

İŐ MOTİVASYONU VE İŐ PERFORMANSI İLİŐKİŐİ: SANAYİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Bülent DOYMUŐ¹
Mustafa AKDENİZ²
Niyazi Ozan AKDENİZLİ³
Canan URAT⁴

ÖZET

Örgüt yöneticileri, örgütün yöneticileri olarak astlarının performansını yönlendirmek ve değerlendirmekle sorumludur. Örgütsel ortamlarda başarının anahtarı olan performans geliŐimi, kendiliğinden gelişen bir sürecin ürünü değildir. Başka bir deyişle, performans stratejik bir konu olarak kabul edilmeli ve yönetilmelidir. Bu bağlamda sanayi sektöründe çalışanların iş performansı ile iş teşvikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi de bu alandaki bilgi birikimine katkı sağlayacaktır. Yapılan bu çalışma, “sanayi çalışanlarının iş motivasyonu ve performansı arasındaki ilişkinin incelenmesini” bir dizi değışkene göre analiz etmektedir. Bu amaçlara ulaşmak için, ilişkisel araştırma modeline sahip nicel bir araştırma yöntemi kullanılmıştır. Yapılan çalışma kapsamında ilişkisel araştırma modelinin değışkenleri arasında korelasyonel ve karşılaŐırmalı olmak üzere iki tür ilişkiye yer verilmiştir. İlişkisel araştırma modelinin korelasyonel türünde, değışkenlerin birlikte değışip değışmediğini belirlemek için istatistiksel bir model seçilmiştir. Araştırma sonucunda kadın sanayi çalışanlarının iş motivasyonunun bireysel boyutlarından takım uyumu ve örgüte bağıllık düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. İşle bütünleşme ve kişisel gelişim alt boyutlarında ise anlamlı bir cinsiyet farklılığı bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Performansı, İş Motivasyonu, İşgören, Metal Sektörü, Yönetim.

¹ MEB, ORCID ID: 0000-0002-6204-3781, kaysiv38@gmail.com

² MEB, ORCID ID: 0000-0002-6108-854X, makdeniz1970@hotmail.com

³ MEB, ORCID ID: 0000-0002-8179-0483, ozanakdenizli0603@gmail.com

⁴ MEB, ORCID ID: 0000-0002-7226-5150, cananurat@gmail.com

Araştırma Makalesi/Research Article, GeliŐ Tarihi/Received: 18/02/2023–Kabul Tarihi/Accepted: 23/03/2023

INVESTIGATING THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND WORK PERFORMANCE OF INDUSTRIAL EMPLOYEES

ABSTRACT

Determining the correlation between employee job performance and work motivation in the industrial sector is a contribution to knowledge in this area. As managers of organizations, they are responsible for guiding and evaluating the performance of their subordinates. Performance development, which is the key to success in an organizational environment, is not the result of a spontaneous process. In other words, performance must be considered and managed as a strategic issue. This research analyzes “the examination of the correlation between work motivation and employee performance in industry” according to a number of variables. To achieve this objective, this study is quantitative research with a relational research model. A relational research model is “a research model that aims to determine the extent to which variables change together when two or more variables are present”. In this study, there are two types of correlations between variables in the relational research model, namely the correlational type and the comparative type. In the correlational type research model of correlations, a statistical model was chosen to determine whether the variables are jointly changing. This study found that the personal dimensions of work motivation - team harmony and commitment to the organization - were higher in female industrial employees compared to male employees. No significant gender differences were found in the individual dimensions of job integration and personal development.

Keywords: Job Performance, Job Motivation, Employee, Metal Sector, Management.

