



T.C.

**ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK TURİZMİ ANA BİLİM DALI**

**PANDEMİ SÜRECİNDE SAĞLIK VE TURİZM ALANLARINDAKİ
AKADEMİSYENLERİN İŞ TATMİNİ VE PERFORMANSLARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Yüksek Lisans

İlhan BUYRUKOĞLU

**Danışman
Doç. Dr. Özgür GÖLGE**

**ALANYA
2022**

T.C.
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

PANDEMİ SÜRECİNDE SAĞLIK VE TURİZM ALANLARINDAKİ
AKADEMİSYENLERİN İŞ TATMİNİ VE PERFORMANSLARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ

Yüksek Lisans Tezi

İlhan BUYRUKOĞLU
Anabilim Dalı: Sağlık Turizmi
Program Adı: Sağlık Turizmi Tezli Yüksek Lisans

DANIŞMAN
Doç. Dr. Özgür GÖLGE

ALANYA
2022

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

İlhan BUYRUKOĞLU

ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR SAYFASI

Bu tezi zor şartlar altında çalışan tüm sağlık personellerine ve her süreçte yanımda olan sevgili aileme armağan ediyorum.

Attığım her adımda yanımda olan, tez hazırlığım sürecinden bu ana gelmeme kadar tavsiyeleri ile bana değer katan Doç. Dr. Özgür GÖLGE 'ye tez danışmanlığı için sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Özellikle de tezimin temelini oluşturan araştırmamdaki sabır ve rehberliği ile umutsuz anlarımdaki bakış açımı tamamıyla değiştirdiği için ayrıca teşekkür ederim.

Bu çalışmada desteklerini esirgemeyen, bu günlere gelmemde en büyük emekleri olan annem Süreyya BUYRUKOĞLU, babam İhsan BUYRUKOĞLU ve akademik çalışmalara beni teşvik eden ve her süreçte yanımda olan kardeşim Erhan BUYRUKOĞLU' na hoşgörü ve destekleri, en önemlisi de kararlarım saygı gösterdikleri için teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim sürecinde bilgi, beceri, donanım ve yaşanmışlıkları ile yolumu aydınlatan Doç. Dr. İshak Suat ÖVEY' e, akademik çalışmamda ilerleyebilmem noktasında emeklerini esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Murat YETKİN ve Dr. Öğr. Üyesi Ali Osman UYMAZ' a, ders dönemim sürecinde derslerini aldığım ufkumu genişleten tüm Sağlık Turizmi Anabilim Dalındaki değerli hocalarıma sonsuz teşekkür ederim.

İlhan BUYRUKOĞLU

2022

ÖZET

Pandemi Sürecinde Sağlık ve Turizm Alanlarındaki Akademisyenlerin İş Tatmini ve Performanslarının Değerlendirilmesi

İlhan BUYRUKOĞLU

Sağlık Turizmi Anabilim Dalı

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Temmuz, 2022 (68 Sayfa)

Pandemi sürecinin yaşamın tüm alanlarıyla beraber çalışma yaşamını da olumsuz etkilemesi sonucu, yeni çalışma modelleri ortaya çıkmıştır. Tüm faaliyet alanlarında olduğu gibi eğitim alanı da bu süreçten etkilenmiştir. Bu araştırmanın amacı: pandemi boyunca sağlık ve turizm alanlarında çalışan akademisyenlerin iş tatmini ve performansları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı, yaş, cinsiyet, mesleki tecrübe, pandemi süreci boyunca serbest zamanlarında ailelerine ve sosyal aktivitelerine vakit ayırmaları ile üniversitelerdeki eğitim ve öğretim sürecinde yürütülen uzaktan eğitim faaliyetlerinin akademisyenlerin iş tatmini ve performanslarını nasıl etkilediğini nicel bir araştırma ile incelemektir. Araştırma verilerini elde etmek için anket yöntemi kullanılmış, anketler Nisan-Aralık 2021 tarihleri arasındaki dokuz aylık dönemde 400 katılımcı tarafından yanıtlanmıştır. Veriler istatistik paket programı ile güvenilirlik analizi, tanımlayıcı istatistikler, faktör analizi, t-testi, anova analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Katılımcıların performans düzeyleri 4.26 puan alırken, içsel tatmin düzeyi 3.97, dışsal tatmin düzeyi 3.74 ve genel tatmin düzeyi ise 3.86 puan almıştır. Yapılan analizler sonucunda, iş tatmin ölçeğinin performans üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların pandemi sürecinde işe gidip gelmelerinde medeni durum ve yaş faktörünün etkili olduğu bulunmuştur. İş tatmin ölçeği ve alt boyutlarında uzaktan eğitimin yüz yüze eğitimden farkı olmadığını düşünenlerin sayısının, iki eğitim modelinin birbirinden farkı olduğunu düşünenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonuç kısmında uygulamaya yönelik önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş Tatmini, İş Performansı, Pandemi, Akademisyen

