

T.C.
İSTANBUL NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (TEZLİ)
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÇALIŞMA SOSYOLOJİSİ BAĞLAMINDA MOTİVASYONUN İŞ
PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: FİNANS SEKTÖRÜ
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME

Günname BAYSAL

Yüksek Lisans Tezi

ÇALIŞMA SOSYOLOJİSİ BAĞLAMINDA MOTİVASYONUN İŞ
PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: FİNANS SEKTÖRÜ
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME

Günname BAYSAL

T.C.
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Anabilim Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi (Tezli) Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

ORCID ID: 0009-0003-6821-6684

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Şerafettin SEVGİLİ
Eş Danışman: Prof. Dr. Ruken ÖZGÜL KILANÇ

İstanbul
Temmuz 2024

KABUL VE ONAY

Günname BAYSAL tarafından hazırlanan “Çalışma Sosyolojisi Bağlamında Motivasyonun İş Performansı Üzerine Etkisi: Finans Sektörü Çalışanları Üzerine Bir İnceleme” başlıklı bu çalışma, 25 Temmuz 2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi: **Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN** _____
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

Jüri Üyesi: **Dr. Öğr. Üyesi Serkan YEŞİLYURT** _____
Bahçeşehir Üniversitesi

Tez Danışmanı: **Dr. Öğr. Üyesi Şerafettin SEVGİLİ** _____
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

İkinci Danışman: **Prof. Dr. Ruken ÖZGÜL KILANÇ**
İstinye Üniversitesi

Jüri tarafından kabul edilen bu çalışmanın Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Enstitü Yönetim Kurulu;

Karar Tarihi :

Karar Numarası :

Dr. Öğr. Üyesi Şerafettin SEVGİLİ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını tezimin/projemin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim

25 Temmuz 2023

Günname BAYSAL



SAVUNMA ÖNCESİ ONAYLAR

BENZERLİK ONAYI		
Başlık	Çalışma Sosyolojisi Bağlamında Motivasyonun İş Performansı Üzerine Etkisi: Finans Sektörü Çalışanları Üzerine Bir İnceleme	
Savunma Tarihi	25.07.2024	
Sayfa Sayısı	67	
Benzerlik Yüzdesi (%)	%5	
Benzerlik Yüzdesi (%) (Kaynakça Hariç)	%3	
Taranan Program	Turnitin	
Yukarıda başlığı/konusu gösterilen tez çalışmamın kapak sayfası, giriş, özet, ana bölümler ve sonuç kısımlarından oluşan çalışmam için şahsım ve tez danışmanım/Enstitü Sorumlusu tarafından intihal tespit programında taraması yapılmıştır. Tez Danışmanımın gözetiminde tamamladığım çalışmamın azami benzerlik oranlarına göre intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.		
Öğrenci Günname BAYSAL	Danışman Dr. Öğr. Üyesi Şerafettin SEVGİLİ	Enstitü Sorumlusu

ETİK KURUL ONAYI		
Başlık	Çalışma Sosyolojisi Bağlamında Motivasyonun İş Performansı Üzerine Etkisi: Finans Sektörü Çalışanları Üzerine Bir İnceleme	
Etik Kurul Toplantı Tarihi	04.01.2024	
Etik Kurul Karar No	2024/01	
Enstitü Sekreteri		

TEZDEN ÇIKARILAN YAYIN		
Yayın Künyesi	Baysal, G. ve Sevgili, Ş. (2024 Temmuz 16-17). Çalışma sosyolojisi bağlamında motivasyonun iş performansı üzerindeki etkisi: Finans sektörü çalışanları üzerine bir inceleme. 4.Ulusal Bilimsel Araştırmalar Kongresi, Ankara.	
Yayın Türü	☐ Ulusal Hakemli Dergide Makale ☐ Uluslararası Hakemli Dergide Makale ☒ Ulusal Kongre/Sempozyumda Bildiri ☐ Uluslararası Kongre Sempozyumda Bildiri	
Enstitü Sekreteri		

TEŞEKKÜR

Bu çalışma boyunca danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Şerafettin SEVGİLİ'ye değerli rehberliği, yol göstericiliği ve desteği için sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Kendisinin bilgi birikimi, tez sürecindeki yönlendirmeleri ve teşvikleri sayesinde bu çalışmamı başarı ile tamamlayabildim.

Ayrıca tez yazım sürecindeki tüm desteklerinden dolayı başta kardeşim Firdevs DURNAGÖL'e, Yunus DURNAGÖL'e, eşim Saffet BAYSAL'a ve aileme teşekkürlerimi sunarım.

Günname BAYSAL

Temmuz, 2024



ÖZET

Günname BAYSAL

Çalışma Sosyolojisi Bağlamında Motivasyonun İş Performansı Üzerine Etkisi: Finans
Sektörü Çalışanları Üzerine Bir İnceleme

Yüksek Lisans Tezi

İstanbul, 2024

Yapılan çalışma, finans sektöründe çalışanların motivasyonunun iş performansı üzerindeki etkilerini araştırmaktadır. 2023 Eylül-2024 Ocak aylarında arasında gerçekleştirilen bu araştırmada, finans sektöründe çalışan 393 kişi katılım sağlamıştır. Araştırma kapsamında yapılan anket analizi, SPSS analiz ortamında "Bağımsız Gruplar t Testi", "Tek Yönlü Anova Testi", "Korelasyon Analizi" ve "Doğrusal Regresyon" yöntemleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Bulgular, günlük çalışma süresi ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve farklı sektörlerdeki iş performansının sektöre göre değişiklik gösterebileceğini ortaya koymuştur. Demografik faktörlerin (yaş, medeni durum, pozisyon) iş performansı ve motivasyon üzerindeki etkileri detaylı bir şekilde incelenmiş, yönetici pozisyonundaki katılımcıların genel performanslarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Korelasyon analizi, motivasyon ile iş performansı arasında güçlü bir ilişki olduğunu gösterirken, doğrusal regresyon analizi motivasyonun iş performansını %36 oranında açıkladığını göstermiştir. Sonuç olarak, finans sektöründe çalışanların iş motivasyonunun önemli bir belirleyici faktör olduğu ve iş performansını doğrudan etkilediği tespit edilmiştir. Günümüzde iş dünyasında, iş performansı ve motivasyon konuları, organizasyonların sürdürülebilir başarıları için temel öneme sahiptir. İş performansı, bir çalışanın belirli bir iş görevini ne kadar etkili bir şekilde yerine getirdiğini ölçen kritik bir ölçüttür. Motivasyon ise çalışanların işlerine olan isteklilik ve çaba düzeylerini belirleyen birçok içsel ve dışsal faktörden etkilenir. Bu unsurlar, modern iş dünyasında rekabet avantajı sağlamak ve çalışanların verimliliğini artırmak için yöneticiler tarafından stratejik olarak yönetilir. Bu çalışma, iş dünyasında insan kaynakları stratejilerinin geliştirilmesine ve organizasyonların rekabet gücünün artırılmasına yönelik önemli bir veri kaynağı sunmakta olup, gelecekteki araştırmalar için farklı sektörlerde ve yenilikçi analiz yöntemleri ile daha derinlemesine çalışmalar yapılmasını teşvik etmektedir. Ayrıca, gelecekte yapay zekâ ve makine öğrenimi gibi teknolojilerle desteklenen yeni araştırmaların motivasyon ve iş performansı ilişkisini daha ayrıntılı incelemesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler

İş performansı, motivasyon, çalışma sosyolojisi, motivasyon teorileri.

ABSTRACT

Günname BAYSAL

The Effect of Motivation on Job Performance in the Context of Work Sociology: A
Study on Financial Sector Employees

Master's Thesis

İstanbul, 2024

This study investigates the impact of motivation on job performance among employees in the finance sector. Conducted between September 2023 and January 2024, the research involved 393 participants from the finance industry. The survey analysis was evaluated using the SPSS analysis environment with methods such as "Independent Samples t-Test," "One-Way ANOVA," "Correlation Analysis," and "Linear Regression." The findings revealed a significant relationship between daily working hours and motivation, and indicated that job performance varied across different sectors. The study also examined the effects of demographic factors (age, marital status, position) on job performance and motivation in detail, finding that participants in managerial positions generally performed better than others. Correlation analysis showed a strong relationship between motivation and job performance, while linear regression analysis demonstrated that motivation explained 36% of job performance. Consequently, it was determined that job motivation is a significant determinant of job performance among finance sector employees. In today's business world, job performance and motivation are crucial for the sustainable success of organizations. Job performance is a critical measure of how effectively an employee performs a specific task. Motivation, influenced by numerous internal and external factors, determines employees' willingness and effort levels towards their work. These elements are strategically managed by leaders to gain a competitive edge and enhance employee productivity in the modern business environment. This study provides important data for developing human resources strategies and increasing organizational competitiveness, encouraging more in-depth research in different sectors with innovative analytical methods. Additionally, it emphasizes the need for future research supported by artificial intelligence and machine learning technologies to examine the relationship between motivation and job performance more comprehensively.

Keywords

Work performance, motivation, work sociology, motivation theories

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
ETİK BEYAN	ii
SAVUNMA ÖNCESİ ONAYLAR.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	x
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM: LİTERATÜR TARAMASI	3
1.1. Çalışma Sosyolojisi	3
1.2. İş Performansı ve Tanımı	8
1.3. Motivasyon Kavramı ve Unsurları	12
1.4. Çalışan Performansını Etkileyen Motivasyon Teorileri	13
1.4.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (Maslow).....	14
1.4.2. Beklenti Teorisi (Vroom)	16
1.4.3. Operant Koşullanma Teorisi (Skinner).....	17
1.4.4. İki Faktör Teorisi (Herzberg).....	17
1.4.5. Başarı Motivasyonu Teorisi (McClelland)	18
1.5. Çalışma Sosyolojisi Bağlamında Motivasyonun ve İş Performansının Rolü.....	19
1.6. Motivasyon ve İş Performansı Arasındaki İlişki	20
İKİNCİ BÖLÜM: ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	21
2.1. Araştırma Tasarımı.....	21
2.2. Katılımcılar ve Veri Toplama Süreci	21
2.3. Araştırma Hipotezleri	21
2.4. Veri Analizi Yöntemleri ve Ölçüm Araçları	22
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ARAŞTIRMA BULGULARI.....	24
3.1. Katılımcı Profili ve Demografik Veriler	24
3.2. Güvenilirlik ve Normal Dağılım Analizi.....	26

3.3. Demografik Özelliklerin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkileri	27
3.3.1. Cinsiyet Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi	27
3.3.2. Yaş Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi	28
3.3.3. Medeni Durum Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi	30
3.3.4. Çalışılan Pozisyon Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi	31
3.3.5. Gelir Durumu Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi	32
3.3.6. Eğitim Düzeyi Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi	34
3.3.7. Çalışılan Sektör Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi	36
3.3.8. Günlük Çalışma Süresi Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi	38
3.3.9. Sınıfsal Tanım Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi	41
3.4. Finans Sektöründe Motivasyon ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	44
3.5. Finans Sektöründe Motivasyonun İş Performansı Üzerindeki Etkinin İncelenmesi	45
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TARTIŞMA VE SONUÇ	47
KAYNAKLAR	52
EK 1. ANKET FORMU	58
ETİK KURUL/KOMİSYON İZNİ/MUAFİYETİ	66
ÖLÇEK ONAYLARI	67

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Demografik Veriler (n=393).....	24
Tablo 2. Güvenilirlik Analizi	26
Tablo 3. Cinsiyet Değişkeni Farklılık Analizi	28
Tablo 4. Yaş Değişkeni Farklılık Analizi	29
Tablo 5. Medeni Durum Değişkeni Farklılık Analizi	30
Tablo 6. Çalışılan Pozisyon Değişkeni Farklılık Analizi.....	32
Tablo 7. Gelir Durumu Değişkeni Farklılık Analizi	33
Tablo 8. Eğitim Düzeyi Değişkeni Farklılık Analizi	34
Tablo 9. Çalışılan Sektör Değişkeni Farklılık Analizi	37
Tablo 10. Günlük Çalışma Süresi Değişkeni Farklılık Analizi	39
Tablo 11. Sınıfsal Tanım Değişkeni Farklılık Analizi	42
Tablo 12. Korelasyon Analizi (n=393)	45
Tablo 13. Doğrusal Regresyon Analizi.....	46

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Çalışma Sosyolojisinin Ele Aldığı Konular	5
Şekil 2. Çalışma Sosyolojisi Modern Yaklaşımlar	7
Şekil 3. İş Performansını Etkileyen Faktörler (1)	10
Şekil 4. İş Performansını Etkileyen Faktörler (2)	11
Şekil 5. Motivasyon Teorileri	13
Şekil 6. Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisi Piramidi	15



KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltma	Açıklama
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences



GİRİŞ

Bu tezin konusu, çalışma sosyolojisi perspektifinden hareketle motivasyonun finans sektöründe çalışanların iş performansı üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma, finans sektöründeki çalışanların iş motivasyonu düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişkiyi anlamak, faktörleri tanımlamak ve bu faktörlerin iş verimliliği üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Tez, çalışan motivasyonunun finans sektöründe iş verimliliği ve performansındaki değişimleri ne şekilde etkilediğini anlamak için geniş kapsamlı bir analiz sunmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, finans sektörü çalışanlarının motivasyon düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişkiyi anlamak ve bu ilişkiyi etkileyen değişkenleri belirlemek, çalışma sosyolojisi açısından önemli bir araştırma konusu olarak ele alınmaktadır.

Bu konunun anlaşılabilmesi için iş performansı ve motivasyon kavramlarına odaklanmak gerekmektedir. İş performansı kavramı, çalışanların iş görevlerini ne kadar etkili bir şekilde yerine getirdiğini tanımlamaktadır. Motivasyon ise çalışanların harekete geçmelerini sağlayan içsel ve dışsal etmenlerin bütünü olarak ele alınır. Motivasyon teorileri arasında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Vroom'un Beklenti Teorisi, Skinner'in Operant Koşullanma Teorisi, Herzberg'in İki Faktör Teorisi ve McClelland'ın Başarı Motivasyonu Teorisi önemli yer tutmaktadır. Bu teoriler, farklı motivasyon unsurlarını ve çalışan performansını nasıl etkilediklerini açıklamaktadır. Çalışma sosyolojisi bağlamında ise motivasyon ve iş performansının toplumsal ve kurumsal faktörlerle nasıl etkileşim içinde olduğu incelenir. Motivasyonun ve iş performansının birbirleriyle nasıl ilişkili olduğunu anlamak, işletmelerin verimliliği ve çalışan memnuniyeti üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Bu bağlamda, tezin özgün değeri de önem kazanmaktadır. Bu tezin özgün değeri, çalışma sosyolojisi bağlamında finans sektörü çalışanlarının motivasyon ile iş performansı arasındaki ilişkiyi özel bir odak noktası haline getirmesidir. Genellikle iş performansı ile ilişkilendirilen motivasyonun, finans sektörü gibi belirli bir endüstri içinde nasıl farklılaştığını ve bu sektördeki çalışanların performansına etkilerini anlamaya yönelik kapsamlı bir analiz sunmaktadır. Bu tez, finansal alanın kendine özgü gereklilikleri, baskıları ve motivasyon faktörlerini vurgulayarak, iş verimliliği ve performansı açısından özel bir bakış açısı sunmaktadır. Bu da işletme ve çalışma psikolojisi alanlarındaki genel

motivasyon ve performans çalışmalarından farklılaşmasını ve finans sektörünün özel dinamiklerine odaklanmasını sağlar. Bu zgn yaklaşım, finans sektöründeki çalışanların iş motivasyonu ve performansı arasındaki ilişkiyi daha detaylı ve endüstriye özgü bir perspektiften ele almayı sağlar.

Bu kapsamlı analizlerin yapılabilmesi için tez çalışmasının aşamaları dikkatle planlanmıştır. Yapılan tez çalışmasının birinci bölümünde literatür araştırması yapılmıştır. İkinci bölümünde ise, araştırma tasarımı ve yöntemi ortaya koyulmuştur. nc bölümünde bulgular ele alınarak analiz sonuçları verilmiştir. Dördüncü bölümünde, elde edilen analiz sonuçları literatür ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçların güvenilirliği ve geçerliliği tartışılmıştır.

Araştırma kapsamında 4 temel hipotez ve bu hipotezlerin derinlemesine incelenmesi amacıyla alt hipotezler oluşturulmuştur. Bu hipotezler çalışanların motivasyonlarının ve iş performanslarının demografik durumlarına göre farklılık gösterdiğini ve motivasyon ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu öne srmştir. Yapılan analizler sonucunda, günlük çalışma süresi ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve yöneticilerin görev performanslarının diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yaş, medeni durum, çalışılan pozisyon, gelir durumu, eğitim düzeyi, çalışılan sektör ve sınıfsal tanım gibi demografik faktörlerin iş performansı ve motivasyon üzerinde önemli etkiler yarattığı belirlenmiştir. Korelasyon analizi, motivasyon ile iş performansı arasında güçlü bir ilişki olduğunu gösterirken, doğrusal regresyon analizi motivasyonun iş performansını %36 oranında açıkladığını ortaya koymuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM: LİTERATÜR TARAMASI

1.1. Çalışma Sosyolojisi

Çalışma sosyolojisi, iş ve çalışma hayatının toplumsal boyutlarını inceleyen bir alt disiplin olarak tanımlanır. Bu alan, çalışma ortamlarındaki toplumsal ilişkileri, iş organizasyonlarını, emek süreçlerini ve işçilerin deneyimlerini analiz eder. Çalışma sosyolojisi, işin sadece ekonomik bir faaliyet değil, aynı zamanda toplumsal bir olgu olduğunu vurgular. İşin bireyler ve toplum üzerindeki etkileri, çalışma sosyolojisinin temel inceleme konuları arasındadır (Kalleberg ve Leicht, 2021: 3).

