” ifadesidir. Bu soruya cevap verenlerin % 60,3’ü kesinlikle katılmadığını, %25,7’si katılmadığını, %5,1’nin kararsız olduğunu, %5,3’ü katıldığını ve %3,6’sı ise kesinlikle katıldığını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılanların %57’si ise “Ücretim normal giderim için yeterlidir” ifadesine kesinlikle katılmadıklarını belirtmişlerdir (Tablo 2).

Tablo 2: Ev İdaresi Personelinin Çalışma Koşullarına İlişkin Ortalama Puanları

Çalışma Koşulları Ölçeği Maddeleri		Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen	\bar{x}	SS
		Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum		
4.Ücretim tam zamanında verilir.	F	143	89	25	102	34	2,48	1,42
	%	36,4	22,6	6,3	26,0	8,7		
6.Fazla mesai ücretlerimi tam zamanında alabiliyorum.	F	187	75	34	64	33	2,19	1,39
	%	47,6	19,1	8,6	16,3	8,4		
8.Haftalık ve senelik izinlerimi kullanabiliyorum.	F	44	36	21	170	122	3,74	1,29
	%	11,2	9,2	5,3	43,3	31,0		
9.Özel durumlarda ekstra izin kullanmam gerektiğinde rahatlıkla izin alabiliyorum.	F	65	49	32	152	95	3,41	1,40
	%	16,5	12,5	8,1	38,7	24,2		
10.İşten çıkarılmam söz konusu olduğunda kıdem tazminatı alacağıma inanıyorum.	F	64	45	77	114	93	3,32	1,38
	%	16,3	11,4	19,6	29,0	23,7		
11.Çalıştığım işletmede uygulanan çalışma saatleri verimli çalışabilmem için uygundur.	F	54	54	51	149	85	3,40	1,33
	%	13,7	13,7	13,0	38,0	21,6		
12. Çalışma ortamı düzenli ve kullanılan araç gereç/ malzemeler yeterlidir.	F	54	53	48	150	88	3,42	1,34
	%	13,7	13,5	12,2	38,2	22,4		
13.Çalıştığım işletme veya departmanda huzurlu bir çalışma ortamına sahibim.	F	65	49	55	136	88	3,34	1,39
	%	16,5	12,5	14,0	34,6	22,4		
14.Çalıştığım departmanda kendimi eğitime ve geliştirme imkânım var.	F	130	76	41	91	55	2,66	1,48
	%	33,1	19,3	10,4	23,2	14,0		
15.Çalıştığım işletmede yöneticilerim ve diğer iş arkadaşlarımla bilgi, deneyim ve yardımlaşma konularında uyumlu çalışabiliyorum.	F	68	48	45	128	104	3,39	1,43
	%	17,3	12,2	11,4	32,6	26,5		
18.Yöneticilerimin kişiliğine ve mesleğine saygı gösterdiklerine inanıyorum.	F	77	57	54	107	98	3,23	1,47
	%	19,6	14,5	13,7	27,2	25,0		
19.Bu işletmeden emekli olacağıma inanıyorum.	F	86	33	89	107	78	3,15	1,42
	%	21,9	8,4	22,7	27,2	19,8		

Ücret ve Tatmin	1. Üretim normal giderlerim için yeterlidir.	F	224	98	28	28	15	1,76	1,10	
		%	57,0	25,0	7,1	7,1	3,8			
	2. Üretim, diğer çalışanlarıki ile kıyaslandığında uygundur.	F	175	110	33	61	14	2,06	1,21	
		%	44,5	28,0	8,4	15,5	3,6			
	3. Üretim oldukça yüksektir.	F	230	107	18	22	16	1,69	1,06	
		%	58,5	27,2	4,6	5,6	4,1			
	5. Almış olduğum ücret, yaptığım işin tam karşılığıdır.	F	159	110	50	52	22	2,16	1,24	
		%	40,5	28,0	12,7	13,2	5,6			
	7. Ücrete çok sık zam yapılmaktadır.	F	237	101	20	21	14	1,66	1,04	
		%	60,3	25,7	5,1	5,3	3,6			
	16. Çalıştığım işletmede ücretsiz ulaşım imkanına sahibim.	F	169	47	14	76	87	2,66	1,68	
		%	43,0	12,0	3,5	19,3	22,1			
	17. Görev yaptığım departmanda kaza tehlikesi yoktur.	F	83	72	70	86	82	3,03	1,44	
		%	21,1	18,3	17,8	21,9	20,9			
	GENEL ORTALAMA								2,78	0,76