ABSTRACT

The Evaluation of Job Satisfaction and Performances of the Academicians in Health and Tourism Field During the Pandemic

İlhan BUYRUKOĞLU

Department of Health Tourism

Graduate School of Alanya Alaaddin Keykubat University,

July, 2022 (68 pages)

As a result of the pandemic process negatively affecting working life as well as all areas of life, new working models have emerged. As in all fields of activity, the field of education was also affected by this process. The aim of this research is the determination whether there is a significant difference between the job satisfaction and performance of academicians working in the fields of health and tourism during the pandemic process, age, gender, professional experience, spare time for their families and social activities in their free time during the pandemic process and distance education activities carried out in the education and training process at universities. The survey method was used to obtain the research data and the surveys were answered by 400 participants within nine months between April and December 2021. Data was subjected to reliability analysis, descriptive statistics, factor analysis, t-test, anova analysis, correlation analysis and regression analysis with the statistical package program. While the performance levels of the participants 4.26 points, the internal satisfaction level was 3.97, the external satisfaction level were 3.74 and the general satisfaction level were 3.86 points. As a result of the analysis, it was determined that the job satisfaction scale had a statistically significant positive effect on performance. In addition, it was found that the marital status and age factor were effective in the participants' commuting during the pandemic process. It has been observed that the average of those who think that distance education is not different from face-to-face education in the job satisfaction scale and its sub-dimensions is higher than those who think that distance education is different from face-to-face education. In the conclusion part of the research, practical recommendations are given.

Keywords: Job Satisfaction, Job Performance, Pandemic, Academician

İÇİNDEKİLER

Sayfa

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	i
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	ii
ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR SAYFASI	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
SİMGELER ve KISALTMALAR	xi
1. GİRİŞ.....	1
2. İŞ TATMİNİ.....	3
2.1. Kavramsal Olarak İş Tatmini	3
2.2. İş Tatmininin Önemi.....	3
2.3. İş Tatmininin Yararları.....	4
2.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	5
2.5. İş Tatmini ile İlgili Kuramlar	7
2.5.1. İçerik (Kapsam) kuramları	7
2.5.1.1. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı	8
2.5.1.2. Frederick Herzberg’in çift faktör kuramı.....	10
2.5.1.3. Clayton Alderfer’in erg kuramı	11
2.5.1.4. Adams’ın eşitlik kuramı.....	11
2.5.1.5. McClelland’ın başarıma ihtiyacı kuramı.....	12
2.5.1.6. Katzell’in fark kuramı.....	13
2.5.1.7. Amaç kuramı	13
2.5.1.8. Pekiştirme kuramı.....	14
2.5.2. Süreç kuramları.....	14
2.5.2.1. Vroom’un beklenti kuramı	15
2.5.2.2. Lawler-Porter modeli.....	16
2.5.2.3. Cranny ve Smith’in basitleştirilmiş süreç modeli	17
2.5.2.4. İş özellikleri modeli	18
2.6. İş Tatmininin Sonuçları.....	19
2.6.1. İş tatminin iş ortamına sağladığı faydalar	19