1. GİRİŞ

Hızla değişen bir ortamda, kuruluşların başarılı olmak için değişime uyum sağlamaları ve çalışanlarına yatırım yapmaları önem taşımaktadır. Yetkin bir iş gücünün, örgütün hedeflerine ulaşma potansiyelini gerçekleştirmesi için işgörenlerin motive edilmesi ve desteklenmesi gerekmektedir. Motivasyon, bireyin yapacağı işte başarılı olmasını destekleyen ve çalışanların performansını doğrudan etkileyen güçtür (Özdemir ve Muradova, 2008). Motivasyon süreçleri insanların belirli hedeflere ulaşmaları için arzu ve tutkularını harekete geçirme süreçleri olarak da ifade edilmektedir (Koçel, 2003). Bir başka tanıma göre; motivasyon, çalışanların kurum içinde etkin bir şekilde çalışmalarını halinde kişisel arzularını daha iyi yerine getirebileceklerine inanmaları ve çalışmaya motive edilmeleri sürecidir (Özçelik ve Şeker, 2019). Motivasyon, ilişki odaklı olması nedeniyle belki de tüm insan kaynakları işlevleri arasında en önemli olanıdır, ancak aynı zamanda uygulamada en çok ihmal edilenidir.

İş motivasyonu, bir örgüt içinde insan davranışlarına yön veren ve insan davranışlarının ortaya çıkmasını sağlayan bir faktör olarak örgütsel davranışın her zaman önemli bir parçasını oluşturmaktadır (Örücü ve Kambur, 2008). Motivasyonun amacı, çalışanların performansını artırmak ve böylece kurumsal hedeflere etkili ve verimli bir şekilde ulaşmaktır (Doğanlı ve Demirci, 2014). Chang (2003) tarafından yapılan bir çalışmada, cinsiyetin motivasyon düzeyini etkilemediği, kişilerin hayata dair olumlu algılarının motivasyonu artırdığı, olumsuz algılarının ise motivasyonu azalttığı belirtilmiştir.

Motivasyon, çalışanların örgütsel hedefler doğrultusunda çalışmaya ve üretken olmaya motive olmaları için gerekli koşulların dikkate alınması ve yaratılması olarak tanımlanabilir. Motivasyon, yetenekli, deneyimli ve bilgili kişilerin işe alınması, bilgi ve becerilerinin daha üst düzeye taşınması açısından çok önemlidir (Karakaya ve Ay, 2007). Motivasyonun en önemli göstergelerinden biri de iş gören performansıdır.

Performans, insan kaynakları yönetimi alanında sıklıkla kullanılan ancak sınırları ve içeriği iyi tanımlanmamış bir kavramdır (Çalık, 2003). Kurum yöneticileri, kurumun yöneticileri olarak astlarının performansını yönlendirmek ve değerlendirmekle sorumludurlar. Kurumsal başarının anahtarı olan performansın iyileştirilmesi kendiliğinden gelişen bir sürecin sonucu değildir. Bu da performansın stratejik bir konu olarak kabul edilmesi ve yönetilmesi gerektiği anlamına gelir (Bekiş vd., 2013). Performans yönetimi, bir kuruluşun çalışanlarını tam potansiyellerine ulaşmaları için motive etmek amacıyla performans, hedefler, ölçümler, geri bildirim ve takdir kullanan insan kaynakları yönetimine yönelik sistematik bir yaklaşımdır (Hume, 1998).

Örgütlerde iş performansının yönetiminin iki ana boyutu olduğu kabul edilmektedir. Birinci boyut; örgütsel bütünlük için kabul edilen örgütsel performans, ikinci boyut ise bireysel performanstır (Barutçugil, 2002). Başka bir deyişle, bir örgütte performansın artması ya da azalması hem örgütsel hem de bireysel boyutta değerlendirilmesi gereken bir olgudur. Bunun nedeni, yöneticilerin teşvikleri yüksek tutarak şirketin ne kazanacağını kesin olarak tahmin edememesidir.