Ev İdaresi Personelinin İş Motivasyonuna İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamına alınan kamu kurumlarında çalışan ev idaresi personelinin iş motivasyonu ölçeğine ilişkin verdiklerin cevapların ortalamasının =2,83 olduğu görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3: Ev İdaresi Personelinin İş Motivasyonuna İlişkin Ortalama Puanları

İş Motivasyonu Maddeleri		Motive Etmez	Kararsız	Motive Eder	\bar{X}	SS
İçsel Motivasyon Araçları	Yaptığım işte başarılı olmam	F 6	8	379	2,95	0,28
		% 1,6	2,0	96,4		
	Yaptığım işle ilgili sorumluluk verilmesi	F 4	14	375	2,94	0,27
		% 1,0	3,6	95,4		
	İş arkadaşlarımin beni onurlandıran tavrı ve davranışları	F 6	9	378	2,95	0,29
		% 1,5	2,3	96,2		
	Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanmam	F 6	24	363	2,91	0,34
		% 1,5	6,1	92,4		
	İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olmam	F 5	10	378	2,95	0,27
		% 1,3	2,5	96,2		
Yaptığım işin saygın olduğuna inanmam	F 7	16	370	2,92	0,33	
	% 1,8	4,1	94,1			
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görmem	F 8	24	361	2,90	0,36	
	% 2,0	6,1	91,9			
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verebilmem	F 9	17	367	2,91	0,36	
	% 2,3	4,3	93,4			
Yöneticilerin, onurlandıran tavrı ve davranışları	F 9	12	372	2,92	0,34	
	% 2,3	3,1	94,6			

Dışsal Motivasyon	İzin kullanmam gerektiğinde izin verilmesi	F	6	16	371	2,93	0,31
		%	1,5	4,1	94,4		
	Çalışma ortamında fiziksel şartların uygunluğu	F	15	33	345	2,84	0,46
		%	3,8	8,4	87,8		
	Yemek, çay- kahve gibi imkanların ücretsiz sağlanması	F	30	38	325	2,75	0,58
		%	7,6	9,7	82,7		
	İşyerindeki araç ve gereçlerin yeterli olması	F	19	32	342	2,82	0,49
		%	4,8	8,2	87,0		
	Çalışanlarla ilişkilerimin iyi olması	F	16	29	348	2,84	0,46
		%	4,1	7,4	88,5		
	Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb. faaliyetlerle eğitim sağlanması	F	30	38	325	2,75	0,58
		%	7,6	9,7	82,7		
	Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanmam	F	32	58	303	2,69	0,61
		%	8,1	14,8	77,1		
	Yöneticim ile ilişkilerimin iyi olması	F	20	30	343	2,82	0,50
		%	5,1	7,6	87,3		
	İşimde terfi imkanımın olması	F	20	43	330	2,79	0,52
		%	5,1	10,9	84,0		
	Yöneticimin iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olması	F	26	49	318	2,74	0,57
		%	6,6	12,5	80,9		
Başarımdan dolayı ödüllendirilmem	F	19	48	326	2,78	0,52	
	%	4,8	12,2	83,0			
Başarımdan dolayı ekstra ücret almam	F	30	35	328	2,76	0,58	
	%	7,6	8,9	83,5			
Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarımla yardımcı olması	F	45	50	298	2,64	0,68	
	%	11,5	12,7	75,8			
Bu iş yerinden emekli olabileceğime inanmam	F	32	47	314	2,72	0,61	
	%	8,1	12,0	79,9			
Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı	F	38	50	305	2,68	0,64	
	%	9,7	12,7	77,6			
GENEL ORTALAMA						2,83	0,29