3. İŞ PERFORMANSI.....	21
3.1. İş Performansının Tanımı.....	21
3.2. İş Performansının Önemi	22
3.3. İş Performansını Etkileyen Faktörler	23
3.3.1. İş performansını etkileyen bireysel faktörler	23
3.3.2. İş performansını etkileyen örgütsel faktörler	23
3.3.3. İş performansını etkileyen çevresel faktörler	23
3.4. İş Performansının Değerlendirilmesi	23
3.5. İş Performansı ve İş Tatmini İlişkisi Kuramsal Çerçeve	24
4. COVID-19 PANDEMİSİ	27
4.1. Pandemi Nedir?	27
4.2. Covid-19 Pandemisi ve Ortaya Çıkışı.....	27
4.3. Pandemi Döneminde İş Tatmini ve İş Performansı	28
5. YÖNTEM.....	30
5.1. Araştırmanın Konusu	30
5.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	30
5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	31
5.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi	32
5.5. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi.....	32
6. BULGULAR	34
6.1. Araştırmanın Bulguları	34
6.1.1. Demografik verilerin sayısal ve yüzdesel dağılımı	34
6.1.2. Ki-Kare analiz bulguları	35
6.2. Geçerlilik ve Güvenirlilik Analiz Bulguları.....	37
6.2.1. Performans ölçeği	37
6.2.2. İş tatmini ölçeği	38
7. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	50
KAYNAKLAR	54
EKLER	64
Ek.1. Anket	64
Ek. 2. Ölçek Kullanım İzinleri	67
ÖZGEÇMİŞ.....	68

TABLÖLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modeli	9
Tablo 2.2 Alferder ile Maslow'un modelinin karşılaştırılması	11
Tablo 5.1 Türkiye'deki devlet üniversitelerinde sağlık ve turizm alanlarında görev yapan öğretim elemanları sayıları	31
Tablo 5.2 Uyum indeksleri uyum ölçütleri	33
Tablo 6.1 Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular	34
Tablo 6.2 Katılımcıların hangi alanda akademisyen olduğu ve pandemi sürecinde serbest aktivitelere zaman ayırabilmesine ilişkin ki-kare analiz bulguları	35
Tablo 6.3 Medeni durum ve Covid-19 pandemi sürecinde işe gidip gelmede sorun yaşayıp yaşamaya ilişkin ki-kare analiz bulguları	35
Tablo 6.4 Cinsiyet ve Covid-19 pandemi sürecinde işe gidip gelmede sorun yaşayıp yaşamamaya ilişkin ki-kare analiz bulguları	36
Tablo 6.5 Yaş ve Covid-19 pandemi sürecinde işe gidip gelmede sorun yaşayıp yaşamamaya ilişkin ki-kare analiz bulguları	36
Tablo 6.6 Akademik unvan ve pandemi sürecinde ailesine daha fazla zaman ayırabilmeye ilişkin ki-kare analiz bulguları	37
Tablo 6.7 Performans ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi bulguları	38
Tablo 6.8 İş tatmin ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi bulguları	40
Tablo 6.9 Araştırma ölçeklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular	40
Tablo 6.10 Katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılık analiz bulguları	41
Tablo 6.11 Katılımcıların yaşlarına göre farklılık analiz bulguları	41
Tablo 6.12 Katılımcıların medeni durumlarına göre farklılık analiz bulguları	42
Tablo 6.13 Katılımcıların akademik unvanlarına göre farklılık analiz bulguları	42
Tablo 6.14 Katılımcıların kaç yıldır akademisyen olduğuna göre farklılık analiz bulguları	43
Tablo 6.15 Katılımcıların hangi alanda akademisyen olduğuna göre farklılık analiz bulguları	43
Tablo 6.16 Katılımcıların herhangi bir idari görevi olmasına göre farklılık analiz bulguları	44
Tablo 6.17 Katılımcıların Covid-19 pandemi sürecinde işe gidip gelmede sorun yaşamasına göre farklılık analiz bulguları	44