Yüksek düzeyde motivasyonun sürdürülmesi bazı ek maliyetler gerektirmektedir, ancak ne yazık ki sağlanan ekonomik faydalar doğrudan ölçülememektedir. Bununla birlikte, motivasyonun amacı bir yandan kurumun verimliliğini, diğer yandan da çalışanların kurumdan beklediği tatmini artırmaktır (Osterlah, Frey ve Frost 2001). Ayrıca, motivasyonu yüksek bir çalışma ortamı daha yetenekli çalışanları kuruma çekecek, mevcut yetenekli çalışanların kurumda daha uzun süre kalmasını sağlayacak ve daha üretken ve daha yüksek performanslı hale gelecektir (McNamara, 2003; Bekiş vd, 2013). Performans ve teşvikler arasında bir ilişki kurmak mümkündür. Maslow (1970) “Motivasyon ve kişilik” adlı makalesinde bilimin insani değerlerden ayrılamayacağını ve bireysel ihtiyaçların (psikolojik, güvenlik, ait olma, sevgi ve şefkat, saygı ve kendini gerçekleştirme) hiyerarşik olarak tatmin edilmesinin bireysel motivasyona yol açtığını belirtmektedir. Frederick Herzberg de “iki faktör teorisinde” memnuniyet ve motivasyon düzeylerinin performansı artırmak için önemli olduğunu belirtmiştir (Hertzberb, 1969).

Kurumun herhangi bir kademesindeki memnuniyetsizlik, motivasyon ve performansın düşük ve çelişkili olduğu bir ortama yol açabilir. Motivasyonu düşük personelden etkin performans ve verimli çalışma beklemek mümkün olmamalıdır. İş motivasyonu ile performansın, üretim faaliyetlerin kalitesi ve sosyal yaşamdaki verimlilik arasında önemli bir ilişki olduğu kabul edilmektedir (Vyacheslav vd., 2019). Literatür incelemeleri de göz önünde bulundurularak yapılan bu çalışma ile sektördeki çalışanların iş performansına ve iş motivasyonu çeşitli değişkenler açısından tanımlanarak analiz edilmektedir.

2. YÖNTEM

Bu çalışma, sanayi çalışanları arasında iş motivasyonu ve performans arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma, ilişkisel araştırma modelinin kullanıldığı nicel ve kesitsel bir çalışmadır. İlişkisel araştırma modeli, “iki veya daha fazla değişken mevcut olduğunda, değişkenler arasındaki değişimin varlığını veya yokluğunu ve derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modeli” olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2011). İlişkisel tarama modelinde korelasyonel ve karşılaştırmalı olmak üzere değişkenler arasında iki tür ilişki vardır. Korelasyonel tipte bir ilişki testi modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri incelenir. Karşılaştırmalı tip ilişki testi modelinde ise, değişkenlerden birine göre (test edilecek bağımsız değişken) bir grup oluşturan en az iki değişken bulunurken, diğer değişkene göre (bağımlı değişken) anlamlı bir farklılık olup olmadığı test edilir (Crano ve Brewer, 2002; Aydemir ve Şeker, 2013).

Evren ve Örneklem:

Araştırmanın çalışma evrenini Türkiye'nin en fazla metal ihracatının gerçekleştirildiği şehir olan İstanbul ilinde İstanbul Demir ve Demir Dışı Metaller İhracatçıları Birliği'ne üye metal ambalaj, yapı ve kaynak malzemeleri sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise çalışanlardan tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen 80 kadın (%26.5), 222 erkek (%73.5) olmak üzere toplam 302 sanayi çalışanından meydana gelmiştir.

Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları:

Sanayi çalışanlarının iş motivasyonlarını ve iş performanslarını ölçmek için “İş Motivasyonu Ölçeği” ve “İş Performans Ölçeği” kullanılmıştır. Bu iki ölçme aracı kişisel bilgi formuna uygun olarak analiz edilmiştir.

İş Motivasyon Ölçeği

Aksoy (2006) tarafından geliştirilen ve Tanrıverdi (2007) tarafından uyarlanan ve 18 sorudan oluşan İş Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. İş Motivasyonu Ölçeği'nin yapı geçerliliği faktör analizi ile incelenmiştir. Faktör analizinden elde edilen verilere göre örneklemin Kaiser-Meyer-Olkin ölçeği 0,781 olarak bulunmuştur. Benzer şekilde, Bartlett's global testinin değeri de anlamlı ve 470,77'dir. Bu sonuç, ölçek maddeleri arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir.

İş motivasyonu ölçeği takım uyumu, işle bütünleşme, kuruma bağlılık ve kişisel gelişim olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır.