Ev idaresi personelinin iş motivasyonu ölçeğinde yer alan, “Yaptığım işte başarılı olmam (=2,95)”, “İş arkadaşlarımla beni onurlandıran tavır ve davranışları (=2,95)” ve “İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olmam (=2,95)” ifadelerine olumlu görüş bildirerek, en yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan ev idaresi personelinin iş motivasyonu ölçeğindeki diğer maddelere göre en az oranda olumlu sonuç bildirdiği maddeler “Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarımla yardımcı olması (=2,64)” ve “Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı (=2,68)” ifadeleridir. Her iki maddede de “motive eder” yanıtını verenler ilk sırada yer almaktadır (Tablo 3).

Ev İdaresi Personelinin Çalışma Koşulları İle İş Motivasyonu Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Araştırmanın birinci ana hipotezi “Kamu Kurumlarında Çalışan Ev İdaresi Personelinin Çalışma Koşulları ile İş Motivasyonları Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır” şeklindedir. Çalışma koşulları ve İş Motivasyonu arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Momentler Korelasyon katsayısı analizi yapılmış ve Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Ev İdaresi Personelinin Çalışma Koşulları ile İş Motivasyonu Ortalama Puanlarının Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	1.	1.1.	1.2.	2.	2.1.	2.2.
1. Çalışma Koşulları	-					
1.1. Güven ve Uyum	,944**	-				
1.2. Ücret ve Tatmin	,761**	,505**	-			
2. İş Motivasyonu	,007	,076	-,130**	-		
2.1. İçsel İş Motivasyonu	,048	,059	-,011	,543**	-	
2.2. Dışsal İş Motivasyonu	-,007	,067	-,151**	,962**	,294**	-
Not. N = 393, Çizgiler hücre değerinin 1 (Bir) olduğunu göstermektedir.						
* p < .05, ** p < .01						

Tablo 4'teki sonuçlar incelendiğinde, Çalışma Koşulları ile İş Motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r = ,007$, $p = ,885$). Çalışma koşulları ve İş Motivasyonun alt boyutları olan İçsel ($r = ,048$, $p = ,342$) ve Dışsal Motivasyon ($r = -,007$, $p = ,883$) arasında da anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. İş Motivasyonu ve Çalışma Koşullarının alt boyutlarından olan Güven ve Uyum ($r = ,076$, $p = ,133$) ile anlamlı bir ilişkiye rastlanmamışken, Ücret ve Tatmin ($r = -,130$, $p < .01$) arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Her iki ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, Çalışma Koşulları – Ücret ve Tatmin ile İş Motivasyonu – Dışsal Motivasyon alt boyutu arasında anlamlı, düşük ve ters yönde bir ilişki bulunmuştur ($r = -,151$, $p < .01$). Bu sonuçlara göre, çalışanların ücret ve tatmin ile ilgili çalışma koşulları kötüleştiğinde, iş motivasyonlarının dışsal motivasyon etkenleri üzerinden az bir oranda azalmaya başladığı söylenebilir.

TARTIŞMA

Kamu kurumlarında çalışan ev idaresi personelinin çalışma koşullarının iş motivasyonuna olan etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmaya Ankara'da bulunan 4 kamu kurumunda çalışan toplam 393 ev idaresi personeli katılmıştır.

Araştırmaya katılan kamu kurumlarında çalışan ev idaresi personelinin %59,3'ü erkek %40,7'si kadın, %73,5'i evli, %40,7'si 41-51 yaş grubundadır.