Çalışma sosyolojisinin kökleri, 19. yüzyılda sanayi devrimi ile birlikte modern iş hayatının ortaya çıkışına kadar uzanır. Bu dönemde, çalışma koşulları ve işçi hakları üzerine yoğunlaşan birçok sosyal bilimci, çalışma sosyolojisinin temellerini atmıştır. Özellikle Karl Marx (1867: 204-206), bu alanın öncülerinden biri olarak önemli katkılarda bulunmuştur.

Karl Marx (1867), çalışma sosyolojisinin öncülerinden biri olarak, kapitalist sistemin işçileri nasıl yabancılaştırdığı ve sömürdüğüne dair derin analizler yapmıştır. Marx, kapitalist üretim sürecinde işçilerin üretim araçlarına ve ürünlerine yabancılaştığını savunur. Ona göre, işçiler kendi emeklerinin sonuçlarını kontrol edemedikleri ve üretim sürecinin yalnızca bir parçası haline geldikleri için, kendilerini ve emeklerini yabancılaşmış hissederler. Bu durum, işçilerin üretim araçları üzerindeki kontrolünü kaybetmesine ve iş süreçlerinde sadece birer dişli haline gelmesine yol açar. Marx, bu süreci "emek gücünün metalaşması" olarak tanımlar ve kapitalizmin temel çelişkilerinden biri olarak görür.

Marx'ın (1867) bu düşünceleri, çalışma sosyolojisinin temel taşlarını oluşturur ve işçi sınıfının ekonomik ve toplumsal durumunu anlamak için kritik bir çerçeve sunar. Marx'ın analizlerinden sonra, çalışma sosyolojisi daha geniş bir perspektif kazanarak Emile Durkheim gibi diğer önemli düşünürlerin katkılarıyla zenginleşmiştir.

Benzer şekilde, Emile Durkheim da (1893: 34-36) çalışma sosyolojisinin önemli figürlerinden biridir ve iş bölümü ile toplumsal dayanışma kavramlarına odaklanmıştır. Durkheim'a göre, iş bölümü, toplumdaki bireylerin uzmanlaşarak farklı görevler üstlenmelerini sağlar ve bu süreç toplumsal bağları güçlendirir. O, iş bölümünün sadece

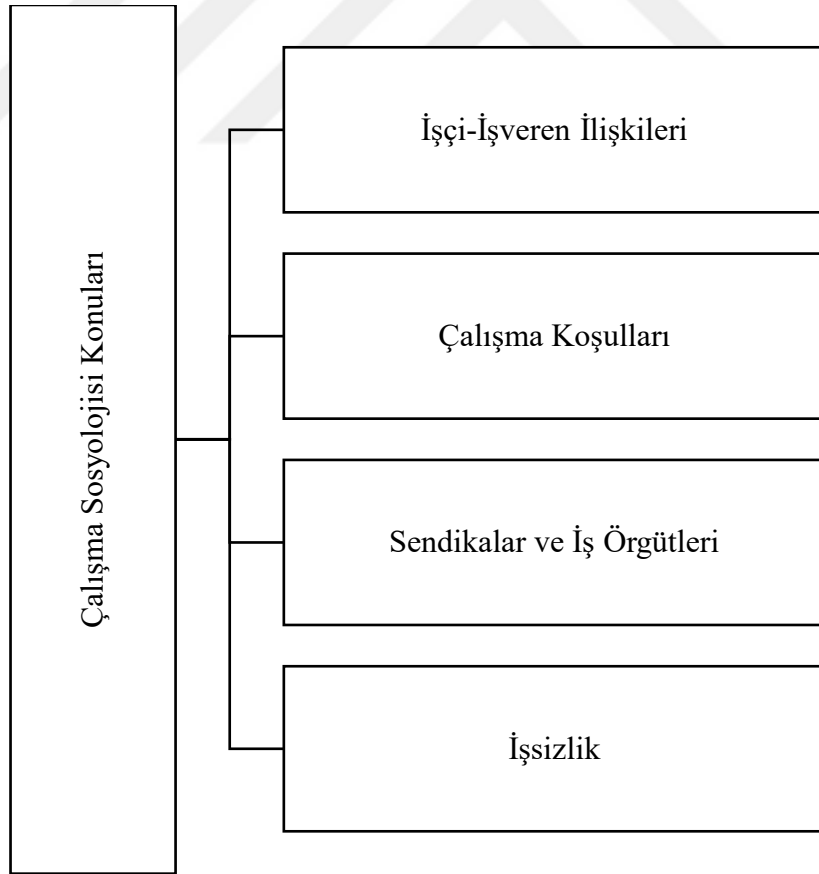
ekonomik bir zorunluluk olmadığını, aynı zamanda toplumsal bir fenomen olduğunu savunur. İş bölümünün artmasıyla birlikte, bireyler arasındaki bağımlılık ilişkileri artar, çünkü herkes birbirinin işine ve uzmanlığına ihtiyaç duyar hale gelir. Bu karşılıklı bağımlılık, toplumsal bütünlüğü ve dayanışmayı sağlar. Durkheim, iş bölümünün toplumsal dayanışmayı mekanik dayanışmadan organik dayanışmaya dönüştürdüğünü belirtir. Mekanik dayanışma, benzer işlere sahip bireyler arasında oluşan bir dayanışma türüyken, organik dayanışma, farklı işlerde uzmanlaşmış bireyler arasındaki karşılıklı bağımlılıktan doğan bir dayanışmadır.

Durkheim (1893), modern toplumlarda iş bölümünün artmasının toplumsal düzeni koruma açısından kritik bir rol oynadığını vurgular. Geleneksel toplumlarda, insanlar benzer işlerle meşgul oldukları için dayanışma mekanik yollarla sağlanır. Ancak modern toplumlarda, iş bölümü arttıkça bireylerin farklı işlere yönelmesi ve uzmanlaşması nedeniyle mekanik dayanışma yerini organik dayanışmaya bırakır. Bu yeni tür dayanışma, toplumsal düzeni korumanın yanı sıra, bireylerin topluma entegrasyonunu da kolaylaştırır. Durkheim'a göre, iş bölümü ve bu süreçle birlikte gelişen organik dayanışma, modern toplumların karmaşıklığını yönetebilir ve toplumsal krizleri önleyebilir. İş bölümünün sağladığı karşılıklı bağımlılık, bireylerin topluma aidiyet duygusunu güçlendirir ve toplumsal bütünlüğü pekiştirir. Bu perspektif, Durkheim'ın iş bölümü ve toplumsal dayanışma üzerine olan teorisinin temel taşlarını oluşturur ve modern sosyolojinin önemli bir kısmını etkiler.

Max Weber (1922: 66-69), modern sosyolojinin kurucularından biri olarak, bürokrasi ve rasyonelleşme süreçleri üzerinde önemli çalışmalar yapmıştır. Weber, işin rasyonelleşmesi ve bürokratik yapıların modern iş organizasyonlarının temel özellikleri olduğunu vurgular. Ona göre, rasyonelleşme, iş süreçlerinin bilimsel ve sistematik yöntemlerle düzenlenmesi anlamına gelir ve bu da verimliliği artırır. Weber, bürokrasinin, belirli kurallar ve prosedürler çerçevesinde işleyen, hiyerarşik yapıya sahip organizasyonlar olduğunu belirtir. Bu tür yapılar, görevlerin net bir şekilde tanımlandığı ve yetkinin belirli seviyelere dağıtıldığı sistemlerdir. Bürokrasinin avantajları arasında, karar verme sürecinin hızlanması, görevlerin ve sorumlulukların net bir şekilde belirlenmesi ve kaynakların etkin kullanımı yer alır.

Ancak Weber (1922), bürokratik organizasyonların bazı olumsuz etkilerini de vurgulamıştır. Ona göre, bürokrasi, bireylerin özgürlüğünü kısıtlayabilir ve onları mekanik bir sistemin parçaları haline getirebilir. Bürokratik sistemler, katı kurallar ve prosedürler nedeniyle esnekliğini kaybedebilir ve yeniliklere karşı direnç gösterebilir. Ayrıca, bürokrasi, çalışanların yaratıcı düşünme ve karar alma yeteneklerini sınırlandırabilir, çünkü belirli kurallara uymak zorunda olduklarından, kendi inisiyatiflerini kullanmaları zorlaşır. Weber, bu durumu "demir kafes" (iron cage) olarak tanımlar ve modern toplumlarda bireylerin, rasyonel ve bürokratik sistemler içinde sıkışıp kaldığını ifade eder. Bu bağlamda, Weber'in çalışmaları, bürokrasinin hem verimliliği artıran hem de bireysel özgürlüğü kısıtlayan çift yönlü etkilerini ortaya koyar ve modern iş organizasyonlarının dinamiklerini anlamak için kritik bir çerçeve sunar (Weber, 1922: 127-129).

Çalışma sosyolojisi, iş ve çalışma hayatına dair birçok farklı konuyu ele alır. Bu konular şekil 1’de verilmektedir.



Şekil 1. Çalışma Sosyolojisinin Ele Aldığı Konular

Şekil 1 incelendiğinde,

İşçi-işveren ilişkileri, çalışma sosyolojisinin temel inceleme alanlarından biridir. Bu ilişkiler, işçilerin çalışma koşulları, hakları ve işverenlerin beklentileri bağlamında ele alınır. İşçi-işveren ilişkilerinin toplumsal ve ekonomik boyutları, çalışma sosyolojisinin merkezinde yer alır (Edwards, 1979: 45-47). Çalışma koşulları ise, işçilerin fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerinde doğrudan etkiye sahiptir ve bu konulara odaklanmak çalışma sosyolojisinin diğer bir önemli alanıdır.

Çalışma koşulları, işçilerin fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Çalışma sosyolojisi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işçilerin refahının artırılması konularına odaklanır. Bu bağlamda, iş güvenliği, çalışma saatleri, ücretler ve sosyal haklar gibi konular incelenir (Braverman, 1974: 63-65). Aynı zamanda, sendikalar ve iş örgütleri de işçilerin haklarını koruma ve çalışma koşullarını iyileştirme amacı güden önemli toplumsal kuruluşlar olarak karşımıza çıkar.

Sendikalar ve iş örgütleri, işçilerin haklarını koruma ve çalışma koşullarını iyileştirme amacı güden toplumsal kuruluşlardır. Çalışma sosyolojisi, sendikaların rolünü, etkisini ve işçi hareketlerinin tarihsel gelişimini analiz eder (Hyman, 2001: 88-90). İşsizlik de çalışma sosyolojisinin önemli konularından biridir ve bu konu üzerinde yapılan çalışmalar işsizliğin toplumsal etkilerini ve nedenlerini derinlemesine ele almaktadır.

İşsizlik, çalışma sosyolojisinin önemli konularından biridir. İşsizliğin toplumsal etkileri, işsizlik oranlarının nedenleri ve emek piyasalarındaki değişimler, bu alanda incelenen başlıca konular arasındadır. Çalışma sosyolojisi, işsizliğin bireyler ve toplum üzerindeki etkilerini detaylı bir şekilde ele alır (Standing, 2011: 132-135).

Literatürde çalışma sosyolojisi kapsamı bağlamında farklı görüşler bulunmaktadır. Bu kapsamda yapılan çalışmalar literatür içerisinde geniş bir yelpazede yer almaktadır.

Kalleberg ve Leicht, çalışma sosyolojisinde sekiz ana temayı belirlemişlerdir: iş organizasyonu ve emek süreci, emek piyasaları ve kariyerler, meslekler ve profesyonel çalışma, istihdam ilişkileri, işin anlamı, sendikalar ve işçi gücü, işyeri eşitsizliği ve işgücü çeşitliliği (Kalleberg ve Leicht, 2021: 12-15). Bu temaların yanı sıra, mesleklerin tanımı ve profesyonel grupların pazar nişlerini nasıl tekelci hale getirdiği de önemli araştırma konuları arasında yer almaktadır.

Abbott, mesleklerin tanımında zorluklara dikkat çekmiş ve profesyonel grupların belirli pazar nişlerini nasıl tekelci hale getirdiklerini incelemiştir. Profesyonel grupların kendi aktivitelerini meşru kılma ve rekabeti engelleme çabaları üzerine yoğunlaşmıştır (Abbott, 1988: 77-79). Örgütlerin kariyerler ve eşitsizlik üzerindeki etkisi de önemli bir inceleme alanıdır ve bu alandaki çalışmalar modern iş piyasalarının dinamiklerini anlamaya katkı sağlar.

Baron ve Bielby, örgütlerin kariyerler ve eşitsizlik açıklamalarında merkezi bir rol oynadığını belirtmişlerdir. Modern iş piyasalarında çalışanların kariyerlerini şekillendiren iç ve dış etkenler üzerine çalışmalar yapmışlardır (Baron ve Bielby, 1980: 740). Çalışma sosyolojisi zaman içerisinde gelişmiş ve modern yaklaşımlar ortaya koymuştur. Günümüzde, dijitalleşme, küreselleşme ve esnek çalışma modelleri gibi yeni çalışma biçimleri bu alanda önemli konular arasında yer almaktadır. Bu bağlamda şekil 2’de yeni yaklaşımlar verilmektedir.



Şekil 2. Çalışma Sosyolojisi Modern Yaklaşımlar

Şekil 2 incelendiğinde,

Dijitalleşme, iş süreçlerini ve iş ilişkilerini köklü bir şekilde değiştirmektedir. Uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri ve dijital platformlarda iş bulma gibi yeni çalışma biçimleri, çalışma sosyolojisinin modern konuları arasındadır (Brynjolfsson ve McAfee, 2014: 23-25). Bu dönüşüm, küreselleşme ve esnek çalışma modelleri ile birleşerek iş gücü piyasalarını ve çalışma dinamiklerini yeniden şekillendirmektedir.

Küreselleşme, işgücü piyasalarını küresel ölçekte yeniden şekillendirmektedir. Çok uluslu şirketlerin yükselişi ve uluslararası emek hareketliliği, çalışma sosyolojisinin küresel boyutlarını ele almasını gerektirmektedir (Harvey, 2005: 57-59). Ayrıca, esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması, iş güvencesi ve iş-yaşam dengesi konularını gündeme getirerek çalışma sosyolojisinin inceleme alanını genişletmektedir.

Esnek çalışma modelleri, modern iş hayatının önemli bir parçası haline gelmiştir. Geçici işler, yarı zamanlı işler ve proje bazlı işler gibi esnek çalışma biçimleri, işçilerin iş güvencesi ve iş-yaşam dengesi konularını gündeme getirmektedir (Kalleberg, 2009: 5). Sonuç olarak, çalışma sosyolojisi, iş ve çalışma hayatının toplumsal boyutlarını analiz eden önemli bir disiplin olarak, modern iş dünyasında meydana gelen değişimlere ışık tutmaktadır.

Çalışma sosyolojisi, işçilerin haklarını koruma, çalışma koşullarını iyileştirme ve iş-yaşam dengesini sağlama konularında kritik bir rol oynamaktadır. Tarihsel olarak Marx, Durkheim ve Weber gibi düşünürlerin katkılarıyla şekillenen bu alan, günümüzde dijitalleşme, küreselleşme ve esnek çalışma modelleri gibi yeni çalışma biçimlerine odaklanmaktadır. Bu nedenle, çalışma sosyolojisi, modern iş dünyasının dinamiklerini anlamak ve gelecekteki değişimlere uyum sağlamak için önemli bir araçtır.

1.2. İş Performansı ve Tanımı

İş performansı, bir çalışanın veya bir organizasyonun belirlenmiş hedeflere ne derece başarıyla ulaştığını ve bu süreçte ortaya koyduğu iş kalitesini ifade eder. Kurumsal düzeyde iş performansı, bir işletmenin sektördeki rekabet gücünü ve başarı düzeyini belirlerken, bireysel düzeyde ise çalışanların iş görevlerini ne ölçüde etkin bir şekilde yerine getirdiğini değerlendirir. İş performansının değerlendirilmesi, işletmeler için stratejik kararlar alınmasında ve çalışanların gelişimini desteklemekte önemli bir rol oynar. Bu nedenle iş performansının tanımı hem işletme yönetimi hem de insan kaynakları yönetimi açısından büyük önem taşımaktadır (İşgören ve Temizkan, 2016: 147).