İş Performansı Ölçeği

Bu çalışmada, algılanan örgütsel destek ve iş performansını ölçmek için İş Performansı Envanteri kullanılmıştır. Bu ölçek, bir maddesi ters kodlanmış soru olmak üzere 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte iş performansının iki temel boyutunu ele alan maddeler bulunmaktadır. Rol içi performans (görev) ve rol dışı performans (bağlam) ilişkin maddelerden oluşan orijinal ölçekte 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9. maddeler rol içi performansı; 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddeler ise rol dışı performansı ölçmektedir. Kurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek bu çalışmada kullanılmamıştır.

3. BULGULAR

Tablo 1: Sanayi Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı

| Değişkenler | | Frekans (n) | Yüzde (%) |
|-----------------------------|----------------|-------------|-----------|
| Cinsiyet | Erkek | 222 | 73,5 |
| | Kadın | 80 | 26,5 |
| Yaş | 20-30 Yaş | 98 | 32,5 |
| | 31-40 Yaş | 71 | 23,5 |
| | 41 ve Üstü Yaş | 133 | 44 |
| Eğitim Düzeyi | İlköğretim | 120 | 39,7 |
| | Lise | 87 | 28,8 |
| | Lisans | 95 | 31,5 |
| Aynı Kurumda Çalışma Süresi | 1-10 Yıl | 114 | 37,7 |
| | 11-20 Yıl | 89 | 29,5 |
| | 21 ve Üstü Yıl | 99 | 32,8 |
| Mesleki Deneyim | 1-10 Yıl | 92 | 30,5 |
| | 11-20 Yıl | 76 | 25,2 |
| | 21 ve Üstü Yıl | 134 | 44,3 |

Bu çalışmadaki katılımcıların demografik özellikleri açısından analizi, 302 çalışandan oluşan örneklemin %73,5'inin erkek ve %26,5'inin kadın olduğunu göstermiştir. Yaş dağılımı incelendiğinde, %32,5'inin 20-30 yaş, %23,5'inin 31-40 yaş ve %44'ünün 41 yaş ve üzeri olduğu ve çoğunluğu temsil ettiği görülmüştür.

Eğitim durumu için dağılımlara bakıldığında; ilköğretim %39,7, lise %28,8 ve %31,5'inin ise lisans düzeyinde eğitim aldıkları görülmektedir. Araştırma katılımcılarının aynı kurumda çalışma sürelerine göre dağılımı ise %37,7 1-10 yıl, %29,5 11-20 yıl ve %32,8 ise 21 yıl üzerinde aynı kurumda çalıştıkları görülmektedir.

Katılımcıların mesleki deneyimlerinin dağılımı, %30,5'inin 10 yıldan az, %25,2'sinin 10-20 yıl, %25,2'sinin 11-20 yıl ve %44,3'ünün 21 yıldan fazla süredir sektörde olduğunu göstermektedir. Sanayi çalışanların cinsiyetlerine göre iş motivasyon düzeylerine ilişkin veriler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: İş Motivasyon Ölçeği Alt Boyutlarının Sanayi Çalışanların Cinsiyete İlişkin T Testi Sonuçları

| Boyutlar | Cinsiyet | N | \bar{X} | Ss | t | p |
|------------------------|----------|-----|-----------|------|---------------|-------------|
| Ekip Uyumu | Erkek | 222 | 14,68 | 3,73 | -2,942 | ,004 |
| | Kadın | 80 | 16,06 | 3,21 | | |
| İşle Bütünleşme | Erkek | 222 | 14,64 | 3,70 | -1,705 | ,089 |
| | Kadın | 80 | 15,46 | 3,60 | | |
| Kuruma Bağlılık | Erkek | 222 | 11,21 | 3,08 | -3,034 | ,003 |
| | Kadın | 80 | 12,38 | 2,56 | | |
| Kişisel Gelişim | Erkek | 222 | 11,04 | 3,05 | -1,121 | ,263 |
| | Kadın | 80 | 11,51 | 3,45 | | |