Kamu kurumlarında çalışan ev idaresi personelinin %38,7'si lise, %28,2'si ilkököl, 24,4'ü ortaokul, %5,6'sı önlisans, %2,5'i lisans, %0,5'i lisansüstü öğrenime sahiptir. Gündoğdu (2016) tarafından temizlik çalışanlarının çalışma koşullarının ve sağlık durumlarının iş sağlığı ve güvenliği yönünden incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada araştırmaya katılanların % 47,2'si ilkököl, % 29,2'si ortaokul, % 22,6'sı lise ve % 0,9'u üniversite mezunu olduğu belirtilmiştir.

Kamu kurumlarında çalışan ev idaresi personelinin aylık gelir düzeyine bakıldığında %81,7 ile 1401-2000 TL gelire sahip olanlar ilk sırada yer almaktadır. Bu durum kamu sektöründe çalışan ev idaresi personelinin asgari ücret düzeyinde gelire sahip olmasından kaynaklı olabilir. Demir (2017) tarafından otel işletmelerinde çalışma koşullarının işgören motivasyonu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada ise personelin %54'ünün 3000-4000 TL aylık geliri olduğu belirtilmiştir. Araştırma bulguları arasındaki fark çalışmanın örneklemeden kaynaklanabilir.

Ev idaresi personeli arasında temizlik personeli olarak toplam çalışma süresi 1-5 yıl arasında olanlar (%37,1) ilk sırada yer almaktadır. Bunu 6-10 yıl arasında olanlar (%28,8) izlemektedir.

Çalışmaya katılan ev idaresi personelinin %90,3'ünün hizmet içi eğitim aldığı, %9,7'sinin hizmet içi eğitim almadığı görülmektedir. Hizmet içi eğitim alan personel arasında % 88,7 ile temizlik yöntemleri konusunda eğitim alanlar ilk sırada yer almakta, bunu temizlik maddelerinin kullanımı (%65,4), kazalardan korunma (%61,1) konusunda eğitim alanlar izlemektedir. Çopur, vd.'nin (2006) çalışmasında; ev idaresi personelinin tamamına yakınının hizmet içi eğitim aldığı ve hizmet içi eğitim

konularının ise ‘temizlik yöntemleri’, ‘temizlik maddelerinin kullanımı’, ‘kazalardan korunma’ vb. olduğu belirtilmiştir.

Ev idaresi personelinin %68,2’sinin yılda 1-2 kez hizmet içi eğitim aldığı, %19,4’ünün ise ayda 1-2 kez eğitim aldığı belirlenmiştir. Erkal ve Şafak’ın (1998) çalışmasında ev idaresi personeli arasında hizmet içi eğitim alanların %53,1’inin çalışma süresince bir kez, %28,7’sinin işe girdiğinde, %11,2’sinin yılda bir veya iki, %7,0’sinin ise ayda bir kez hizmet içi eğitim aldıkları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan ev idaresi personelinin %90,6’sının hukuki geçerliliği olan bir sözleşme imzaladığı, % 98’inin sosyal güvence kapsamında olduğu bulunmuştur. Ev idaresi personelinin %72,8’sinin 8-9 saat arasında, %95,2’sinin devamlı gündüz vardiyasında çalıştığı belirlenmiştir. İzgi ve Olcay (2008) tarafından Gaziantep ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarının çalışma koşullarının önemi üzerine yapılan çalışmada çalışanların %47,9’unun hukuki geçerliliği olan bir sözleşme imzalamadıkları belirtilmiştir. Bu durum bizim çalışmamıza katılan personelin kamu kurumunda çalışmasından kaynaklanabilir.

Ev idaresi personelinin çalışma koşulları ölçeğinden aldıkları genel ortalama puana bakıldığında katılımcıların aldıkları ortalama puanın =2,78 olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre araştırmaya katılan ev idaresi personelinin çalışma koşulları düzeyinin orta seviyenin biraz üzerinde olduğu söylenebilir.