İş performansı, çalışanların tarafına verilen görevleri etkin bir şekilde ne kadar yerine getirdiği anlamına gelir. İş performanslarını işyerlerinin onlara verilen görevlerindeki beklentilerini verilen hedeflemelerinde ki hedef gerçekleştirme performanslarını

işverenlerin belirlediği kurallar çerçevesi içerisinde uyum sağlayabilme yeteneklerini ölçümlemesidir. Etkin bir iş performansı, çalışanların verimliliği, fayda sağlaması, işlevsellik ve kalitesi ile ilgilidir (Smither, 2012: 389).

Birçok araştırmacı iş performansını farklı şekillerde tanımlamıştır. Literatürdeki farklı iş performansı tanımları aşağıda verilmektedir.

Deniz ve Kumru (2020: 51) çalışmalarında, “İş performansı, belirli koşullar altında ve belirli bir zaman dilimi içinde belirlenmiş hedeflere ulaşılması sürecinde bir işi gerçekleştirme derecesi, elde edilen sonuçlar ve başarı durumunu ifade eder” şeklinde iş tanımını tanımlamışlardır.

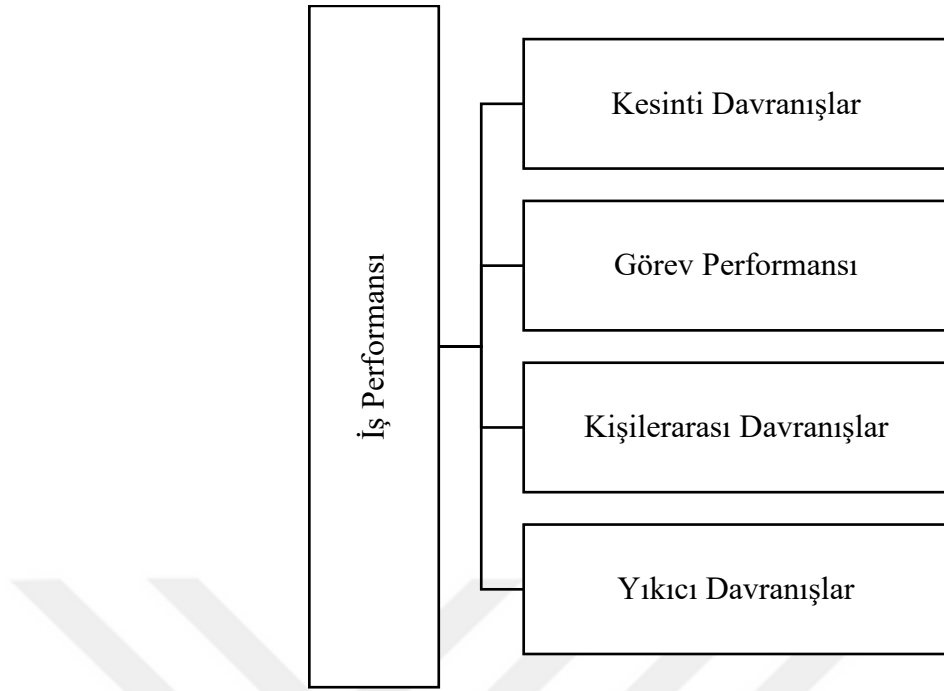
Doğan (2020: 46) yapmış olduğu makale çalışmasında, “İş performansı belirli bir dönemde iş görenlerin yapmış oldukları işleri de göz önünde bulundurarak verilen hedeflere ulaşmak için gerçekleştirdikleri çalışmaların belirli kriterlere göre değerlendirilmesi sonucu ulaştıkları sonuç” olarak iş performansını tanımlamıştır.

Chiu (2004: 45) yapmış olduğu çalışmasında “Belirli bir işin yerine getirilmesi ve tamamlanması” şeklinde iş performansını tanımlamıştır.

Bir başka çalışmada, Akal (2000: 3) iş performansının tanımını “bir işi yapan bireyin, o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neye ulaşabildiği ve neyi sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak ifadesi” şeklinde yapmıştır.

Literatür içerisinde bulunan tanımlarında gösterdiği üzere iş performansı, belirli bir zaman dilimi içinde çalışanların kendilerine verilen görevleri etkin bir şekilde yerine getirme derecesini, elde ettikleri sonuçları ve başarı durumunu ifade eder.

İş performansı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler farklı yönlerden incelenmektedir. Murphy ve Kroeker (1988) iş performansını dört alt grup şeklinde incelemektedir. Bu gruplar şekil 3'teki gibi ele almaktadır:

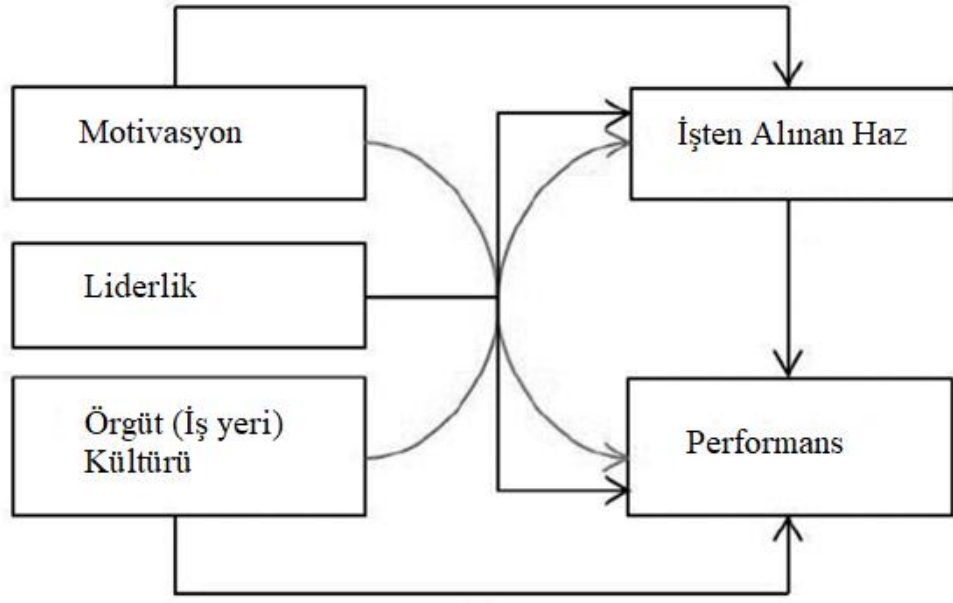


Şekil 3. İş Performansını Etkileyen Faktörler (1)

Kesintili davranışlar, iş yerine gitmeme, sürekli işe geç kalma ve bu eylemleri alışkanlık olarak gösterme durumudur. Görev performansı, işveren tarafından verilen görevlerin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi durumudur. Kişilerarası davranışlar, birimler arasında koordinasyon, ekip çalışması, yardımlaşmanın gerçekleşmesi ve son olarak yıkıcı davranışlar örgütsel amaçlarla örtüşmeyen şiddet, hırsızlık gibi kurallara uymama davranışlarıdır. Bu boyutlardaki yetkinlikler iş performansını belirleyicileri olarak ifade edilmiştir (İncekara, 2024: 7).

İncelenen dört faktöre ek olarak, Paais ve Pattiruhu'nun (2020) iş performansı faktörlerini genişleterek daha kapsamlı açıdan incelemişlerdir.

Paais ve Pattiruhu'nun (2020: 577) çalışması, motivasyon, liderlik ve örgüt kültürünün çalışan memnuniyeti ve performansı üzerindeki etkilerini incelerken, bu konuların çeşitli yönlerini ele almaktadır. Yaptıkları makale çalışmalarında belirtilen önemli faktörler, çalışanların performansını nasıl etkilediklerini detaylandırmaktır. Paais ve Pattiruhu'na göre bu faktörler şekil 2' de verilmektedir.



Şekil 4. İş Performansını Etkileyen Faktörler (2)

Şekil 3 ve şekil 4’te verilen faktörler, iş performansının değerlendirilmesinde önemli rol oynamaktadır. İki yaklaşım birbirine paralel görüşler sergilemektedir.

İş performansı ölçümlenirken, bir hedefin belirlenmesi, geri bildirim verilmesi, performansın takip ve raporlanması ile geliştirilmesi gibi önemli detaylar mevcuttur. İş performansının etkin bir şekilde yönetilmesi, iş verimliliğini artırarak çalışan motivasyonunu yükseltir, iş yerinin karlılığını artırır ve marka imajını güçlendirir. Ayrıca, iş yerinin hedeflerine ulaşmasında ve bu hedeflerin üzerine çıkmasında destekleyici bir rol oynar (Locke ve Latham, 2002: 708).

Liderlik, çalışan motivasyonu ve memnuniyeti üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İyi bir lider, çalışanlarına rehberlik eder, onlara ilham verir ve geri bildirimlerle gelişimlerine katkıda bulunur. Bu da, çalışanların daha verimli ve motive bir şekilde çalışmalarını sağlar (Bass ve Riggio, 2006: 48).

Motive edilmiş çalışanlar, yeni fikirler önermeye ve yaratıcı çözümler bulmaya daha hevesli olurlar. Hedeflerini gerçekleştirmiş, başarılı bir iş ortamı ve çalışanların mutluluğu olumlu bir atmosfer yaratır. Çalışanların başarıları, sevinç ve huzuru beraberinde getirir, bu da onların mutlu ve enerjik çalışmalarına yol açar. Bu durum, çalışanların aidiyet duygusunu geliştirir, şirkete bağlılıklarını artırır ve işten ayrılma eğilimlerini azaltır. Memnuniyetleri artan çalışanlar, müşterilere daha kaliteli hizmet

verirken iş yerlerine duygusal olarak bağlanırlar. İş yerine bağlı çalışanlar, ekip çalışmasına daha aktif katılır ve iş arkadaşlarıyla daha sağlam ilişkiler kurarlar. Bu, iş yerindeki iletişimi artırır ve iş birliğini teşvik eder (Meyer ve Allen, 1991: 63).

Örgüt kültürü, çalışanların iş tatmini ve performansı üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Destekleyici ve katılımcı bir kültür, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine olanak tanır. Böyle bir ortamda çalışanlar, yenilikçi düşünceleriyle katkıda bulunur ve kurumun hedeflerine ulaşmasında önemli bir rol oynar (Schein, 2010: 365).

Başarılı bir iş performansı, çalışanların kariyer hedeflerine daha hızlı ulaşmalarını sağlar. Çalışanların şirkette uzun vadeli çalışmaları için plan yapmalarına ve sorumluluklarını artırmalarına yol açar. Sonuç olarak, terfi alarak kariyerlerini olumlu etkiler ve motivasyonlarını artırır (Nwaigwe, 2023: 38).

İyi bir iş performansı, şirketi sektörde daha itibarlı hale getirir ve güvenilir bir kurum olmasını sağlar. Bu durum, sektörde büyümelerine, yeni iş fırsatları ve ortaklıklar yaratmalarına katkı sağlar. Ayrıca, finansal başarı ve sürdürülebilirlik elde eder; maliyetleri azaltırken gelirlerini artırır ve sürdürülebilir bir büyüme sağlar (Dağan, 2020: 46).

1.3. Motivasyon Kavramı ve Unsurları

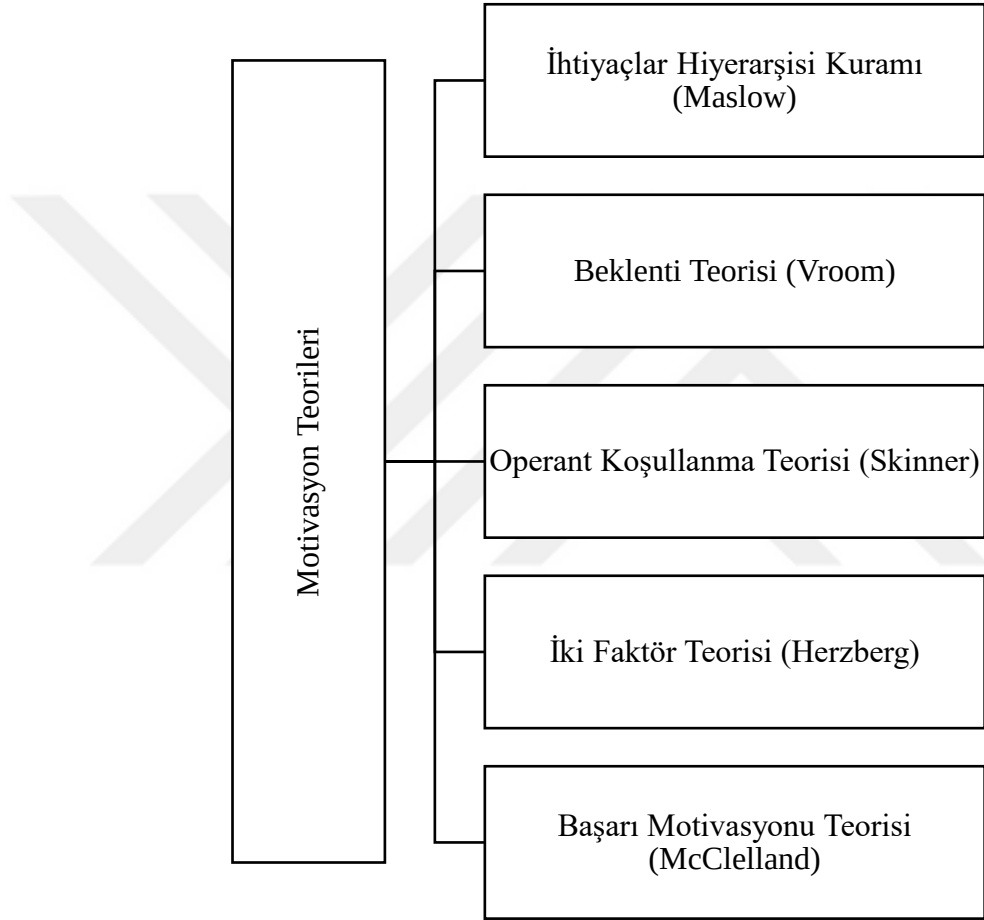
Motivasyon, bireylerin davranışlarını yönlendiren ve belirli hedeflere ulaşmak için gereken enerjiyi sağlayan bir içsel süreçtir. İş yaşamında motivasyon, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını, performanslarını ve genel memnuniyetlerini büyük ölçüde etkileyen temel bir faktördür.

Motivasyonun kaynağı genellikle içsel (bireyin kendi hedefleri, değerleri, tutkuları) ve dışsal (ödülleri, tanınma, iş güvencesi gibi faktörler) olmak üzere iki ana kategoriye ayrılır. İçsel motivasyon, bireyin işine olan kişisel tutku ve memnuniyet duygusuyla ilgilendirirken, dışsal motivasyon ise dış faktörlerin (örneğin, maddi ödüller veya sosyal tanınma) bireyin motivasyonunu artırmasıyla ilişkilidir. Motivasyon kavramı, iş dünyasında performansın artırılması, iş tatmini ve çalışan bağlılığı gibi kritik konuların anlaşılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Başar ve Kara, 2009: 148).

Literatür incelendiğinde, motivasyonu etkileyen birçok etmenin bulunduğu teoremler vardır. Bu teoremler aşağıda verilmektedir.

1.4. Çalışan Performansını Etkileyen Motivasyon Teorileri

Çalışma performansını etkilerini inceleyebilmek için geliştirilmiş literatür içerisinde birçok teori bulunmaktadır. Bu teoriler çeşitli psikologlar tarafından geliştirilmiştir. Farklı zamanlarda geliştirilen teoriler, çalışan motivasyonunu anlamak, iyileştirmek ve çalışan performansını arttırmak için organizasyonlar tarafından kullanılan temel yaklaşımları temsil eder. Bu teoriler şekil 5’te incelenmektedir.



Şekil 5. Motivasyon Teorileri

Literatür içerisinde motivasyon teorileri farklı gruplar için ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda verilmektedir.

Hackman ve Oldham'ın (1976: 250-279) “Motivation through the design of work: Test of a theory” makalesi, iş tasarımı yoluyla çalışan motivasyonunu artırmayı amaçlayan bir teoriyi test eder. Araştırma, işin doğası ve iş özelliklerinin çalışan motivasyonunu ve iş tatminini nasıl etkilediğini inceler. Makale, iyi tasarlanmış işlerin çalışanların içsel

motivasyonunu artırabileceğini ve bu sayede performansın ve iş tatmininin artabileceğini savunmaktadır.