*p<.05

Sanayi çalışanlarının İş Motivasyonu Ölçeği'nin alt boyutları cinsiyetlere göre incelendiğinde ekip uyumu alt boyutunda erkek çalışanların aritmetik ortalaması (\bar{X} =14,68), kadın çalışanların aritmetik ortalaması (\bar{X} =16,06) bulunmuştur. Ortalamalar arasında (t= -2,942 p>.05) anlamlı fark bulunmuştur. Kadın çalışanların iş motivasyonunda ekip uyumu düzeyleri erkek çalışanlardan yüksek bulunmuştur. İşle bütünleşme alt boyutu incelendiğinde erkek çalışanların aritmetik ortalaması (\bar{X} =14,64), kadın çalışanların aritmetik ortalaması (\bar{X} =15,46) bulunmuştur. Ortalamalar arasında (t= -1,705 p>.05) anlamlı fark bulunamamıştır. Kuruma bağlılık alt boyutu incelendiğinde erkek çalışanların aritmetik ortalaması (\bar{X} =11,21), kadın çalışanların aritmetik ortalaması (\bar{X} =12,38) bulunmuştur. Ortalamalar arasında (t= -3,034 p>.05) anlamlı fark bulunmuştur. Kadın çalışanların iş motivasyonunda kuruma bağlılık düzeyleri erkek çalışanlardan yüksek bulunmuştur. Kişisel gelişim alt boyutu incelendiğinde erkek çalışanların aritmetik ortalaması (\bar{X} =11,04), kadın çalışanların aritmetik ortalaması (\bar{X} =11,51) bulunmuştur. Ortalamalar arasında (t= -1,121 p>.05) anlamlı fark bulunamamıştır. Sanayi çalışanların cinsiyetlerine göre iş performans düzeylerine ilişkin veriler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: İş Performans Ölçeği Alt Boyutlarının Sanayi Çalışanların Cinsiyete İlişkin T Testi Sonuçları

| Boyutlar | Cinsiyet | N | \bar{X} | Ss | t | p |
|-----------------------|----------|-----|-----------|-------|---------------|-------------|
| Görev Performansı | Erkek | 222 | 33,06 | 13,51 | -3,353 | ,001 |
| | Kadın | 80 | 38,90 | 12,84 | | |
| Bağlamsal Performansı | Erkek | 222 | 26,15 | 7,43 | ,285 | ,775 |
| | Kadın | 80 | 25,86 | 9,16 | | |

*p<.05

Sanayi çalışanlarının İş Performansı Ölçeği'nin alt boyutları cinsiyetlere göre incelendiğinde görev performansı alt boyutu incelendiğinde erkek çalışanların aritmetik ortalaması (\bar{X} =33,06), kadın çalışanların aritmetik ortalaması (\bar{X} =38,90) bulunmuştur. Ortalamalar arasında (t= -3,353 p>.05) anlamlı fark bulunmuştur. Kadın çalışanların iş performansında görev performansı sergileme düzeyleri erkek çalışanlardan yüksek bulunmuştur. Bağlamsal performans alt boyutu incelendiğinde erkek çalışanların aritmetik ortalaması (\bar{X} =26,15), kadın çalışanların aritmetik ortalaması (\bar{X} =25,86) bulunmuştur. Ortalamalar arasında (t= ,285 p>.05) anlamlı fark bulunamamıştır.

Tablo 4: Sanayi Çalışanlarının İş Motivasyonları ve İş Performansları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Değerleri

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| 1. Ekip Uyumu | - | | | | | |
| 2.İşle Bütünleşme | .65** | - | | | | |
| 3.Kuruma Bağlılık | .56** | .67** | - | | | |
| 4.Kişisel Gelişim | .62** | .70** | .70** | - | | |
| 5.Görev Performansı | .52** | .47** | .46** | .42** | - | |
| 6.Bağlamsal Performans | .41** | .44** | .46** | .41** | .47** | - |

**<0,01

İş motivasyonu ve iş başarısı alt ölçekleri arasındaki ilişkinin varlığını ve yönünü belirlemek için yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4'te görüldüğü gibi, pozitif yönde çok güçlü bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlara dayanarak, çalışanların daha fazla iş motivasyonuna sahip olmaları halinde görev performanslarının artacağı söylenebilir.