Ev idaresi personelinin çalışma koşulları ölçeğinin “Ücret ve Tatmin” alt boyutunda yer alan “Ücretim normal giderlerim için yeterlidir”, “Ücretim oldukça yüksektir” ve “Ücretime çok sık zam yapılır” ifadelerine vermiş oldukları cevaplara göre ortalama puanlarının düşük olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, personelin ücretinin düşük ve normal giderleri için yeterli olmadığını, ücretine çok sık zam yapılmadığını göstermektedir.

Ev idaresi personelinin ölçeğin “Güven ve Uyum” alt boyutunda yer alan “Haftalık ve senelik izinlerimi kullanabiliyorum”, “Çalışma ortamı düzenli ve kullanılan araç, gereç ve malzemeler yeterlidir” ve “Çalıştığım işletmede uygulanan çalışma saatleri verimli çalışabilmem için uygundur” ifadelerine vermiş oldukları cevapların ortalamaları diğer ifadelere göre yüksektir. Bu sonuçlar ışığında araştırmaya katılan ev idaresi personelinin haftalık ve senelik izinlerini kullanabildiği, çalışma ortamının düzenli ve kullanılan araç, gereç ve malzemenin yeterli olduğu, çalışma saatlerinin ise verimli çalışabilmeleri için uygun olduğu söylenebilir. İzgi ve Olcay’ın (2008) çalışma koşullarının önemini belirlemek amacıyla Gaziantep ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesi çalışanları ile yaptıkları çalışmada çalışma koşulları ölçeğinde yer alan “Haftalık ve senelik izinlerinizi kullanabiliyor musunuz” maddesi, benzer şekilde çalışanların haftalık ve senelik izinlerini kullanabildikleri şeklinde cevaplanmıştır.

Araştırmaya katılan ev idaresi personelinin çalışma koşulları alt boyutu olan Güven ve Uyum boyutunda yer alan “İşten çıkarılmam söz konusu olduğunda kıdem tazminatı alacağıma inanıyorum” ifadesine personelin =3,32 ortalama puan ile işten çıkartılması söz konusu olduğunda kıdem tazminatı alacağına inandığı görülmektedir. İzgi ve Olcay’ın (2008) Gaziantep İlindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesi çalışanlarına yönelik yaptıkları çalışmada personelin “İşten çıkarılmam söz konusu olduğunda kıdem tazminatı alabileceğinize inanıyor musunuz” sorusuna %38,3’ü “inanıyorum”, %32,4’ü “kısmen inanıyorum” ve %29,3’ü “inanmıyorum” şeklinde cevaplamışlardır. Bu sonuç çalışmamızın sonucunu destekler niteliktedir.

Kamu kurumunda çalışan ev idaresi personelinin iş motivasyonu düzeyinin genel ortalama derecesi =2,83’tür. Bu sonuca göre araştırmaya katılan ev idaresi personelinin yarısından fazlasını içsel ve dışsal bütün motivasyon araçlarının motive ettiği söylenebilir.

Çalışma kapsamına alınan ev idaresi personelinin iş motivasyonuna ilişkin ortalama puanları incelendiğinde “Yaptığım işte başarılı olmam”, “İş arkadaşlarımla beni onurlandıran tavır ve davranışları” ve “İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olmam” ifadelerinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu ve bu ifadelerin iş motivasyonu alt boyutlarından “İçsel Motivasyon Araçları” boyutunda yer aldığı saptanmıştır. En düşük ortalamaya sahip olan ifadeler ise “Dışsal Motivasyon Araçları” boyutunda yer alan ve sırasıyla =2,64, =2,68 ve =2,69 ortalama ile “Kişisel ve

ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarımdan yardımcı olması”, “Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı” ve “Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanmam” ifadeleridir. Elde edilen bu bulgular çerçevesinde kamu kurumunda çalışan ev idaresi personelinin içsel motivasyon araçlarının dışsal motivasyon araçlarına göre daha fazla motive ettiği söylenebilir. Mottaz’ın (1985), Amerika’da hizmet sektöründe çalışan 1385 personeli kapsayan araştırmasında, çalışan motivasyonu üzerinde içsel motivasyon araçlarının dışsal motivasyon araçlarına göre daha fazla etkili olduğu belirlenmiştir. Dünder, Özutku ve Taşpınar’ın (2007) içsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yaptıkları araştırmalarında da benzer bir sonuç bulunmuş, içsel motivasyon araçlarının dışsal motivasyon araçlarına göre işgören motivasyonunu daha fazla etkilediği belirtilmiştir. Bu sonuçlar çalışmamızın bulgularını destekler niteliktedir.