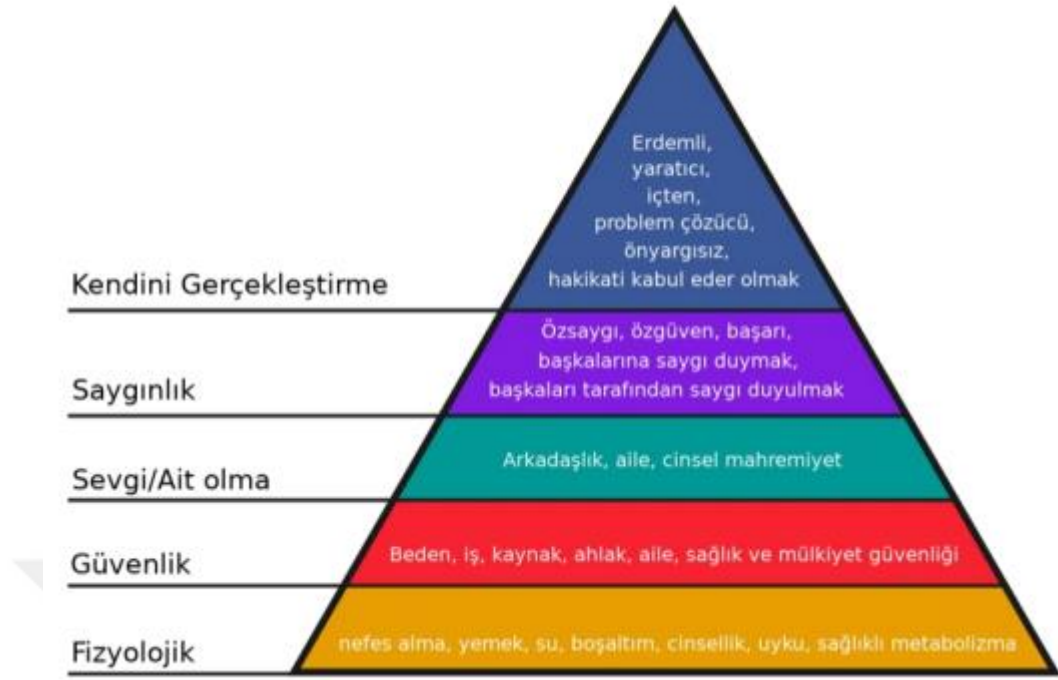
Gökçe vd. (2010: 233-246) yapmış oldukları çalışmalarında alt gelir grubundaki bireyleri motive eden faktörlerin araştırılmasının örgütsel başarı açısından önemli olduğunu belirtmektedir. Özellikle Herzberg'in Çift Faktör Teorisi çerçevesinde, bu bireyleri motive eden ekonomik ve psiko-sosyal unsurları incelenmiştir.

Başar ve Kara'nın (2009: 147-159) makalesi, motivasyon teorilerini genel olarak ele alarak, özellikle Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'ne odaklanır. Herzberg'in teorisi, iş tatmini ve iş tatminsizliğini belirleyen motivasyonel ve hijyen faktörlerini açıklar. Makale, bu faktörlerin çalışan motivasyonu üzerindeki etkilerini inceler ve örgütlerde motivasyonu artırmak için stratejiler önerir.

Gagne ve Deci (2005: 331-362) çalışmalarında, özgüdürme teorisi ve iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi inceleyerek, klasik motivasyon teorileri ile günümüz özgüdürme teorisi arasındaki bağlantıları ele almaktadır. Başarı ihtiyacı teorisi gibi klasik yaklaşımların modern özgüdürme teorisi ile nasıl entegre edilebileceğini tartışmaktadır.

1.4.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (Maslow)

Maslow, insan gereksinimlerinin hiyerarşik bir düzen içinde ve temel fizyolojik gereksinimlerden, kendini geliştirmeye doğru bir gelişme gösterdiğini savunmuştur. Bu düşünceye göre insanların ihtiyaçları beş farklı kategoride sıralamaktadır. Bu kategoriler önem derecesine göre “ihtiyaç piramidi” adı verilen bir piramit içerisine yerleştirilmiştir. Piramit içerisinde sahip olunan yapı temel ihtiyaçların karşılanması ile başlar ve yaşamak için insanların ihtiyaç duyduğu daha özel ihtiyaçlara doğru gider. Maslow, piramidin alt basamaklarında üst basamaklarına çıkıldığında insanların motivasyon seviyelerinin arttığını iddia etmektedir. Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisi kuramının temeli budur. Şekil 6'da İhtiyaç hiyerarşi piramidi verilmiştir (Maslow, 1943: 375).



Şekil 6. Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisi Piramidi

İhtiyaç piramidi incelendiğinde;

Fiziyojik ihtiyaçların karşılanması, bir insanın temel ihtiyaçlarından oluşmaktadır. Bunlar içerisinde nefes alma, yemek, uyku gibi. Unsurlar insanların yaşaması için temel unsurlardır. Fiziyojik unsurlar tamamlanmadan bir üst unsur olan güvenlik unsuruna geçilmemektedir.

Güvenlik ihtiyacı, fiziyojik ihtiyaçları karşılanmış bir insan güvenli ihtiyacı duymaktadır. İnsanların ihtiyaçları giderek artmakta aile ihtiyacı, mülkiyet ihtiyacı vb. gibi ihtiyaçlar doğmakta ve bu ihtiyaçların güvenliği söz konusu olmaktadır (Tekke, 2019: 1705).

Sevgi ihtiyacı, insanların doğasında sevgiye ihtiyaçları vardır. Fiziyojik ve güvenlik ihtiyacı karşılanmış bir insan sevgi ihtiyacı duymaktadır. Aile, arkadaş sevgisi vb. sevgiler insan hayatında motivasyon kaynaklarından görülmektedir (Tekke, 2019: 1705).

Saygınlık, bir toplum içerisinde yer almak diğer insanların sana karşı olan davranışları motivasyonu etkilemektedir. Saygınlık bir ihtiyaçtır. İnsanlar Fiziyojik, Güvenlik ve sevgi ihtiyaçlarını tamamladıktan sonra özsaygı, başarı, takdir edilme gibi bir toplum tarafından onaylanmak ister. Bu tür olguların varlığı motivasyonu arttırmaktadır (Çoban, 2021: 113).

Kendini geliştirme ihtiyacı, insanlar saygınlık ile birlik sahip olduğu bütün ihtiyaçlarını elde ettikten sonra, içerisinde bulundukları durumların sürdürülebilir olabilmesi için kendilerini geliştirme ihtiyacı duyarlar (Çoban, 2021: 114).

1.4.2. Beklenti Teorisi (Vroom)

Victor Vroom tarafından geliştirilen teoriye göre, bu teori, bir kişinin belirli bir çabayı göstermeye yönelik motivasyonunun, çabanın belirli bir sonuca ulaşma olasılığına ve bu sonucun kişisel hedeflerine ulaşma değeriyle ilişkili olduğunu savunur. Eğer çalışanlar istedikleri sonucu elde etme olasılığının yüksek olduğunu ve bu sonucun değerli olduğunu düşünürlerse, motivasyonları yükselerek çoğalır (Vroom, 1964: 300).

Vroom'a göre beklenti teorisi üç temel üzerine kurulmuştur. Bu temeller;

- Beklenti
- Araçsallık
- Valans

olarak öne sürülmüştür (Çiçek, 2005: 21).

Beklenti, bireyin belirli bir çabanın belirli bir performans düzeyine ulaşma olasılığına olan inancıdır. Eğer bir çalışan, belirli bir çabayı göstererek başarılı olacağına inanıyorsa, motivasyonu artar.

Araçsallık, bireyin belirli bir performans düzeyine ulaşmanın belirli bir sonuca (ödül veya ceza) yol açacağına olan inancıdır. Eğer çalışan, iyi bir performansın tanınma, terfi veya maddi ödüller gibi sonuçlara yol açacağını düşünüyorsa, bu inanç motivasyonunu artırır.

Valans, bireyin bu sonuçlara (ödül veya ceza) verdiği değerdir. Çalışanın ödülü arzu edip etmemesi, o ödülün kendisi için ne kadar önemli olduğuna bağlıdır. Eğer ödül, çalışanın kişisel hedeflerine uygunsa ve arzulanan bir ödülse, motivasyon artar.

Vroom'un Beklenti Teorisi, motivasyonun bireysel farklılıklara ve kişinin beklentilerine dayandığını vurgular. Teoriye göre, bireylerin çabalarını, performanslarını ve sonuçlarını değerlendirerek ve kişisel hedeflerine ulaşma derecelerini belirleyerek motive oldukları kabul edilir. Bu teori, yönetim ve liderlikte önemli bir araçtır çünkü çalışanların motivasyonlarını artırmak için yöneticilere yol gösterir. Yöneticiler, çalışanların

abalarını ödüllerle ilişkilendirerek ve bu ödüllerin kişisel değerini artırarak, motivasyonu ve performansı artırabilirler (iek, 2005: 21).

1.4.3. Operant Koşullanma Teorisi (Skinner)

Burrhus Frederic Skinner'ın geliştirdiği operant koşullanma teoremi ödül ve ceza yöntemi kullanmaktadır. Bu teori, davranışın ödül (reinforcement) ve ceza (punishment) yoluyla öğrenildiğini ne sürer (Skinner, 1948: 169).

Ödül yöntemi iki başlık altında incelenmektedir. Pozitif dl, istenilen davranışın ardından hoş bir uyarının verilmesi. Örneğin, iyi bir iş performansından sonra prim verilmesi; negatif ödül ise, istenilen davranışın ardından hoş olmayan bir uyarının kaldırılması. Örneğin, bir projeyi başarıyla tamamladıktan sonra ek iş yükünün kaldırılması olarak değerlendirilmektedir (Ferster ve Skinner, 1957: 200).

Ceza yöntemi, iki başlık altında incelenmektedir. Pozitif ceza, istenmeyen davranışın ardından hoş olmayan bir uyarının verilmesi. Örneğin, kötü iş performansı nedeniyle uyarı verilmesi; negatif ceza, istenmeyen davranışın ardından hoş bir uyarının kaldırılması. Örneğin, düşük performans nedeniyle primlerin kesilmesi olarak nitelendirilmektedir (Ferster ve Skinner, 1957: 250).

1.4.4. İki Faktör Teorisi (Herzberg)

Frederick Herzberg tarafından geliştirilen iki faktör teorisi, işyerindeki memnuniyet ve motivasyonun iki ayrı etken tarafından faktörler oluştuğunu ne sürmüştür. Bunlar hijyen faktörü ve motivasyonel faktörlerdir (Herzberg, 1974: 23).

Hijyen faktörleri, işin hem fiziksel hem de çevresel koşulları içermektedir. Bu etkenler, işyerindeki rahatsız edici durumların çevresel ve fiziksel durumların ortadan kaldırılmasını sağlar, ancak doğrudan etki edecek motivasyonu kaynağı olarak belirlenmez ve motivasyonu artırmaz. Hijyen faktörü içeriği:

- şirket politikaları ve yönetimi
- Denetim
- İş güvenliği
- Çalışma koşulları

- Ücret ve yan haklar
- İş yerindeki ilişkiler
- Çalışma hayatı dengesi

gibi maddelerle genişletilmektedir (Yıldız, 2010: 27).

Motivasyon faktörleri ise işin kendisi ve çalışan kişileri mutlu edecek unsurlar olarak öne sürülmüştür. Bunlar;

- Başarı
- Tanınma
- İşin kendisi
- Sorumluluk
- İlerleme ve gelişim olanakları

gibi alt başlıklar ile ele alınmaktadır (Konur, 2006: 26).

Herzberg'e göre, çalışanları motive etmek için işverenlerin hem hijyen hem de motivasyon faktörlerine odaklanmaları ana kriter olarak belirlenmesi gerekmektedir. Bu iki faktör birbirlerini destekleyici ve tamamlayıcı niteliktedir.

1.4.5. Başarı Motivasyonu Teorisi (McClelland)

David McClelland tarafından geliştirilmiş bir motivasyon teorisidir. Bu teori, insanların belirli ihtiyaçları doğrultusunda motive olduklarını ve bu ihtiyaçların bireylerin davranışlarını şekillendirdiğini öne sürer. McClelland, üç ana ihtiyaç üzerinde durur: başarı ihtiyacı, güç ihtiyacı ve bağlanma ihtiyacı (McClelland, 1965: 70).

Başarı ihtiyacı, insanlar yaptıkları işte başarılı olmaya ihtiyaç duyarlar. Bireyler başarılı olabilmek için kontrollü riskler alır. İşte elde edilen başarı bireyin iş yerinde tutunmasını ve daha motive bir şekilde işlerini yapmasını sağlamaktadır. (McClelland, 1965: 80).

Güç ihtiyacı, başkaları üzerinde etki ve kontrol sahibi olma arzusu taşırlar. Bu, kişisel güç veya sosyal güç ihtiyacı şeklinde olabilir. Bireyler, liderlik rollerini ve etki alanlarını genişletmeyi severler. Prestij ve statü onlar için önemlidir. Diğer insanları etkilemek ve yönlendirmek isterler.

Bağlanma ihtiyacı, sosyal ilişkiler kurma ve sürdürme arzusu taşırlar. Diğer insanlarla yakın ve samimi ilişkiler kurmak isterler. Bireyler, işbirliği yapmayı, takım çalışmasını ve sosyal etkileşimleri severler. Kabul görme ve ait olma duygusu onlar için önemlidir. Sosyal ortamlarda bulunmaktan keyif alırlar (McClelland, 1965: 89).

Bu teoriler işverenlerin işyerinde çalışanların motivasyonunu, üretkenliğini ve performansını anlamak için kullanılan en önemli araçlar olmalıdır. İşverenler, bu teorileri kullanarak işyeri uygulamalarını geliştirebilirken aynı zamanda işleyiş politikalarını oluşturarak çalışanların performansını artırmak için uygun stratejiler belirleyebilirler.

1.5. Çalışma Sosyolojisi Bağlamında Motivasyonun ve İş Performansının Rolü

Çalışma sosyolojisi bağlamında motivasyon ve iş performansı, iş yerindeki sosyal dinamikleri ve organizasyonel yapıları anlamak için önemli bir perspektif sunmaktadır.

Motivasyon, çalışanların işlerine karşı gösterdikleri istek, enerji ve kararlılığı ifade eder. Çalışma sosyolojisi perspektifinden bakıldığında, motivasyon iş performansını etkileyen temel unsurlardan biridir. Motive olan çalışanlar, işlerini daha istekli ve etkili bir şekilde yaparlar. Motivasyon, bireylerin işlerine duygusal olarak bağlanmalarını ve işlerini daha verimli bir şekilde yapmalarını sağlar (Erdoğan ve Baran, 2008: 105).

İş performansı, çalışanların belirlenen görevleri ne kadar etkili bir şekilde yerine getirdiğini gösterir. İyi yönetilen iş performansı, şirketlerin hedeflerine ulaşmalarına ve sürdürülebilir başarı elde etmelerine yardımcı olur. İş performansı, şirketlerin rekabet gücünü artırırken, çalışanların kariyer gelişimlerini ve iş tatminlerini de olumlu yönde etkileyebilir (Çavuş, 2011: 7).

Motivasyon ve iş performansı arasındaki ilişki, iş yerindeki sosyal dinamiklerle de yakından ilişkilidir. Örneğin, iş arkadaşları arasındaki destekleyici ilişkiler ve liderlik tarzları, motivasyonu artırabilir ve dolayısıyla iş performansını iyileştirebilir. Aynı şekilde, iş ortamının genel kültürü ve çalışanların duygusal bağlılığı, motivasyonu ve dolayısıyla iş performansını etkileyebilir (Erdoğan ve Baran, 2008: 108).

Motive olan çalışanlar genellikle kariyerlerinde daha hızlı ilerleme kaydederler ve iş güvenceleri daha sağlam olabilir. İş performansının yüksek olması, çalışanların şirket içinde tanınmalarını ve terfi almalarını sağlayabilir. Motive edilmiş çalışanlar, şirketlerin uzun vadeli başarılarını ve sürdürülebilir büyümelerini destekleyebilir. İş performansının

etkili yönetilmesi, şirketlerin rekabet avantajını korumasına ve pazarda güvenilir bir oyuncu olarak konumlanmasına yardımcı olabilir (Yıldırım ve Çelik, 2017: 9).

Bu noktalar, çalışma sosyolojisi açısından motivasyonun ve iş performansının önemini ve iş yerindeki dinamiklerle etkileşimini göstermektedir. Bu perspektifler, işletmelerin insan kaynakları yönetimi stratejilerini ve performans yönetim süreçlerini daha etkili bir şekilde tasarlamalarına yardımcı olabilir.

1.6. Motivasyon ve İş Performansı Arasındaki İlişki

Motivasyon, çalışanın işyerindeki ve işe yönelik davranışlarını etkiler. İş yerindeki motivasyon, çalışanın işe bağlılığını şirketini olan aidiyetlik duygusunu, işi gerçekleştirmeye yönelik çabasını ve kendisine verilen hedeflere ulaşma heves isteğini belirler. Motive çalışanlar, yapmış oldukları işe daha fazla odaklanır ve daha iyi sonuçlar elde etmek için çaba gösterirler. İş gerçekleştiren daha kısa sürede işe odaklanarak hedeflerini gerçekleştirme süreci kısalmır. Motivasyonu yüksek olan çalışan, işini daha etkin bir şekilde gerçekleştirir ve kendisinden hedeflerine ulaşması yönünde beklenen çalışmada daha yüksek performans gösterir. Üretkenlik, işverenin çalışana sunduğu imkânları, kaynakları daha iyi kullanılması ve iş sonuçlarının daha etkin bir şekilde iyileştirilmesi ile doğrudan ilişkilidir. Daha üretken çalışanların performansları daha yüksek olur. Bir çalışanın kendisine görevlerini ne kadar etkin bir şekilde yerine getirip getiremediğini ölçer. Performans, işverenin çalışan için işyerindeki hedeflerine ulaşma yeteneği ile ilgilidir (Yıldırım ve Çelik, 2017: 12).