Motivasyon alt gruplarından ekip uyumu ile iş performansı alt boyutlarından bağlamsal performans (r=0,41 p<0,001), işle bütünleşme (r=0,44 p<0,001), kuruma bağlılık (r=0,46 p<0,001) ve kişisel gelişim (r=0,41 p<0,001) arasında oldukça güçlü ve pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur.

4. TARTIŞMA

Çalışanların motivasyonu, iş içeriklerinden memnun olduklarında ve işlerinden keyif aldıklarında artar (Ali ve Ahmed, 2009). Örgütsel ve kişisel hedefler uyumlu olduğunda motivasyon (Pinder, 1998) ve motivasyon olumlu tutumlar ve çevre ile iyi ilişkiler ile artar (DuToid, 1990; Houser, 2014).

“Sektördeki çalışanların iş motivasyonlarında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır?” sorusuna ilişkin bulguların analizi, kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde takım uyumuna ve kuruma bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Taşpınar (2008) ve Smith (1999) çalışmalarında cinsiyetin motivasyon seviyesine etkisi olmadığını göstermiştir. İlgili literatür bu bulguları desteklememektedir.

Sanayi çalışanlarının İş Performansı Ölçeği'nin alt boyutları cinsiyetlere göre incelendiğinde görev performansı alt boyutu incelendiğinde kadın çalışanların görev performansı sergileme düzeyleri erkek çalışanlardan yüksek bulunmuştur.

Araştırmanın “Sanayi çalışanların iş motivasyonları ile iş performansları arasında anlamlı ilişki var mıdır?” sorusuna ilişkin bulgular incelendiğinde işle bütünleşme, kuruma bağlılık, kişisel gelişim ile iş performans ölçeği alt boyutu görev performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Motivasyonun performans üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan hipotez analizi sonuçları, teşvikler ile performans arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir; Knippenberg (2000), Ölçer (2005), Kuvaas (2006), Kaplan (2007), Bekiş (2013) ile Şeker ve arkadaşları (2022) motivasyon ve performans arasında güçlü bir ilişki bulmuştur. Bu çalışma, motivasyonun performansı önemli ölçüde etkilediği sonucuna varan Siddik (2015) tarafından yapılan önceki araştırmayı doğrulamakta ve bu araştırma ile tutarlılık göstermektedir. Aynı zamanda iş motivasyonunun çalışan performansını etkilediğini belirten Dzulkipli (2013) ve Kurnianingsih, (2018) tarafından yapılan araştırmalarla da uyumludur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Her deneysel çalışmada olduğu gibi, bu çalışmanın da sonuçları tartışılırken dikkate alınması gereken çeşitli sınırlamaları vardır. Öncelikle, araştırma metodolojimiz katılımcıların araştırılan sorulara ilişkin öznel algılarını yansıtmaktadır. Her ankette olduğu gibi, öznel verilerin de ortadan kaldırılması zor olan doğal dezavantajları vardır. Bu da verilerimizin tek bir zaman diliminde toplandığı anlamına gelmektedir ki bu da sonuçların analizine ve değerlendirilmesine belirli sınırlamalar getirmektedir. Gelecekteki araştırmaların kesitsel ve uzun vadeli anketleri birleştirmesi gerekmektedir.