Ev idaresi personelinin çalışma koşulları alt boyutları ile iş motivasyonu ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında çalışma koşullarının alt boyutlarından “Ücret ve Tatmin” ile iş motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki ($r = -0,130, p < 0,01$) bulunmuştur.

Ev idaresi personelinin çalışma koşulları alt boyutunda yer alan Ücret ve Tatmin ile iş motivasyonu alt boyutunda yer alan Dışsal Motivasyon boyutu arasında anlamlı, düşük ve ters yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda ücret ve tatmin boyutuyla ilgili çalışma koşulları kötüleştiğinde, dışsal motivasyon araçlarının (başarıdan dolayı ödüllendirilme, çalışanlar ve yöneticiler ile ilişkiler, iş yerindeki araç-gereçlerin yeterli olması gibi..) ev idaresi personelinin iş motivasyonunu daha az etkilediği söylenebilir.

SONUÇ

Bu araştırma kamu kurumlarında çalışan ev idaresi personelinin çalışma koşullarının iş motivasyonuna olan etkisini belirlemek amacıyla planlanmış ve yürütülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre;

- Çalışma kapsamına alınan ev idaresi personeli arasında erkekler, evliler, 41-51 yaş grubu ve lise öğrenim düzeyine sahip olanlar ilk sırada yer almaktadır.
- Ev idaresi personelinin temizlik personeli olarak toplam çalışma süresi 1-5 yıl olanlar ve kurumda toplam çalışma süresi 1-5 yıl olanlar önde gelmektedir.
- Araştırmaya katılan ev idaresi personelinin aylık gelir düzeyi 1401-2000 TL arasında olanlar ilk sırada yer almaktadır.
- Ev idaresi personelinin %90,3’ü hizmet içi eğitim aldığını belirtmiştir. Hizmet içi eğitimi yılda 1-2 kez alanlar önde gelmektedir. Hizmet içi eğitim alanlar arasında “Temizlik Yöntemleri”, “Temizlik Maddelerinin Kullanımı” ve “Kazalardan Korunma” konusunda eğitim alanlar daha yüksek orandadır.
- Araştırmaya katılan ev idaresi personeli arasında iş sözleşmesi olanlar, sosyal güvence kapsamında yer alanlar ve devamlı gündüz çalışanlar ilk sırada bulunmaktadır.
- Çalışmaya katılan ev idaresi personelinin çalışma koşulları ölçeği ortalaması 2,78’dir. Bu ölçeğe göre “Haftalık ve senelik izinlerimi kullanabiliyorum”, “Çalışma ortamı ve düzeni ve kullanılan araç gereç/malzemeler yeterlidir” ve “Özel durumlarda ekstra izin kullanmam gerektiğinde rahatlıkla izin alabiliyorum” ifadelerinde personel diğer maddelere göre daha olumlu sonuç bildirmiştir.
- Araştırmaya katılan ev idaresi personelinin iş motivasyonu düzeyleri ortalamasının üzerindedir. Ev idaresi personelinin İş motivasyon ölçeğinin, “Yaptığım işte başarılı olmam”, “İş arkadaşlarımdan beni onurlandıran tavır ve davranışları” ve “İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olmam” ifadelerinde iş motivasyon düzeyleri diğer ifadelerle göre yüksektir.
- Ev idaresi personelinin Çalışma Koşulları ile İş Motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Çalışma koşulları ve İş Motivasyonun alt boyutları olan İçsel ve Dışsal Motivasyon arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İş Motivasyonu ve Çalışma Koşullarının alt boyutlarından Güven ve Uyum ile anlamlı bir ilişkiye rastlanmamışken, Ücret ve Tatmin arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Her iki ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, Çalışma Koşulları – Ücret ve Tatmin ile İş Motivasyonu – Dışsal Motivasyon arasında anlamlı, düşük ve ters yönde bir ilişki bulunmuştur.