Genel olarak motivasyon ve iş performansı arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, etkili iş performansının yönetimi ve liderliğin önemli rolü, bir iş ortamında çalışanların motivasyonunu artırırken iş verimliliğini ve memnuniyetini artırır. Motive edilmiş çalışanlar yenilikçi çözümler sunar ve iş yerindeki aidiyet duygularını güçlendirirler. Örgüt kültürü de bu süreçte kritik bir rol oynar; destekleyici bir kültür çalışanların değerli hissetmelerine yardımcı olur ve kuruma katkıda bulunmalarını teşvik eder. Başarılı iş performansı, çalışanların kariyer gelişimlerini hızlandırır ve şirketin itibarını artırarak sektörde daha güçlü konumlanmasını sağlar. Sonuç olarak, iş performansının etkili bir şekilde yönetilmesi ve destekleyici liderlik, şirketlerin uzun vadeli başarılarına ve sürdürülebilir büyümelerine önemli katkılar sağlar (Doğan, 2009: 15).

İKİNCİ BÖLÜM: ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

2.1. Araştırma Tasarımı

Bu araştırma, finans sektöründe İstanbul'da çalışanların motivasyon düzeyleri ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın sınırları, çalışmanın yapıldığı bağlam, kullanılan yöntemler ve genel veri toplama süreci dikkate alınmıştır. Araştırma tasarımı yapılırken süre kısıtlaması dikkate alınmıştır. Literatür araştırması yapıldıktan sonra, veri toplama aşamasına geçilmiştir. Veriler toplandıktan sonra veriler analiz edilmiştir. Sonraki aşamada ise analizler değerlendirilmiştir.

2.2. Katılımcılar ve Veri Toplama Süreci

Araştırma evreni yaklaşık 190.000 finans sektörü çalışanını kapsamaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 384 kişinin temsil edebileceği hesaplanmıştır. Araştırma 2023 Eylül–2024 Ocak tarihleri arasında İstanbul ili içerisinde bulunan finans çalışanları arasında yapılmıştır. Araştırma kapsamında ankete toplam 393 kişi katılmıştır.

2.3. Araştırma Hipotezleri

Analizler yapılmadan önce hipotezler oluşturulmuştur. Oluşturulan hipotezlere uygun analizler seçilerek anket çalışmasında değerlendirilmiştir. Aşağıda ana hipotezler ve bu hipotezlerden türetilen alt hipotezler yer almaktadır.

H₁: Çalışanların motivasyonları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{1a}: İş motivasyonu cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H_{1b}: İş motivasyonu yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H_{1c}: İş motivasyonu medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H_{1d}: İş motivasyonu çalışılan pozisyona göre farklılaşmaktadır.

H_{1e}: İş motivasyonu gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.

H_{1f}: İş motivasyonu eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H_{1g}: İş motivasyonu çalışılan sektöre göre farklılaşmaktadır.

H_{1h}: İş motivasyonu günlük çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

- H_{1i}: İş motivasyonu sınıfsal tanıma göre farklılaşmaktadır.
- H₂: Çalışanların iş performansları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.
- H_{2a}: Görev performansı cinsiyete göre farklılaşmaktadır.
- H_{2b}: Bağlamsal performans cinsiyete göre farklılaşmaktadır.
- H_{2c}: Görev performansı yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.
- H_{2d}: Bağlamsal performans yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.
- H_{2e}: Görev performansı medeni duruma göre farklılaşmaktadır.
- H_{2f}: Bağlamsal performans medeni duruma göre farklılaşmaktadır.
- H_{2g}: Görev performansı çalışılan pozisyona göre farklılaşmaktadır.
- H_{2h}: Bağlamsal performans çalışılan pozisyona göre farklılaşmaktadır.
- H_{2i}: Görev performansı gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.
- H_{2j}: Bağlamsal performans gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.
- H_{2j}: Görev performansı eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.
- H_{2k}: Bağlamsal performans eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.
- H_{2l}: Görev performansı çalışılan sektöre göre farklılaşmaktadır.
- H_{2m}: Bağlamsal performans çalışılan sektöre göre farklılaşmaktadır.
- H_{2n}: Görev performansı günlük çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.
- H_{2o}: Bağlamsal performans günlük çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.
- H_{2ö}: Görev performansı sınıfsal tanıma göre farklılaşmaktadır.
- H_{2p}: Bağlamsal performans sınıfsal tanıma göre farklılaşmaktadır.
- H₃: Motivasyon ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₄: Çalışanların motivasyonlarının iş performansları üzerine etkisi vardır.

2.4. Veri Analizi Yöntemleri ve Ölçüm Araçları

Yapılan tez çalışmasında, motivasyon ve iş performansı arasındaki ilişkiyi finans sektörü çalışanları üzerinde incelemek için nicel yöntem kullanılmaktadır. Araştırmanın ilk

aşamasında, nicel veriler elde etmek amacıyla anketler kullanılmıştır. Bu anketler, çalışanların iş motivasyonları ve performanslarını ölçmek için tasarlanmıştır. Nicel verilerle geniş bir katılımcı kitlesinden elde edilen genel eğilimleri ve kapsamlı bir şekilde değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Analizler, “*Ibm Spss Statistics 25*” programı ile yapılmıştır. Demografik özelliklerin dağılımını ölçmek için “*Frekans Analizi*”, farklılıkların belirlenmesi için “*Bağımsız Gruplar t Testi*” ve “*Tek Yönlü Anova Testi*” ve ilişkilerin ortaya koyulması için “*Korelasyon Analizi*” ve “*Doğrusal Regresyon*” yapılmıştır. Yapılan analizler değerlendirilerek hipotezlerin geçerliliği değerlendirilmiştir. Ayrıca güvenilirlik analizleri yapılarak ölçeklerin güvenilir olduğu elde edilmiştir. Normal dağılım analizi yapılarak verilerin normal dağılıma sahip olduğu ortaya konulmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ARAŞTIRMA BULGULARI

3.1. Katılımcı Profili ve Demografik Veriler

Çalışma kapsamında 393 kişi anket analizine katılmıştır. Tablo 1’de katılımcıların sahip oldukları demografik özellikler verilmektedir.

Tablo 1. Demografik Veriler (n=393)

Gruplar	Alt Gruplar	Frekans Dağılımı	Yüzdelik Gösterimi (%)
Cinsiyet	Erkek	198	49,6
	Kadın	195	50,4
Yaş	36’dan küçük	202	51,4
	36’dan büyük ve eşit	191	48,6
Gelir Durumu	Kötü	62	15,8
	Orta	250	63,6
	İyi	81	20,6
Medeni Durum	Bekâr	182	46,3
	Evli	211	53,7
Eğitim Düzeyi	Lise	39	9,9
	Ön Lisans	37	9,4
	Lisans	165	42,0
	Lisansüstü	152	38,7
Çalışılan Sektör	Sigorta	114	29,0
	Banka	138	35,1
	Muhasebe	80	20,4
	Diğer	61	15,5

Çalışılan Pozisyon	Yönetici	153	38,9
	Personel	240	61,1
Günlük Çalışma Süresi	0-8 saat	198	50,4
	9-11 saat	160	40,7
	12-14 saat	25	6,4
	15-17 saat	8	2,0
	18 ve üzeri	2	0,5
Sınıfsal Tanım	Alt	16	4,1
	Ortanın Altı	116	29,5
	Orta	161	41,0
	Ortanın Üstü	88	22,4
	Üst	12	3,1

Tablo 1’de elde edilen analiz bulgularına göre katılımcıların % 49,6’sı kadın, %50,4’ü erkek; medeni durumları bekâr %46.3 ve evli %53.7 olarak elde edilmiştir. Katılımcılardan yaş değeri elle girilmesi istenmiştir. Yaş değişkeninin ortalama değeri 36,47 olarak elde edilmiştir. Bu sebeple yaş değişkeni için kategori oluşturulmuştur (yaş<36, yaş>=36). Oluşturulan kategoriler üzerinden yaş değişkeni incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre yaşı 36’dan küçük olanlar %51.4 ve 36’dan büyük ve eşit olanlar %48.6 olarak elde edilmiştir. Katılımcılar gelir durumlarını kötü %15.8, orta %63.6 ve iyi %20.6 olarak düşünmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyi lise %9.9, ön lisans %9.4, lisans %42.0, lisansüstü %38.7; çalıştıkları sektör sigorta %29.0, banka %35.1, muhasebe %20.4 ve diğer %15.5 olarak elde edilmiştir. Katılımcıların çalıştıkları pozisyon yönetici %38.9 ve personel %61.1; günlük çalışma süresi 0-8 saat %50.4, 9-11 saat %40.7, 12-14 saat %6.4, 15-17 saat %2.0 ve 18 ve üzeri %0.5 olarak elde edilmiştir. Katılımcılar kendilerini sınıfsal olarak alt %4.1, ortanın altı %29.5, orta %41.0, ortanın üstü %22.4 ve üst %3,1 olarak düşünmektedir.

3.2. Güvenilirlik ve Normal Dağılım Analizi

Güvenilirlik analizi yapılırken ölçekler tek tek değerlendirilmiştir. Analizler yapılmadan önce soru yapıları incelenmiştir. İş performansı ölçeği 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci alt boyut görev performansı (5 madde), ikinci alt boyut bağlamsal performans (6 madde) olarak incelenmiştir. Çok boyutlu iş motivasyon ölçeği tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek içerisindeki maddeler incelendiğinde, 1.madde “*Zamanımı israf ettiğimi düşündüğüm için işimde çaba sarf etmiyorum.*”, 3. madde “*Çaba sarf etmeye değer olmadığını düşündüğüm için işimde az çaba gösteriyorum.*” ve 5. madde “*İşim anlamsız olmasına rağmen neden hala bu işi yaptığımı bilmiyorum.*” olumsuz (ters) anlamlı oldukları tespit edilmiştir ve analizler yapılmadan önce “1-6, 2-5, 3-4, 4-3, 5-2, 6-1” şeklinde maddeler düzeltilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilirken George ve Mallery (2003) ile Hair vd. (2010)’un sınır değeri olarak belirlemiş oldukları “*Craonbach’s Alpha Katsayısı=0.70 ile 0.60 ve üzeri*” eşik değeri olarak alınmıştır. Tablo 2’de güvenilirlik analizi sonucu elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Ölçeklere Ait Boyutlar	Soru Sayısı	Craonbach’s Alpha Katsayısı
İş Performansı Ölçeği	Görev Performansı	5	0,930
	Bağlamsal Performans	6	0,935
Genel Değerlendirme		11	0,956
Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği	Tek Boyut	19	0,882

Tablo 2’de bulunan güvenilirlik analizi bulguları incelendiğinde, belirlenen eşik değerinden (0.70 ile 0.60 ve üzeri) Craonbach’s Alpha Katsayıları eşik değerinin üstünde olduğundan ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarının yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahiptir ve analizlerde kullanılmak için uygundur.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla “*Shapiro-Wilk*” ve “*Kolmogorov-Smirnov*” testleri uygulanmıştır. Literatür incelendiğinde George ve Mallery (2003) ile Hair vd. (2010)’a göre eşik değeri ($p < 0.05$) olması durumunda normal dağılım elde edilememektedir. Analizler incelendiğinde ($p < 0.05$) eşik değerinden küçük olduğu için normal dağılımın elde edilemediği sonucuna varılmıştır. Bu araştırmacılar, normal dağılımın elde edilmesinin zor olabileceğini belirtmişler ve bu durumda “*çarpıklık ile basıklık*” değerlerinin analiz edilmesini önermişlerdir. Önerilen eşik değeri “-2 ile +2 aralığı” içerisindeki çarpıklık ve basıklık değerleri arasında olması verilerin normal dağılım özelliklerine yakın olduğunu göstermek için yeterli kabul edilir. Çalışma kapsamında, verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri sırasıyla -1.283 ve 0.776 olarak ölçülmüş, bu sonuçlar verilerin normal dağılım varsayımına uygun olduğunu göstermiştir. Varsayımsal olarak normal dağılım kabul edilmiştir.

3.3. Demografik Özelliklerin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkileri

Demografik özelliklerin ölçekleri üzerindeki etkileri incelenirken “Fark Analizleri” kullanılmıştır. Soruların yapısına göre “*Bağımsız Gruplar t Testi*” ve “*Tek Yönlü Anova Testi*” analizleri yapılmıştır.

3.3.1. Cinsiyet Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi

Analiz kapsamında cinsiyet değişkeninin motivasyon ölçeği ve iş performansı ölçeği üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla “*Bağımsız Gruplar t Testi*” uygulanmıştır. Tablo 3’te cinsiyetin motivasyon ölçeği üzerine etkileri ile cinsiyetin iş performansı üzerine etkileri analiz sonuçları yer almaktadır. H_1 ve H_2 hipotezleri cinsiyet bağlamında değerlendirilmiştir. H_1 ve H_2 hipotezlerinin alt hipotezler oluşturulup yapılan farklılık analizleri ile sorgulanmaktadır.

H_1 : Çalışanların motivasyonları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{1a} : İş motivasyonu cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H_2 : Çalışanların iş performansları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{2a} : Görev performansı cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H_{2b} : Bağlamsal performans cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Tablo 3. Cinsiyet Değişkeni Farklılık Analizi

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sp.	F	p	t
Görev Performansı	Kadın	195	3,6913	1,210	14,68	,000*	-2,132
	Erkek	198	3,9333	1,034			
Bağlamsal Performans	Kadın	195	3,6667	1,228	24,372	,000*	-3,056
	Erkek	198	4,0093	,9823			
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	Kadın	195	3,5862	,9431	,004	,947	-3,990
	Erkek	198	3,9588	,9079			

Cinsiyet değişkeninin görev performansı ve bağlamsal performans üzerinde etkisi incelendiğinde ($p < 0.05$) olduğundan H_{2a} ve H_{2b} hipotezleri kabul edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, erkeklerin bağlamsal ve görev performansı kadınlarınkinden daha yüksektir. Cinsiyet değişkeninin çok boyutlu iş motivasyonu üzerinde etkisi incelendiğinde ($p > 0.05$) olduğundan H_{1a} hipotezi kabul edilmemiştir.

3.3.2. Yaş Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi

Analiz kapsamında yaş değişkeninin motivasyon ölçeği ve iş performansı ölçeği üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla “*Bağımsız Gruplar t Testi*” uygulanmıştır. Tablo 4’te yaş değişkeninin motivasyon ölçeği üzerine etkileri ile yaş değişkeninin iş performansı üzerine etkileri analiz sonuçları yer almaktadır. H_1 ve H_2 hipotezleri yaş değişkeni bağlamında değerlendirilmiştir. H_1 ve H_2 hipotezlerinin alt hipotezler oluşturulup yapılan farklılık analizleri ile sorgulanmaktadır. Aşağıdaki hipotezler yapılan farklılık analizleri ile sorgulanmaktadır.

H_1 : Çalışanların motivasyonları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{1b}: İş motivasyonu yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₂: Çalışanların iş performansları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{2c}: Görev performansı yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H_{2d}: Bağlamsal performans yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 4. Yaş Değişkeni Farklılık Analizi

Boyutlar	Yaş	N	Ort.	Std. Sp.	F	p	t
Görev Performansı	36'dan küçük	202	3,6802	1,168	5,912	,015*	-2,414
	36'dan büyük ve eşit	191	3,9539	1,073			
Bağlamsal Performans	36'dan küçük	202	3,6856	1,174	8,414	,004*	-2,814
	36'dan büyük ve eşit	191	4,0017	1,044			
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	36'dan küçük	202	3,6754	,995	1,998	,158	-2,141
	36'dan büyük ve eşit	191	3,8782	,874			

Yaş değişkeninin görev performansı ve bağlamsal performans üzerinde etkisi incelendiğinde ($p<0.05$) olduğundan H_{2c} ve H_{2d} hipotezleri kabul edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, yaşı 36’dan küçük olanların bağlamsal ve görev performansı yaşı 36’dan büyük ve eşit olanlara göre daha düşüktür. Yaş değişkeninin çok boyutlu iş motivasyonu üzerinde etkisi incelendiğinde ($p>0.05$) olduğundan H_{1b} hipotezi kabul edilmemiştir.

3.3.3. Medeni Durum Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi

Analiz kapsamında medeni durum değişkeninin motivasyon ölçeği ve iş performansı ölçeği üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla “*Bağımsız Gruplar t Testi*” uygulanmıştır. Tablo 5’te medeni durum değişkeninin motivasyon ölçeği üzerine etkileri ile medeni durum değişkeninin iş performansı üzerine etkileri analiz sonuçları yer almaktadır. H_1 ve H_2 hipotezleri medeni durum bağlamında değerlendirilmiştir. H_1 ve H_2 hipotezlerinin alt hipotezler oluşturulup yapılan farklılık analizleri ile sorgulanmaktadır. Aşağıdaki hipotezler yapılan farklılık analizleri ile sorgulanmaktadır.