Ayrıca, amaçlı örnekleme yönteminin bazı sınırlamaları vardır ve evrenin özelliklerini tam olarak yansıtmaz. Araştırmamız İstanbul kültürü bağlamında gerçekleştirilmiştir. Daha gelişmiş araştırma modelleri diğer ülke, şehir ve alt kültürlerden elde edilen sonuçlar uygulanarak daha genel ifadeler sunulmalıdır. Bu çalışmada demografik değişkenlerden sadece cinsiyet değişkeni göz önüne alınarak değişkenler arası korelasyon araştırılmıştır. Yaş, cinsiyet, meslek ve gelir gibi demografik faktörleri dikkate alarak sanayi ve metal çalışanlarının motivasyonları hakkında daha kapsamlı bilgi edinmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

Çalışma, bireylerin işin kendi özellikleriyle mi yoksa yönetim uygulamalarıyla mı motive olduklarını ayırt etmenin önemli olduğunu belirtmektedir. İş performansı da iki boyutta ele alınmaktadır: herhangi bir görevin yerine getirilmesiyle ilgili olan görev performansı ve doğrudan işle ilgili olmayıp sosyal ilişkilerle ilgili olan bağlamsal performans. Artık iş performansının tek belirleyicisinin iyi iş performansı olmadığı, buna sosyal ilişkiler, olumlu davranışlar ve sağlıklı bir çalışma ortamına katkı gibi bağlamdaki performansın da eklenmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Çalışmada ayrıca çalışanların işe yönelik motivasyonu ile iş performansı arasındaki ilişkinin varlığı, düzeyi ve yönü de belirlenmiştir. Çalışanların işe yönelik motivasyonu ile iş performansı arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yönetimin çalışanları motive etmeye odaklanması ve yatırım yapması başlangıçta maliyetlerin artması anlamına gelebilir, ancak performansın artmasına yol açtığı için bu yatırımın karşılığını çok kısa sürede alması muhtemeldir. Motivasyon boyutu ile performans boyutu arasındaki ilişkinin analizi pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, motivasyonu yüksek çalışanlar daha iyi performans göstermektedir.

Bu çalışmanın sonuçlarına dayanarak yapılabilecek tavsiyeler şunlardır:

- Sektörde çalışanları motive etmek için öncelikle en motive edici araçların (ücret, başarı, iş güvencesi, kişisel gelişim, ödüller, işin çekiciliği) belirlenmesi ve bu konuların öne çıkarılması gerekmektedir.
- Doğru motivasyon stratejisini geliştirmek için sektördeki çalışanların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmamak, uygulanan motivasyon araçlarının çalışanlar üzerindeki etkisini sürekli olarak izlemek ve gerektiğinde yeni motivasyon araçları ve stratejileri uygulamaya koymak önemlidir.
- Çalışma ortamının fiziksel koşulları da motivasyonu etkileyen önemli bir faktör olarak bulunmuştur. Kişisel özellikler gibi motivasyon dışındaki değişkenler ile performans arasında da ilişkiler olabilir ve bu ilişkiler için esnek mekanizmalar geliştirilmesi gerektiğini düşündürmektedir.

KAYNAKÇA

- AKSOY, H. (2006). Örgüt ikliminin motivasyon üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, 15(2).
- ALI, R. and Ahmed, M.S., (2009). The Impact of Reward and Recognition Programs on Employee's Motivation and Satisfaction: An Empirical Study. International Review of Business Research Papers, 5(4): 270-279.
- AYDEMİR, E. ve Seker, M. (2013). Hospital Managers' Sense of Corporate Reputation and the Interaction between Corporate Reputation Practices and Organizational Culture: An Example from the Central Anatolian Region of Turkey, Athens: ATINER'S Conference Paper Series, No: BUS2013-0780.
- BARUTÇUGİL, İ. (2004). Strategic Human Resource Management, Kariyer Yayınları, İstanbul.
- BATEMAN, G. (2009). Employee perceptions of co-worker support and its effect on job satisfaction, work stress and intention to quit. New Zealand: University of Canterbury.
- BATEMAN, T. S. ve Organ D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The correlation between affect and employee citizenship. Academy of Management Journal, 26(4), 587-595.
- BEKİS, T., Bayram, A., ve Şeker, M. (2013). A research on the determination of the effects of corporate reputation on employee performance. International Journal of Alanya Faculty of Business, 5(2), 19–27.
- CHANG, E. (2003). Composite effects of extrinsic motivation on work effort: Case of Korean employees, Journal of World Business, 38 (1), 70-79.
- CRANO, W. D. ve Brewer, M. B. (2002). Principles and methods of social research. New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- CALIK, T. (2003). Performance management: definitions, concepts, principles. GündüzEğitimveYayıncılık, Ankara.
- DOĞANLI, B., ve Demirci, Ç. (2014). Sağlık kuruluşu çalışanlarının (hemşire) motivasyonlarını belirleyici faktörler üzerine bir araştırma. Yönetim ve Ekonomi, 21(1), 47-60.
- DU TOIT, M.A. (1990). Motivering (Motivation). In J. Kroon (Ed.), Algemene bestuur (General management) (2nd ed.) (pp.83 – 92). Pretoria: HAUM
- DZULKIFLI, M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura). UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/23883>
- HAUSER, L. (2014). Work motivation in organizational behavior. Economics, Management, and Financial Markets, 9(4), 239-246
- HERZBERG, F. (1966). Work and the nature of man. 5th Edition. New York: World Publishing.
- KARAKAYA, A. ve Ay, F. A. (2007) Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 31(1), 55-67.
- KARASAR, N. (2011). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Nobel Yayınları.
- KOÇEL, T. (2003). Business Administration, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- KURNIANINGSIH, S. (2018). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. E-Journal Manajemen, Branchmarck, 4(3).