İş gücü açısından önemli bir istihdam alanı olan kamu sektörü, bünyesinde zorlu koşullarda çalışan çok sayıda ev idaresi personelini barındırmaktadır. Çoğunlukla düşük ücretle çalıştırılan bu personeller, fiziksel gücün yoğun olarak kullanılması, düşük ücret, stres, düzensiz çalışma koşulları, zorunlu mesaiye kalma gibi birçok sorunla karşılaşmaktadır. Bu bağlamda, kamu kurumunda çalışan ev idaresi personelinin çalışma koşullarının iş motivasyonuna olan etkisinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi sonucunda elde edilen bilgilere göre, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş motivasyonunun yükseltilmesi için şu öneriler verilebilir:

- Personele oryantasyon ve hizmet içi eğitim programlarının hazırlanarak eğitimde sürekliliğin sağlanması,
- İşte aksamalar yaşanmaması için iş tanımları ve kurallarının açık, net ve anlaşılır bir şekilde personele aktarılması ve konuyla ilgili eğitimler verilmesi,
- Gerek iş sağlığı güvenliği gerekse iş verimliliği açısından çalışanın sağlığını ve memnuniyetini etkileyen aydınlatma, havalandırma, sıcaklık, nem, gürültü gibi çalışma ortamı faktörlerinin personele ve yapılan işe uygun olarak düzenlenmesi,
- Personelin çalışma koşulları ölçeğinde ücret konusunu en düşük ortalama ile belirttiği dikkate alındığında ücretin iyileştirilmesi, böylece iş motivasyonunun artırılması,
- Çalışma hayatının iyileştirilmesi ve çalışanın iş tatmin ve motivasyonunun yükseltilmesi amacıyla uygun mesai saatlerinin düzenlenmesi,
- Haftalık ve yıllık izin günlerinin çalışana uygun şekilde düzenlenmesi,
- Personele değer verildiğinin bir göstergesi olarak yönetimde personelin görüşlerinin alınması ve ikramiye, ödül yoluyla personelin motivasyonunun artırılması,
- Motivasyon düzeyinin yükseltilmesi amacıyla personelin istek ve ihtiyaçlarının kurum tarafından giderilmesi ve problemlerinin çözümünde yardımcı olunması,
- İş yoğunluğunun ve çalışma temposunun en az seviyeye indirgenebilmesi için iş etüdü yapılarak, iş rotasyonu ve iş basitleştirme uygulamalarının yapılması,
- Türkiye genelinde daha geniş örneklem üzerinde kamu kurumlarında ev idaresi personelinin çalışma koşullarının iş motivasyonuna olan etkisinin belirlenmesine yönelik araştırmaların planlanması, uygulanması ve sorunlarının paylaşılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Acun, M. İ. (2014) *Kamu Hastanelerinde Çalışma Ortamı-Çalışma Koşulları ve Motivasyon*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Ağırbaş, İ. Çelik, Y. & Büyükkayıkçı, H. (2005) Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 326-350.
- Albayrak, S. S. (2012) Otel İşletmelerinin Yiyecek- İçecek Departmanındaki Çalışma Koşullarının İşgören Motivasyonuna Etkileri: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Brislin, R. W., Kabigting, F., Macnab, B., Zukis, B., & Worthley, R. (2005). Evolving Perceptions of Japanese Workplace Motivation. *International Journal of Cross Cultural Management*, 5(1), 87-103.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 23. Basım, Ankara: Pegem Akademi.
- Çopur, Z., Varlı, B., Avşar, M. & Şenbaş, M. (2006) Ege Üniversitesi Hastanesi'nde Çalışan Ev İdaresi Personelinin İş Kazası Geçirme Durumlarının İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(2), 155-176.