H_1 : Çalışanların motivasyonları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{1c} : İş motivasyonu medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H_2 : Çalışanların iş performansları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{2e} : Görev performansı medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H_{2f} : Bağlamsal performans medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

Tablo 5. Medeni Durum Değişkeni Farklılık Analizi

Boyutlar	Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sp.	F	p	t
Görev Performansı	Bekâr	182	3,6319	1,180	9,003	,003*	-2,984
	Evli	211	3,9697	1,063			
	Bekâr	182	3,6905	1,123		,165	-2,455

Bağlamsal Performans	Evli	211	3,9676	1,108	1,935		
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	Bekâr	182	3,7059	,907	1,825	,177	-1,330
	Evli	211	3,8326	,970			

Medeni durum değişkeninin görev performansı üzerinde etkisi incelendiğinde ($p < 0.05$) olduğundan H_{2e} hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, evli olan katılımcıların bağlamsal performansı bekâr olan katılımcılardan daha yüksektir. Medeni durum değişkeninin bağlamsal performans ve çok boyutlu iş motivasyonu üzerinde etkisi incelendiğinde ($p > 0.05$) olduğundan H_{2f} ve H_{1c} hipotezleri kabul edilmemiştir.

3.3.4. Çalışılan Pozisyon Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi

Analiz kapsamında çalışılan pozisyon değişkeninin motivasyon ölçeği ve iş performansı ölçeği üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla “*Bağımsız Gruplar t Testi*” uygulanmıştır. Tablo 6’da çalışılan pozisyon değişkeninin motivasyon ölçeği üzerine etkileri ile çalışılan pozisyon değişkeninin iş performansı üzerine etkileri analiz sonuçları yer almaktadır. H_1 ve H_2 hipotezleri çalışılan pozisyon bağlamında değerlendirilmiştir. H_1 ve H_2 hipotezlerinin alt hipotezler oluşturulup yapılan farklılık analizleri ile sorgulanmaktadır. Aşağıdaki hipotezler yapılan farklılık analizleri ile sorgulanmaktadır.

H_1 : Çalışanların motivasyonları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{1d} : İş motivasyonu çalışılan pozisyona göre farklılaşmaktadır.

H_2 : Çalışanların iş performansları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{2g} : Görev performansı çalışılan pozisyona göre farklılaşmaktadır.

H_{2h} : Bağlamsal performans çalışılan pozisyona göre farklılaşmaktadır.

Tablo 6. Çalışılan Pozisyon Değişkeni Farklılık Analizi

Boyutlar	Çalışılan Pozisyon	N	Ort.	Std. Sp.	F	p	t
Görev Performansı	Yönetici	153	3,9882	,97393	12,321	,001*	2,467
	Personel	240	3,7017	1,20820			
Bağlamsal Performans	Yönetici	153	4,0664	,95213	14,685	,000*	3,241
	Personel	240	3,6944	1,19882			
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	Yönetici	153	3,9539	,85274	3,040	,082	3,053
	Personel	240	3,6592	,98092			

Çalışılan pozisyon değişkeninin görev performansı ve bağlamsal performans üzerinde etkisi incelendiğinde ($p < 0.05$) olduğundan H_{2g} ve H_{2h} hipotezleri kabul edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, yöneticilerin bağlamsal ve görev performansı personellere göre daha yüksektir. Çalışılan pozisyon değişkeninin çok boyutlu iş motivasyonu üzerinde etkisi incelendiğinde ($p > 0.05$) olduğundan H_{1d} hipotezi kabul edilmemiştir.

3.3.5. Gelir Durumu Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi

Analiz kapsamında gelir durumu değişkeninin motivasyon ölçeği ve iş performansı ölçeği üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla “*Tek Yönlü Anova Testi*” uygulanmıştır. Tablo 7’de gelir durumu değişkeninin motivasyon ölçeği üzerine etkileri ile gelir durumu değişkeninin iş performansı üzerine etkileri analiz sonuçları yer almaktadır. H_1 ve H_2 hipotezleri cinsiyet bağlamında değerlendirilmiştir. H_1 ve H_2 hipotezlerinin alt hipotezler oluşturulup yapılan farklılık analizleri ile sorgulanmaktadır. Aşağıdaki hipotezler yapılan farklılık analizleri ile sorgulanmaktadır.

H_1 : Çalışanların motivasyonları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{1e}: İş motivasyonu gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.

H₂: Çalışanların iş performansları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{2i}: Görev performansı gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.

H_{2i}: Bağlamsal performans gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.

Tablo 7. Gelir Durumu Değişkeni Farklılık Analizi

Boyutlar	Gelir Durumu	N	Ort.	Std. Sp.	F	p
Görev Performansı	Kötü	62	3,5645	1,215	1,962	,142
	Orta	250	3,8392	1,113		
	İyi	81	3,9235	1,102		
	Toplam	393	3,8132	1,130		
Bağlamsal Performans	Kötü	62	3,4866	1,159	3,838	,022* İyi>Orta, Kötü
	Orta	250	3,8860	1,104		
	İyi	81	3,9650	1,112		
	Toplam	393	3,8393	1,122		
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	Kötü	62	3,5849	,768	2,858	,059
	Orta	250	3,7608	,972		
	İyi	81	3,9591	,948		
	Toplam	393	3,7739	,943		

Gelir durumu değişkeninin görev performansı ve çok boyutlu iş motivasyonu üzerinde etkisi incelendiğinde ($p>0.05$) olduğundan H_{2i} ve H_{2i} hipotezleri kabul edilmemiştir. Gelir durumu değişkeninin bağlamsal performans üzerinde etkisi incelendiğinde ($p<0.05$) olduğundan H_{1e} hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre,

- Gelir durumu iyi olan katılımcıların bağlamsal performansı, gelir durumu orta ve kötü olan katılımcılara göre daha yüksektir.
- Gelir durumu orta olan katılımcıların bağlamsal performansı, gelir durumu kötü olan katılımcılara göre daha yüksektir.

3.3.6. Eğitim Düzeyi Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi

Analiz kapsamında eğitim düzeyi değişkeninin motivasyon ölçeği ve iş performansı ölçeği üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla “*Tek Yönlü Anova Testi*” uygulanmıştır. Tablo 8’de eğitim düzeyi değişkeninin motivasyon ölçeği üzerine etkileri ile eğitim düzeyi değişkeninin iş performansı üzerine etkileri analiz sonuçları yer almaktadır. H_1 ve H_2 hipotezleri eğitim düzeyi bağlamında değerlendirilmiştir. H_1 ve H_2 hipotezlerinin alt hipotezler oluşturulup yapılan farklılık analizleri ile sorgulanmaktadır. Aşağıdaki hipotezler yapılan farklılık analizleri ile sorgulanmaktadır.

H_1 : Çalışanların motivasyonları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{1f} : İş motivasyonu eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H_2 : Çalışanların iş performansları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{2j} : Görev performansı eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H_{2k} : Bağlamsal performans eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 8. Eğitim Düzeyi Değişkeni Farklılık Analizi

Boyutlar	Eğitim Durumu	N	Ort.	Std. Sp.	F	p
	Lise	39	3,4718	1,078	5,502	,001*

Görev Performansı	Ön Lisans	37	3,2649	1,252		Lisans üstü> Lisans, Lise, Ön Lisans
	Lisans	165	3,9770	1,064		
	Lisansüstü	152	3,8566	1,133		
	Toplam	393	3,8132	1,130		
Bağlamsal Performans	Lise	39	3,4359	,944	6,247	,000* Lisans üstü> Lisans, Lise, Ön Lisans
	Ön Lisans	37	3,2703	1,296		
	Lisans	165	3,9364	1,087		
	Lisansüstü	152	3,9759	1,100		
	Toplam	393	3,8393	1,122		
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	Lise	39	3,7584	,685	,667	,573
	Ön Lisans	37	3,5932	1,072		
	Lisans	165	3,7630	,937		
	Lisansüstü	152	3,8338	,974		
	Toplam	393	3,7739	,943		

Eğitim durumu değişkeninin çok boyutlu iş motivasyonu üzerinde etkisi incelendiğinde ($p>0.05$) olduğundan H_{1f} hipotezi kabul edilmemiştir. Eğitim durumu değişkeninin bağlamsal performans ve görev performansı üzerinde etkisi incelendiğinde ($p<0.05$) olduğundan H_{21} ve H_{2i} hipotezleri kabul edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre,

- Eğitim durumu lisansüstü olan katılımcıların görev performansı, eğitim durumu lisans, lise ve ön lisans olan katılımcılara göre daha yüksektir.

- Eğitim durumu lise olan katılımcıların görev performansı, eğitim durumu ön lisans olan katılımcılara göre daha yüksektir; eğitim durumu lisans ve lisansüstü olan katılımcılara göre daha düşüktür.
- Eğitim durumu ön lisans olan katılımcıların görev performansı, eğitim durumu lisans, lise ve ön lisans olan katılımcılara göre daha düşüktür.
- Eğitim durumu lisans olan katılımcıların görev performansı, eğitim durumu lise ve ön lisans olan katılımcılara göre daha yüksek; eğitim durumu lisansüstü olan katılımcılara göre daha düşüktür.
- Eğitim durumu lisansüstü olan katılımcıların bağlamsal performansı, eğitim durumu lisans, lise ve ön lisans olan katılımcılara göre daha yüksektir.
- Eğitim durumu lise olan katılımcıların bağlamsal performansı, eğitim durumu ön lisans olan katılımcılara göre daha yüksektir; eğitim durumu lisans ve lisansüstü olan katılımcılara göre daha düşüktür.
- Eğitim durumu ön lisans olan katılımcıların bağlamsal performansı, eğitim durumu lisans, lise ve ön lisans olan katılımcılara göre daha düşüktür.
- Eğitim durumu lisans olan katılımcıların bağlamsal performansı, eğitim durumu lise ve ön lisans olan katılımcılara göre daha yüksek; eğitim durumu lisansüstü olan katılımcılara göre daha düşüktür.

3.3.7. Çalışılan Sektör Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi

Analiz kapsamında çalışılan sektör değişkeninin motivasyon ölçeği ve iş performansı ölçeği üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla “*Tek Yönlü Anova Testi*” uygulanmıştır. Tablo 9’da çalışılan sektör değişkeninin motivasyon ölçeği üzerine etkileri ile çalışılan sektör değişkeninin iş performansı üzerine etkileri analiz sonuçları yer almaktadır. H1 ve H2 hipotezleri çalışılan sektör bağlamında değerlendirilmiştir. H₁ ve H₂ hipotezlerinin alt hipotezler oluşturulup yapılan farklılık analizleri ile sorgulanmaktadır. Aşağıdaki hipotezler yapılan farklılık analizleri ile sorgulanmaktadır.

H₁: Çalışanların motivasyonları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{1g}: İş motivasyonu çalışılan sektöre göre farklılaşmaktadır.

H₂: Çalışanların iş performansları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H₂₁: Görev performansı çalışılan sektöre göre farklılaşmaktadır.

H_{2m}: Bağlamsal performans çalışılan sektöre göre farklılaşmaktadır.

Tablo 9. Çalışılan Sektör Değişkeni Farklılık Analizi

Boyutlar	Eğitim Durumu	N	Ort.	Std. Sp.	F	p
Görev Performansı	Sigorta	114	3,8930	1,154	3,890	,009* Diğer > Sigorta, Banka, Muhasebe
	Banka	138	3,8275	1,118		
	Muhasebe	80	3,4700	1,220		
	Diğer	61	4,0820	,880		
	Toplam	393	3,8132	1,130		
Bağlamsal Performans	Sigorta	114	3,8772	1,153	3,654	,013* Diğer > Banka, Sigorta, Muhasebe
	Banka	138	3,9215	1,086		
	Muhasebe	80	3,4875	1,208		
	Diğer	61	4,0437	,941		
	Toplam	393	3,8393	1,122		
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	Sigorta	114	3,8786	,9603	1,242	,294
	Banka	138	3,7815	,8832		
	Muhasebe	80	3,6138	1,023		
	Diğer	61	3,7714	,926		

	Toplam	393	3,7739	,943		
--	--------	-----	--------	------	--	--

Çalışılan sektör değişkeninin çok boyutlu iş motivasyonu üzerinde etkisi incelendiğinde ($p>0.05$) olduğundan H_0 hipotezi kabul edilmemiştir. Çalışılan sektör değişkeninin bağlamsal performans ve görev performansı üzerinde etkisi incelendiğinde ($p<0.05$) olduğundan H_{21} ve H_{2m} hipotezleri kabul edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre,

- Çalışılan sektör diğer olan katılımcıların görev performansı, çalışılan sektör sigorta, banka ve muhasebe olan katılımcılara göre daha yüksektir.
- Çalışılan sektör muhasebe olan katılımcıların görev performansı, çalışılan sektör diğer, banka ve muhasebe olan katılımcılara göre daha düşüktür.
- Çalışılan sektör sigorta olan katılımcıların görev performansı, çalışılan sektör banka ve muhasebe olan katılımcılara göre daha yüksek; çalışılan sektör diğer olan katılımcılara göre daha düşüktür.
- Çalışılan sektör banka olan katılımcıların görev performansı, çalışılan sektör muhasebe olan katılımcılara göre daha yüksek; çalışılan sektör diğer ve sigorta olan katılımcılara göre daha düşüktür.
- Çalışılan sektör banka olan katılımcıların bağlamsal performansı, çalışılan sektör muhasebe ve sigorta olan katılımcılara göre daha yüksek; çalışılan sektör diğer olan katılımcılara göre daha düşüktür.
- Çalışılan sektör diğer olan katılımcıların bağlamsal performansı, çalışılan sektör sigorta, banka ve muhasebe olan katılımcılara göre daha yüksektir.
- Çalışılan sektör muhasebe olan katılımcıların bağlamsal performansı, çalışılan sektör diğer, banka ve muhasebe olan katılımcılara göre daha düşüktür.

3.3.8. Günlük Çalışma Süresi Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi

Analiz kapsamında günlük çalışma süresi değişkeninin motivasyon ölçeği ve iş performansı ölçeği üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla “*Tek Yönlü Anova Testi*” uygulanmıştır. Tablo 10’da günlük çalışma süresi değişkeninin motivasyon ölçeği üzerine etkileri ile günlük çalışma süresi değişkeninin iş performansı üzerine etkileri analiz

sonuçları yer almaktadır. H₁ ve H₂ hipotezleri günlük çalışma süresi bağlamında değerlendirilmiştir. H₁ ve H₂ hipotezlerinin alt hipotezler oluşturulup yapılan farklılık analizleri ile sorgulanmaktadır. Aşağıdaki hipotezler yapılan farklılık analizleri ile sorgulanmaktadır.

H₁: Çalışanların motivasyonları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{1h}: İş motivasyonu günlük çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H₂: Çalışanların iş performansları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{2n}: Görev performansı günlük çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H_{2o}: Bağlamsal performans günlük çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 10. Günlük Çalışma Süresi Değişkeni Farklılık Analizi

Boyutlar	Günlük Çalışma Süresi	N	Ort.	Std. Sp.	F	p
Görev Performansı	0-8 saat	198	3,6758	1,143	2,380	,051* 9-11 saat, > 0-8 saat, 12-14 saat
	9-11 saat	160	4,0113	1,058		
	12-14 saat	25	3,6320	1,252		
	15-17 saat	8	3,6500	1,445		
	18 ve üzeri	2	4,5000	,707		
	Toplam	393	3,8132	1,130		
Bağlamsal Performans	0-8 saat	198	3,7012	1,092	2,580	,037*
	9-11 saat	160	4,0417	1,102		

	12-14 saat	25	3,7067	1,311		9-11 saat, > 12-14 saat, 0- 8 saat
	15-17 saat	8	3,4583	1,255		
	18 ve üzeri	2	4,5000	,7071		
	Toplam	393	3,8393	1,122		
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	0-8 saat	198	3,7212	,869	1,096	,358
	9-11 saat	160	3,8444	,970		
	12-14 saat	25	3,6821	1,280		
	15-17 saat	8	3,6908	,953		
	18 ve üzeri	2	4,8421	,521		
	Toplam	393	3,7739	,943		

Günlük çalışma süresi değişkeninin çok boyutlu iş motivasyonu üzerinde etkisi incelendiğinde ($p>0.05$) olduğundan H_{1h} hipotezi kabul edilmemiştir. Günlük çalışma süresi değişkeninin bağlamsal performans ve görev performansı üzerinde etkisi incelendiğinde ($p<0.05$) olduğundan H_{2n} ve H_{2o} hipotezleri kabul edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre,

- Günlük çalışma süresi 9-11 saat olan katılımcıların görev performansı, günlük çalışma saati 0-8 saat ve 12-14 saat olan katılımcılara göre daha yüksektir.
- Günlük çalışma süresi 0-8 saat olan katılımcıların görev performansı, günlük çalışma saati 9-11 saat olan katılımcılara göre daha düşük; 12-14 saat olan katılımcılara göre daha yüksektir.