- KURT, E. (2013). Algılanan sosyal destek ve iş performansı ilişkisinde işe bağlılığın aracı etkisi: Turizm işletmelerinde bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.
- MCNAMARA, C., ve MBA, P. (2003). Basics about employee motivation-including steps you can take. Web Address: <http://www.managementhelp.org/guiding/motivate/>.
- MONTES, J. L., Fuentes, M. F. ve Fernandez, L. M. M. (2003). Quality management in banking services: An approach to employee and customer perceptions, total quality, Management & Business Excellence, 14 (3), 305-323.
- ÖRÜCÜ, E. ve Kambur, A. (2008). Örgütsel-yönetmel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Hizmet ve endüstri işletmesi örneği. Yönetim ve Ekonomi, 15(1), 85-97.
- OZCELIK, H., ve Seker, M. (2019). Examining the relationship between job motivation and job performance of industrial workers. Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования, 8(1-1), 103-111.
- ÖZDEMİR, S. ve Muradova, T. (2008). Örgütlerde motivasyon ve verimlilik ilişkisi, Journal of Qafqaz University, 24, 146-153.
- PINDER, C. C. (1998). Work Motivation in Organizational Behavior, 2. Baskı. British Columbia, Psychology Press.
- SIDDIK, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Sarolangun. Tesis Universitas Terbuka, 179
- SMIDTS, A., Pruyn, A. T. H. ve Riel, C. B. M. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification, The Academy of Management Journal, 44 (5), 1051-1062.
- SEKER, M., Rustamov, P., ve Yalcin, F. (2013). The interaction between personality traits, emotional intelligence an environmentally sensitive management: A research on Central Anatolian Companies. European Journal of Research on Education, 1-12.
- SEKER, M., Saadallah, A. ve Sari, S. (2022). The relationship between meaning of work and managerial risk perception during the covid-19 pandemic in Turkey: an example of health professionals. Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (2), 278-289.
- TANRIVERDİ, S. (2007). Katılımcı okul kültürünün yabancı dil öğretmenlerinin iş motivasyonu ile ilişkisine yönelik örnek bir çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TAŞPINAR, F. (2006). Effect of motivational tools on worker's motivation: A research on thermal tourism business in Afyonkarahisar province, Unpublished Master's Thesis, Afyonkarahisar Kocatepe University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration, Ankara.
- UTAŞ, T. Çinko, L. ve Işıl, G. (2017) Hibrit İş Özellikleri Kuramı Çerçevesinde İş Motivasyonu ve Üretim. Social Sciences Research Journal, 6(1), 1-21.
- VYACHESLAV, T, Buyuksivaslioglu, N, Şeker, M. (2019). Correlation Between Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Culture in Hospitals and Investigation of Significant Differences: Kayseri Education and Research Hospital. Eurasian Journal of Researches in Social and Economics (EJRSE), 6 (2), 357-375.