- Demir, A. (2017) *Otel İşletmelerinde Çalışma Koşullarının İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: İstanbul'daki 4 ve 5 Yıldızlı Otellerin Ön Büro Departmanında Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Dündar, S., Özutku, H. & Taşpınar, F. (2007) İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 105-119.
- Erdil, O. Keskin, H. İmamoğlu, S. Z. & Erat, S. (2004) Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erkal, S. & Ateşoğlu, L. (2016) Hastanelerde Çalışan Ev İdaresi Personelinin Algılanan Stres Düzeylerinin İncelenmesi. *The Journal of Academic Social Science* 4(29), 557-573.
- Erkal, S. ve Şafak Ş. (1998). *Hastanelerde Çalışan Ev İdaresi Personelinin Hijyen Kurallarına İlişkin Davranışlarının İncelenmesi*. Ev Ekonomisi Yüksek Okulu Yayınları No:1, Ankara.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using spss*. London: Sage Publications Ltd..
- Güler, T., Yıldız, T., Önler, E., Yıldız, B. & Gülcivan, G. (2015) Hastane Ergonomik Koşullarının Hemşirelerin Mesleki Kas İskelet Sistemi Rahatsızlıkları Üzerine Etkisi. *International Anatolia Akademik Online Journal Scientific Science*, 3(1), 1-7.
- Gündoğdu, D. E. (2016) *Temizlik Çalışanlarının Çalışma Koşullarının ve Sağlık Durumlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden İncelenmesi*. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gürsoy, N. (2013) *Hastane Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumlarının Aile Yaşamına Etkisi: Kurum Ev İdaresi Personeli Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Hayta, A. B. (2007) Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi Verimliliği Üzerine Etkisi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(20), 21-41.
- Hoş, C. & Oksay, A. (2015) Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- İlhan, M. N. Kurtcebe, Z. Ö. Durukan, E. & Koşar, L. (2006) Temizlik İşçilerinin Sosyodemografik Özellikleri ve Çalışma Koşulları ile İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığı. *Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 20 (6), 433-439.
- İşcan, Ö.F. & Sayın U. (2010) Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Kanten, S. (2012) Çalışma Koşullarının Fiziksel – Psikolojik Sağlık Belirtileri ve İş Kazaları ile İlişkisi: Mermer Çalışanları Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 155-167.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (2), 86-115.
- Mahaney C. R., & Lederer A. L. (2006). The Effect of İntrinsic and Extrinsic Rewards for Developers on İnformation Systems Project Success. *Project Management Journal*, 37(4), 42-54.
- Mottaz J. C. (1985), The Relative Importance of İntrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Wok Satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Olçay, A. & İzgi, B. B (2008) Çalışma Koşullarının Önemi: Gaziantep İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 43-62.
- Ölçer, F. (2005) Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25, 1-26.
- Özdemir, C. S. (2011) İş Kanunu'na Göre Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik. *Mali Çözüm Dergisi*, 107, 219-226.
- Özdemir, S. & Muradova, T (2008) Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi. *Journal of Qafqaz*

University, 24, 146-153.

Şafak, Ş. & Erkal, S. (2011) Kurumlarda Ev İdaresi. Genişletilmiş 2. Basım, Detay Yayıncılık, Ankara.

Tuncay, A.C. (2004) Türk iş hukukunun Avrupa Birliği iş hukukuna uyumu. *AB - Türkiye & endüstri ilişkileri*, İstanbul: Beta Yayınevi.

Uçkan, B. (2002) Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). *Çimento İşveren Dergisi*, 16 (6), 5-17.

Üngüren, E., Doğan, H., Özden, M. & Tekin, Ö.A. (2010) Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 17(5), 2922-2937.