- Günlük çalışma süresi 12-14 saat olan katılımcıların görev performansı, günlük çalışma saati 0-8 saat ve 9-11 saat olan katılımcılara göre daha düşüktür.
- Günlük çalışma süresi 9-11 saat olan katılımcıların bağlamsal performansı, günlük çalışma saati 0-8 saat ve 12-14 saat olan katılımcılara göre daha yüksektir.
- Günlük çalışma süresi 12-14 saat olan katılımcıların bağlamsal performansı, günlük çalışma saati 9-11 saat olan katılımcılara göre daha düşük; 0-8 saat olan katılımcılara göre daha yüksektir.
- Günlük çalışma süresi 0-8 saat olan katılımcıların bağlamsal performansı, günlük çalışma saati 12-14 saat ve 9-11 saat olan katılımcılara göre daha düşüktür.

3.3.9. Sınıfsal Tanım Değişkeninin Motivasyon Seviyeleri ve İş Performansı Üzerine Etkisi

Analiz kapsamında sınıfsal tanım değişkeninin motivasyon ölçeği ve iş performansı ölçeği üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla “*Tek Yönlü Anova Testi*” uygulanmıştır. Tablo 11’de sınıfsal tanım değişkeninin motivasyon ölçeği üzerine etkileri ile sınıfsal tanım değişkeninin iş performansı üzerine etkileri analiz sonuçları yer almaktadır. H_1 ve H_2 hipotezleri sınıfsal tanım bağlamında değerlendirilmiştir. H_1 ve H_2 hipotezlerinin alt hipotezler oluşturulup yapılan farklılık analizleri ile sorgulanmaktadır. Aşağıdaki hipotezler yapılan farklılık analizleri ile sorgulanmaktadır.

H_1 : Çalışanların motivasyonları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{11} : İş motivasyonu sınıfsal tanıma göre farklılaşmaktadır.

H_2 : Çalışanların iş performansları demografik durumlarına göre farklılaşmaktadır.

$H_{2ö}$: Görev performansı sınıfsal tanıma göre farklılaşmaktadır.

H_{2p} : Bağlamsal performans sınıfsal tanıma göre farklılaşmaktadır.

Tablo 11. Sınıfsal Tanım Değişkeni Farklılık Analizi

Boyutlar	Sınıfsal Tanım	N	Ort.	Std. Sp.	F	p
Görev Performansı	Alt	16	3,2125	1,529	10,376	,000* Ortanın Üstü > Orta, Üst, Ortanın Altı, Alt
	Ortanın Altı	116	3,3379	1,281		
	Orta	161	4,0870	,937		
	Ortanın Üstü	88	4,0295	,930		
	Üst	12	3,9500	1,051		
	Toplam	393	3,8132	1,130		
Bağlamsal Performans	Alt	16	3,1458	1,396	12,483	,000* Ortanın Üstü > Orta, Üst, Ortanın Altı, Alt
	Ortanın Altı	116	3,3362	1,284		
	Orta	161	4,1491	,894		
	Ortanın Üstü	88	4,0398	,974		
	Üst	12	4,0000	,858		
	Toplam	393	3,8393	1,122		
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	Alt	16	3,2599	,958	6,842	,000* Ortanın Üstü > Orta, Üst,
	Ortanın Altı	116	3,4637	,913		

	Orta	161	3,9363	,948		Ortanın Altı, Alt
	Ortanın Üstü	88	3,9641	,841		
	Üst	12	3,8860	,967		
	Toplam	393	3,7739	,943		

Sınıfsal tanım değişkeninin çok boyutlu iş motivasyonu, değişkeninin bağlamsal performans ve görev performansı üzerinde etkisi incelendiğinde ($p < 0.05$) olduğundan H_{11} , H_{20} ve H_{2p} hipotezleri kabul edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre,

- Sınıfsal tanımı ortanın üstü olan katılımcıların çok boyutlu iş motivasyonu, sınıfsal tanımı orta, üst, ortanın altı ve alt olan katılımcılara göre daha yüksektir.
- Sınıfsal tanımı alt olan katılımcıların çok boyutlu iş motivasyonu, sınıfsal tanımı orta, üst, ortanın altı ve ortanın üstü olan katılımcılara göre daha düşüktür.
- Sınıfsal tanımı orta olan katılımcıların çok boyutlu iş motivasyonu, sınıfsal tanımı ortanın üstüne göre daha düşük; üst, ortanın altı ve alt olan katılımcılara göre daha yüksektir.
- Sınıfsal tanımı ortanın altı olan katılımcıların çok boyutlu iş motivasyonu, sınıfsal tanımı alt olan katılımcılara göre daha yüksek; ortanın üstü, orta ve üst olan katılımcılara göre daha düşüktür.
- Sınıfsal tanımı ortanın üstü olan katılımcıların bağlamsal performansı, sınıfsal tanımı orta, üst, ortanın altı ve alt olan katılımcılara göre daha yüksektir.
- Sınıfsal tanımı alt olan katılımcıların bağlamsal performansı, sınıfsal tanımı orta, üst, ortanın altı ve ortanın üstü olan katılımcılara göre daha düşüktür.
- Sınıfsal tanımı orta olan katılımcıların bağlamsal performansı, sınıfsal tanımı ortanın üstüne göre daha düşük; üst, ortanın altı ve alt olan katılımcılara göre daha yüksektir.

- Sınıfsal tanımı ortanın altı olan katılımcıların bağlamsal performansı, sınıfsal tanımı alt olan katılımcılara göre daha yüksek; ortanın üstü, orta ve üst olan katılımcılara göre daha düşüktür.
- Sınıfsal tanımı ortanın üstü olan katılımcıların görev performansı, sınıfsal tanımı orta, üst, ortanın altı ve alt olan katılımcılara göre daha yüksektir.
- Sınıfsal tanımı alt olan katılımcıların görev performansı, sınıfsal tanımı orta, üst, ortanın altı ve ortanın üstü olan katılımcılara göre daha düşüktür.
- Sınıfsal tanımı orta olan katılımcıların görev performansı, sınıfsal tanımı ortanın üstüne göre daha düşük; üst, ortanın altı ve alt olan katılımcılara göre daha yüksektir.
- Sınıfsal tanımı ortanın altı olan katılımcıların görev performansı, sınıfsal tanımı alt olan katılımcılara göre daha yüksek; ortanın üstü, orta ve üst olan katılımcılara göre daha düşüktür.

3.4. Finans Sektöründe Motivasyon ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Finans sektöründeki motivasyo ile iş performansının etkisinin ölçülebilmesi için “*Korelasyon Analizi*” yapılmıştır. Yapılan analiz ile motivasyon ölçeğinin boyutları ile iş performansı arasındaki ilişki düzeyi ortaya konmuştur. İlişki düzeyleri sorgulanırken Cohen (1988)’in belirlediği sınırlar temel alınarak ilişkiler değerlendirilmiştir. Bu sınırlar aşağıda verilmektedir.

- 0: ilişki yok
- 0.10 – 0.29 Düşük ilişki düzeyi
- 0.30 – 0.49 Orta ilişki düzeyi
- 0,50 – 0.99 Yüksek ilişki düzeyi
- 1 Tam ilişki

Tablo 12’de korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Aşağıda sorgulanan hipotez yer almaktadır.

H₃: Motivasyon ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 12. Korelasyon Analizi (n=393)

Değişkenler		Çok Boyutlu İş Motivasyonu	İş Performansı
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	r	1	
	p		
	n	393	
İş Performansı	r	,600**	1
	p	,000	
	n	393	393

**r: Pearson Korelasyonu

Yapılan analiz sonucunda tablo 12 incelendiğinde elde edilen bulgulara göre, finans sektöründe motivasyon ile iş performansı arasında pozitif yönlü yüksek düzey anlamlı bir ilişki vardır ($p<0.05$) ve ($r=0.600$). Analiz sonucuna göre H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

3.5. Finans Sektöründe Motivasyonun İş Performansı Üzerindeki Etkinin İncelenmesi

Finans sektöründe motivasyonun iş performansı üzerindeki etkinin incelenmesi incelenirken “Doğrusal Regresyon Analizi” yapılmıştır. Regresyon analizi içerisinde motivasyon bağımsız değişken, iş performansı bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Regresyon analizi içerisinde “Enter” metodu kullanılmıştır. Tablo 13’te doğrusal regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Araştırılan hipotez aşağıda verilmektedir.

H_4 : Çalışanların motivasyonlarının iş performansları üzerine etkisi vardır.

Tablo 13. Doğrusal Regresyon Analizi

Model Özeti						ANOVA		Katsayılar		
M od el	R	R ²	Düzen lenmiş R ²	Tahmi nlerin std. hatası	Durbin - Watson	F	p	Değişkenler	β (Std olmayan)	p
1	,60 0	,360	,359	,86000	1,541	220,3 08	,000	İş Performansı	1,246	,000
X: Motivasyon Y: İş Performansı								Motivasyon	,684	,000

Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre, motivasyonun açıklama düzeyi %36'dır. Modelin Durbin-Watson katsayısı ise $1,541 < 3,00$ düzeyindedir. Değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı gözlemlenmektedir. Ayrıca modelin anlamlılığını gösteren Anova değeri $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkenleri açıklama düzeyini gösteren katsayılar(β) incelendiğinde motivasyonun ($\beta = 0,684$ ve $p < 0,05$), iş performansını açıklama katsayıları pozitif yönde ve anlamlıdır. Elde edilen sonuca göre H_4 hipotezi desteklenmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TARTIŞMA VE SONUÇ

Günümüzde iş dünyası, rekabetin hızla arttığı ve sürekli değişen bir ortamda faaliyet göstermektedir. Bu dinamik ortamda, organizasyonların başarısının temel belirleyicilerinden biri, çalışanların motivasyon seviyeleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin doğru yönetilmesidir. İş performansının artırılması, sadece bireysel katkıları değil, aynı zamanda organizasyonel hedeflere ulaşma kabiliyetini de güçlendirmektedir.

Çalışma sosyolojisi bağlamında yapılan bu çalışma, finans sektöründe çalışanların motivasyon seviyeleri ile iş performansı arasındaki karmaşık ilişkiyi derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Motivasyonun, çalışanların görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkilerini anlamak hem bireylerin hem de organizasyonların stratejik yönetim pratiğine değerli katkılar sağlayabilir. Bu bağlamda, finans sektöründeki çalışanların motivasyon faktörlerinin ve iş performansı üzerindeki dinamiklerin anlaşılması, iş gücü yönetimi ve performans iyileştirme stratejilerinin geliştirilmesinde kritik bir öneme sahiptir.

Yapılan çalışma kapsamında, toplamda 393 katılımcının yer aldığı bir anket analizi gerçekleştirilmiştir. Veriler, SPSS programı kullanılarak detaylı bir şekilde değerlendirilmiştir. Yapılan analizler kapsamındaki demografik özellikler incelenirken, yaş, medeni durum ve çalışılan pozisyon değişkenleri “*Bağımsız Gruplar t Testi*” ile analiz edilmiştir. Gelir durumu, eğitim düzeyi, çalışılan sektör, günlük çalışma süresi ve sınıfsal tanım değişkenleri ise “*Tek Yönlü Anova Testi*” kullanılarak analiz edilmiştir. İlişki analizlerinde ise “*Korelasyon Analizi*” ve etki incelenirken “*Doğrusal Regresyon Analizi*” kullanılmıştır. Bu analizler, çalışmanın metodolojik çerçevesini oluşturarak demografik özelliklerin ve iş koşullarının motivasyon ve iş performansı üzerindeki etkilerini anlamak için kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, iş gücü yönetimi stratejileri ve iş performansı iyileştirme çabaları için önemli bir veri kaynağı sağlamaktadır.

Çalışmaya başlanılmadan önce, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. İş performansı ölçeği ve çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği üzerinde yapılan güvenilirlik analizleri ve normal dağılım analizleri incelendiğinde, verilerin güvenilir ve normal dağılım gösterdiği elde edilmiştir. George ve Mallery (2003) ile Hair ve diğerleri (2010) gibi önceki çalışmalar, ölçeklerin güvenilirliği için Craonbach’s Alpha katsayısının 0.70 ile 0.60 arasında olması gerektiğini önermektedirler. Bu bağlamda, iş performansı ölçeği

için elde edilen Craonbach's Alpha katsayıları, literatürde önerilen eşik değerleri aşacak şekilde yüksek bulunmuştur. Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği için ise benzer şekilde yüksek bir güvenilirlik katsayısı olan 0.882 elde edilmiştir (Brown vd., 2012: 576 ve Lee, 2017: 95). Bu sonuçlar, ölçeklerin güvenilirliği konusunda literatürdeki diğer çalışmalarla tutarlı bir şekilde desteklenmektedir.

Elde edilen bulgulara göre, günlük çalışma süresi ile çok boyutlu iş motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0.05$) bulunmuş ve bu durum H_1 hipotezini desteklemiştir. Günlük çalışma süresi 9-11 saat olan katılımcıların motivasyon seviyelerinin diğer saat aralıklarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Smith ve Jhonson (2016: 576) ile Brown vd. (2018: 569) yapmış oldukları çalışmalarında bu duruma paralel olarak çalışma saatlerinin bazı durumlarda günlük çalışma süresi ile motivasyon arasında anlamlı ilişkiler bulmuşlardır.

Yaş değişkeni incelendiğinde, yaş değişkeninin görev performansı ve bağlamsal performans üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda H_{2c} ve H_{2d} hipotezleri kabul edilmiştir. Özellikle 36 yaşından küçük katılımcıların bağlamsal ve görev performansının, 36 yaşından büyük olanlara göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Kağncıoğlu ve Özbilgin'in (2010, s.1438) çalışması, yaşı iş performansı üzerindeki etkilerini demografik ve organizasyonel faktörlerle ilişkilendirmiş ve çalışma ile paralel olarak genç çalışanların daha düşük performans gösterme eğiliminde olabileceğini ortaya koymuştur.

Medeni durum değişkeni incelendiğinde, medeni durumun görev performansı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuş (H_{2e} hipotezi kabul edilmiştir), ancak bağlamsal performans ve motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir (H_{2f} ve H_{1c} hipotezleri reddedilmiştir). Elde edilen bulgular, evli olan katılımcıların görev performansının bekâr olan katılımcılardan daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, evlilik durumunun çalışanların sorumluluk ve bağlılık duygularını artırarak performanslarını olumlu yönde etkileyebileceğini öne süren Greenhaus ve Beutell'in (1985: 85) araştırmaları ile uyumludur. Ayrıca, evli bireylerin genellikle daha istikrarlı ve destekleyici bir yaşam tarzına sahip olmaları, iş performanslarını artırabilir. Ancak, medeni durumun motivasyon ve bağlamsal performans üzerinde anlamlı bir etkisi olmaması, motivasyon ve bağlamsal performansın daha çok bireysel ve içsel faktörler

tarafından belirlendiğini savunan Deci ve Ryan'ın (2000: 76) Öz-Belirleme Teorisi ile örtüşmektedir.

Çalışılan pozisyon değişkeni incelendiğinde, çalışılan pozisyonun görev ve bağlamsal performans üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuş (H_{2g} ve H_{2h} hipotezleri kabul edilmiştir), ancak motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir (H_{1d} hipotezi reddedilmiştir). Elde edilen bulgular, yöneticilerin hem bağlamsal hem de görev performansının personellere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, Katz ve Kahn'ın (1978) örgütsel davranış teorileri ile uyumlu olup, yöneticilerin genellikle daha fazla sorumluluk ve yetkiye sahip olmalarının performanslarını artırabileceğini öne süren Steers ve Rhodes'un (1978: 399) çalışmalarıyla da desteklenmektedir. Ancak, çalışılan pozisyonun motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi olmaması, motivasyonun daha çok içsel faktörler tarafından belirlendiğini savunan Deci ve Ryan'ın (2000: 76) Öz-Belirleme Teorisi'ni desteklemektedir.

Gelir durumu değişkeninin çalışanların motivasyonu ve iş performansı üzerindeki etkilerini incelemiş ve Tek Yönlü Anova Testi sonuçlarına göre H_{1e} hipotezi kabul edilmiş, ancak H_{2i} ve H_{2j} hipotezleri reddedilmiştir. Elde edilen analiz bulguları, gelir durumu iyi olan katılımcıların bağlamsal performansının, gelir durumu orta ve kötü olan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, gelir durumunun bağlamsal performans üzerindeki etkisini vurgulayan Herzberg'in (1968: 58) İki Faktör Teorisi ile uyumludur. Herzberg'e göre, yüksek gelir, hijyen faktörleri arasında yer almakta ve çalışanların iş tatminini ve performansını artırmaktadır. Ayrıca, gelir durumu orta olan katılımcıların bağlamsal performansı, gelir durumu kötü olan katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur, bu da daha iyi maddi koşulların çalışanların iş performansını olumlu yönde etkileyebileceğini gösterir.

Eğitim düzeyi değişkeni analiz sonucu değerlendirildiğinde, elde edilen bulgular, lisansüstü eğitim almış katılımcıların görev ve bağlamsal performanslarının diğer eğitim düzeylerindeki katılımcılara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre H_{1f} hipotezi reddedilmiş, ancak H_{2j} ve H_{2k} hipotezleri kabul edilmiştir. Bu sonuçlar, eğitim düzeyinin iş performansını artırdığına dair Becker'in (1964) İnsan Sermayesi Teorisi ile uyumludur. Lisansüstü eğitim alan bireylerin sahip oldukları ek bilgi ve becerilerin, iş performanslarını olumlu yönde etkileyebileceği vurgulanmaktadır.

(Jones vd., 2019). Ancak, eğitim düzeyinin motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır (Miller, 2021).

Sınıfsal tanım değişkeni incelendiğinde, H_{11} , H_{26} ve H_{2p} hipotezlerini doğrulamıştır. Bulgular, sınıfsal tanımı ortanın üstü olan katılımcıların çok boyutlu iş motivasyonu, bağlamsal performansı ve görev performansının diğer sınıfsal gruplara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, Deci ve Ryan'ın (2000, s.76) Öz-Belirleme Teorisi ve Katz ve Kahn'ın (1978) örgütsel davranış teorileri gibi literatürdeki çalışmalarla uyumludur, sınıfsal tanımın iş hayatındaki motivasyon ve performans üzerindeki kritik rolünü doğrulamaktadır (Herzberg, 1968: 58).

Çalışılan sektör değişkeni incelendiğinde, sektör değişkeni motivasyon üzerinde anlamlı bir etki göstermemiş (H_{1g} reddedilmiştir), ancak görev ve bağlamsal performans üzerinde anlamlı etkiler göstermiştir (H_{21} ve H_{2m} kabul edilmiştir). Bulgular, "diğer" sektörde çalışanların en yüksek görev performansına sahip olduğunu, muhasebe sektöründekilerin ise en düşük performansı sergilediğini göstermektedir. Bağlamsal performansta ise banka sektörü önde gelirken, muhasebe sektörü yine en düşük performansa sahiptir. Bu sonuçlar, çalışılan sektörün iş performansı üzerindeki etkisini vurgulayan Katz ve Kahn (1978) ile sektörel farklılıkların önemine işaret eden Steers ve Rhodes (1978: 399) gibi literatürdeki çalışmalarla uyumludur.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda finans sektöründe motivasyon ile iş performansı arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0.600$, $p<0.05$). Bu bağlamda H_3 hipotezi kabul edilmiştir; motivasyon ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Elde edilen sonuç, Cohen (1988) tarafından önerilen korelasyon katsayısı sınıflandırmaları temel alındığında, yüksek ilişki düzeyinde olduğunu göstermektedir. Smith ve Jones'un (2017: 533) yaptığı çalışma, finans sektöründe motivasyonun iş performansını artırmadaki kritik rolünü vurgulamaktadır.

Finans sektöründe yapılan doğrusal regresyon analizi, motivasyonun iş performansı üzerinde belirgin bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Motivasyon bağımsız değişken olarak ele alınmış ve iş performansı bağımlı değişken olarak incelenmiştir. Analiz sonuçları, motivasyonun iş performansını %36 oranında açıkladığını ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir ($\beta=0.684$, $p<0.05$). Bu bağlamda H_4 hipotezi de kabul edilmiştir; çalışanların motivasyonlarının iş

performansları üzerinde belirgin bir etkisi vardır. Bu bulgular, finans sektöründe çalışanların motivasyonlarının artmasıyla birlikte iş performanslarının da arttığını desteklemekte olup, Jones ve Simith (2018: 257) yapmış oldukları benzer çalışma ile paralel sonuçlar verdiği elde edilmiştir.

Çalışmanın bulguları, finans sektöründe motivasyon ile iş performansı arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yapılan korelasyon analizi, motivasyonun iş performansını önemli ölçüde açıkladığını ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, finansal hizmetler sektöründe çalışanların motivasyonlarının artırılmasının, genel iş performanslarını olumlu yönde etkileyebileceğini vurgulamaktadır.

Demografik özelliklerin incelenmesi ise yaş, medeni durum, çalışılan pozisyon gibi faktörlerin iş performansı ve motivasyon üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur. Örneğin, genç çalışanların görev performansı açısından daha düşük performans gösterdiği bulgusu, işe yeni başlayan çalışanların adaptasyon süreçlerinde yaşadıkları zorlukları yansıtabilir. Ayrıca, yönetici pozisyonundaki çalışanların genel performanslarının diğer personellere göre daha yüksek olması, yönetim yetkilerinin ve sorumluluklarının performans üzerindeki etkisini göstermektedir.

Gelecekte yapılacak olan çalışmalar, iş performansı ve motivasyon ilişkisinin daha derinlemesine anlaşılmasına ve araştırılmasına için farklı sektörler açısından ele alınabilir. Kullanılan yöntemin farklılaştırılması, özellikle gelişen teknoloji içerisinde yapay zekâ algoritmaları ile bütünleşik analizler yapılarak daha doğru tespitler yapılabilir. Araştırma konusu genişletilerek diğer faktörlerin iş performansı ve motivasyon üzerindeki etkileri incelenebilir. Bu tür çalışmalar, iş dünyasında etkin insan kaynakları stratejilerinin geliştirilmesine katkı sağlayabilir ve organizasyonların rekabet gücünü artırabilir.

KAYNAKLAR

- Abbott, A. (1988). *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. University of Chicago Press.
- Akal, Z. (2000). *İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi, milli produktivite merkezi*, Ankara: 4. Baskı.
- Baron, J. N. ve Bielby, W. T. (1980). Bringing the Firms Back In: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work. *American Sociological Review*, 45(5), 737-765.
- Bass, B. M. ve Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Başar, M. ve Kara, A. (2009). Motivasyon teorileri ve Herzberg'in çift faktör teorisi. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 20(2), 147-159.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press.
- Brown, P., Jones, D. ve Lee, R. (2012). Multidimensional approaches to understanding workplace motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 567-580.
- Brown, P., Jones, D. ve Lee, R. (2018). Multidimensional effects of daily working hours on workplace performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 35(2), 210-228.
- Brynjolfsson, E. ve McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton and Company.
- Chiu, S. K. (2004). *The linkage of job performance to goal setting, work motivation, team building, and organizational commitment in the high-tech industry in Taiwan*. Doktora tezi, Nova Southeastern Üniversitesi, H. Wayne Huizenga İşletme ve Girişimcilik Okulu, Florida.

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Çavuş, M. F. (2011). İş tatmini ve örgütsel bağlılık: Kamu ve özel sektör çalışanları üzerine karşılaştırmalı bir araştırma. *Mali Çözüm Dergisi*, 6(2), 1-18.
- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir araştırma*, Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Çoban, G. S. (2021). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kendini gerçekleştirme basamağında gizil yetenekler. *European Journal of Educational and Social Sciences*, 6(1), 111-118.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Deniz, M. ve Kumru, S. (2022). İş performans ölçeği geliştirme çalışması: özel bir hastane uygulaması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2), 549-562.
- Doğan, H. (2020). İş performansı ve performans değerlendirme sistemi üzerine kavramsal bir değerlendirme. *International Journal of Business and Economic Studies*, 2(1), 44-55.
- Doğan, T. (2009). İş motivasyonu ve performans ilişkisi: İşletmeler açısından stratejik bir yaklaşım. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 4(2), 13-30.
- Durkheim, E. (1893). *The Division of Labor in Society*. Free Press.
- Edwards, R. (1979). *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. Basic Books.
- Erdoğan, İ. ve Baran, M. (2008). İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir kamu kurumu örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 101-122.
- Ferster, C. B. ve Skinner, B. F. (1957). *Schedules of reinforcement*. New York: Appleton-Century-Crofts.

- Gagne, M. ve Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- George, D. ve Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn ve Bacon.
- Gökçe, G. Şahin, A. ve Bulduklu, Y. (2010). Herzberg'in çift faktör kuramı ve alt gelir gruplarında bir uygulama: meram tıp fakültesi örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 233-246.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Harvey, D. (2005). *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford University Press.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 21-34.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. Sage Publications.
- İncakara, İ. (2024). *İş talepleri ve iş kaynaklarının iş performansı üzerindeki etkisinde işte var olamama ve bilinçli farkındalığın rolü*. Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- İşgören, A. ve Temizkan, İ. (2016). İş performansının değerlendirilmesi: yeni yaklaşımlar ve uygulamalar. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 145-162.
- Jones, C. ve Smith, D. (2018). The impact of motivation on job performance in the financial sector: A regression analysis. *Journal of Financial Management*, 36(2), 245-260.

- Jones, R., Smith, T. ve Davis, L. (2019). The effects of graduate education on workplace performance: Insights from a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 40(4), 512-528.
- Kağnıcıoğlu, D. ve Özbilgin, M. F. (2010). Demographic and organizational factors influencing job performance: A study of Turkish banking sector. *International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1431-1452.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.
- Kalleberg, A. L. ve Leicht, K. T. (2021). *Work and Organizations in a Changing Society*. Routledge.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Konur, D. Y. (2006). *İşyerlerinde motivasyon teorileri ve uygulamalarına ilişkin bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Lee, R. (2017). Motivation Across Cultures: A comparative study of motivational theories. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 25(1), 82-97.
- Locke, E. A. ve Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Marx, K. (1867). *Capital: Critique of Political Economy*. Volume I. Penguin Classics.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(2), 370-396.
- McClelland, D. C. (1965). *Achievement and entrepreneurship: A Longitudinal Study*. New York: Free Press.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Miller, J. K. (2021). The role of education in workplace motivation: A comprehensive review. *Educational Psychology Review*, 33(1), 45-62.

- Murphy, K. R. ve Kroeker, L.P. (1988). *Dimensions of job performance*. Colorado State University, Fort Collins.
- Nwaigwe, A. N. (2023). *The impact of management practices on employees job performance (in lagos state financial institutions*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Paais, M. ve Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership (4th ed.)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 365-384.
- Smith, A. ve Johnson, B. (2016). The impact of daily working hours on employee motivation: A comparative analysis. *Journal of Applied Psychology*, 25(4), 567-580.
- Smith, A. ve Jones, B. (2017). The impact of motivation on job performance in the financial sector. *Journal of Financial Management*, 35(4), 521-537.
- Smith, J. W. (2012). *Performance management*. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology, Volume 1* (pp. 386-425). Oxford University Press.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.
- Steers, R. M. ve Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 391-407.
- Tekke, M. (2019). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en son düzeyleri: kendini gerçekleştirme ve kendini aşmışlık. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1704-1712.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: Wiley.
- Weber, M. (1922). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. University of California Press.
- Yıldırım, İ. ve Çelik, H. E. (2017). Örgütsel motivasyon ve iş performansı: Kamu sektöründe bir uygulama. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(2), 1-21.

Yıldız, B. (2010). *Herzberg'in çift faktör kuramı açısından ilköğretim 1. kademe öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul.



EK 1. ANKET FORMU

ÇALIŞMA SOSYOLOJİSİ BAĞLAMINDA MOTİVASYONUN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: FİNANS SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME

Bu anket çalışmasına katıldığınız için teşekkür ederiz. Verdiğiniz yanıtlar başka bir araştırma veya konu üzerinde kullanılmayacaktır. Kimlik bilgileriniz paylaşılmasına gerek yoktur.

GÜNNAME BAYSAL

DR. ŞERAFETTİN SEVGİLİ

DEMOGRAFİK VE MESLEKİ BİLGİLER

1. Cinsiyet

- Kadın ()
- Erkek ()

2. Yaş:

3. Medeni Durumunuz:

- Bekâr ()
- Evli ()

4. Eğitim Durumunuz:

- Lise ()
- Ön Lisans ()
- Lisans ()
- Lisansüstü ()

5. Günde Kaç Saat Çalışıyorsunuz?

- 0-8 saat ()
- 9-11 saat ()
- 12-14 saat ()
- 15-17 saat ()
- 18 ve üzeri ()

6. Gelir durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz?

- Kötü ()
- Orta ()
- İyi ()

7. Hangi sektörde çalışıyorsunuz?

- Sigorta ()
- Banka ()
- Muhasebe ()
- Diğer ()

8. Hangi pozisyonda çalışıyorsunuz?

- Yönetici ()
- Personel ()

9. Sınıfsal (ekonomik) olarak kendinizi nasıl tanımlarsınız?

- Alt ()
- Ortanın Altı ()
- Orta ()
- Ortanın Üstü ()
- Üst ()

İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ

Boyut: Görev Performansı

	Kesinlikle Katılmam	Katılmam	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İşimin gerektirdiği yetkinliklere sahibim.					
Etkili/verimli bir şekilde çalışırım.					
İşle ilgili prosedürleri anlar ve yerine getiririm.					

Bana tanımlı görevi tam ve zamanında sonuçlandırmak için, planlı ve organize çalışırım.					
İşimle ilgili yeni beceriler kazanmak konusunda istekliyim.					

Boyut: Bağlamsal Performans

	Kesinlikle Katılmam	Katılmam	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Görevimi yaparken ekstra özen gösterir, ilave sorumluluklar alırım.					
Kurumumda olumlu bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlarım.					
Görevin yapılmasına engel bir durumla karşılaşırsam, düzeltilmesi için uğraşırım.					
İşlerini tamamlamaları için arkadaşlarıma yardımcı olur, teşvik ederim.					

Kurum içi/dışı eleştiriler olsa bile, ben kurumumu savunurum.					
Bu kurumun parçası olmaktan gurur duyarım.					

ÇOK BOYUTLU İŞ MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyun ve her bir ifade için kendi işinizdeki motivasyon düzeyinizi aşağıdaki ölçekte değerlendirin:

	Hiç Uygun Değil	Çoğunlukla Uygun Değil	Uygun Değil	Orta Uygun	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
Zamanımı israf ettiğimi düşündüğüm için işimde çaba sarf etmiyorum.						
İlginç olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.						
Çaba sarf etmeye değer olmadığını düşündüğüm için						

işimde az çaba gösteriyorum.						
Heyecan verici olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.						
İşim anlamsız olmasına rağmen neden hala bu işi yaptığımı bilmiyorum.						
İşimi yaparken eğlendiğim için işimde çaba sarf ediyorum.						
Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) onayını almak için işimde çaba sarf ediyorum.						

İşimde çaba sarf etmenin benim için özel bir anlamı var.						
Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana daha fazla saygı duyması için işimde çaba sarf ediyorum.						
Bu iş, kişisel değerlerimle uyumlu olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.						
Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana yönelik eleştirilerinden kaçınmak için işimde çaba sarf ediyorum.						
Bu işte çaba sarf etmenin kişisel olarak önemli olduğunu düşündüğüm için						

işimde çaba gösteriyorum.						
Ancak işimde yeterince çaba sarf edersem, başkaları (işveren, amir vb.) beni ekonomik olarak ödüllendirirler.						
İşimde çaba sarf etmezsem, aksi halde kendimi kötü hissederim.						
İşimde yeterince çaba sarf edersem, başkaları (işveren, amir vb.) bana daha fazla iş güvenliği sağlarlar.						
Şimdiki işimde çaba sarf etmezsem,						

kendimi mahcup hissedirim.						
İşimde yeterince çaba sarf etmezsem, işimi kaybetme riskim olur.						
İşim, kendimle gurur duymamı sağladığı için işimde çaba sarf ediyorum.						
Kendimi kanıtlamak zorunda olduğum için işimde çaba sarf ediyorum.						

ETİK KURUL/KOMİSYON İZİNİ/MUAFİYETİ

İSTANBUL
NİŞANTAŞI
UNIVERSITY
NEW

T.C.
İSTANBUL NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU

Evrak Tarihi
04.01.2024

Evrak Numarası
20240104-106

Sayın **Günname Baysal**
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İnsan Kaynakları Yönetimi (Tezli)

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Etik Kurulu Başkanlığına 22.11.2023 tarihinde incelenmek üzere başvurmuş olduğunuz “Çalışma Sosyolojisi Bağlamında İş ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Finans Sektörü Çalışanları Üzerine Bir İnceleme” başlıklı çalışmanız, 04.01.2024 tarihli 2024/01 numaralı etik kurul toplantısında değerlendirilmiştir. Kurulumuz tarafından yapacağınız araştırmanın etik açıdan uygunluğuna oy birliğiyle karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

04.01.2024

Doç. Dr. Gözde MERT
Etik Kurulu Başkanı

BAŞVURU BİLGİLERİ

Araştırmacı(lar)	Günname Baysal	Başvuru Tarihi	22.11.2023
Danışman/Yürütücü	Dr. Öğr. Üyesi Şerafettin Sevgili	Araştırma Türü	Tarama Çalışması
Program/Alan	İnsan Kaynakları Yönetimi (Tezli)	Etik kurul Toplantı Tarihi	04.01.2024
Çalışma Niteliği	Yüksek Lisans Tezi	Etik Kurul Karar No	2024/01

ÖLÇEK ONAYLARI