Tablo 6.18 Katılımcıların pandemi sürecinde serbest aktivitelere zaman ayırabilmesine göre farklılık analiz bulguları	45
Tablo 6.19 Katılımcıların pandemi sürecinde ailesine daha fazla zaman ayırabilmesine göre farklılık analiz bulguları	45
Tablo 6.20 Katılımcıların pandemi sürecinde akademik çalışmalara zaman ayırabilmesine göre farklılık analiz bulguları	46
Tablo 6.21 Katılımcıların uzaktan eğitimin yüz yüze eğitimden farkı olup olmadığını düşünmesine göre farklılık analiz bulguları	46
Tablo 6.22 Araştırma ölçekleri arasındaki korelasyon analiz bulguları	47
Tablo 6.23 Yol analizi uyum indeksleri.....	49
Tablo 6.24 Yol analiz bulguları.....	49

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1 Herzberg'in anket sonuçları	10
Şekil 2.2 Vroom motivasyon modeli	16
Şekil 2.3 Lawler-Porter modeli.....	17
Şekil 2.4 Cranny ve Smith'in basitleştirilmiş süreç modeli.....	17
Şekil 6.1 Performans ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi modeli	38
Şekil 6.2 İş tatmin ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi modeli.....	39
Şekil 6.3 Yol analiz modeli	48

SİMGELER ve KISALTMALAR

Simgeler

f	Frekans
F	Standart değeri
N	Katılan sayısı
p	Manidarlık, anlamlılık derecesi
Sd/Df	Serbestlik derecesi
Ss	Standart sapma
t (t)	Standart değeri
$\bar{x}$	Aritmetik ortalama

Kısaltmalar

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AGFI	Adjusted Goodness-of-fit Index (Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi)
AUZEf	Atatürk Üniversitesi Uzaktan Eğitim Fakültesi
GFI	Goodness-of-fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)
KMO	Kaiser-Mayer-Olkin
RMR	Rock Mass Rating (Kaya Kütle İndeksi)
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual (Standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü)
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TDK	Türk Dil Kurumu
TÜBA	Türkiye Bilimler Akademisi
YÖK	Yüksek Öğretim Kurumları

1. GİRİŞ

Performans, bireylerin hayatında başarıma gayreti içerisinde olmada önemli yere sahiptir ayrıca bireyler sosyokültürel hayatta kendilerine yer bulmak için performanslarının üst seviyede olmasını arzu ederler. Bireylerin kendi kontrolünde olan performans bireyin bulunmuş olduğu örgütün amaç ve hedeflerine katkıda bulunması yönünde olmalıdır. Bireyin çalıştığı işte performansının değerlendirilmesi iş performansı kavramını oluşturmaktadır. İş performansı bireylerin yapmış olduğu işin performans açısından değerlendirilmesidir (Rotundo & Sackett, 2022: 66). Birey, yönetsel olarak iş sahasında meydana gelecek haksızlıklara müsaade etmeyerek bireylerin iş performansı konusunda demoralize olmalarını engelleyecektir (Micolo, 1993: 22; akt: Altaş & Kuzu, 2016: 25).

İş tatmini, iş şartları veya bununla birlikte işten elde edilen sonuçların bireysel bir değerlendirilmesidir. Çalışanın iş yerinde mesleğini daha huzurlu, hevesli bir şekilde yürütmesi ve işletmeye daha fazla fayda sağlaması ile iş tatmini oluşmaktadır (İmamoğlu vd., 2004: 168-169).

Covid-19 hastalığı, SARS-CoV-2 virüsü varlığı nedeniyle ortaya çıkmıştır. 2019 yılından itibaren günümüzü de etkisi altına alan Covid-19 pandemisi bireylerin yaşam kalitelerinin, iş tatmini ve performanslarının azalmasına neden olmuştur. Covid-19 birçok alanda olumsuz etkilere yol açmıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020).

Çin’de ilk kez ortaya çıkan Covid-19 virüsü, zamanla tüm dünyaya yayılmış bunun da ekonomik anlamda insanları olumsuz yönde etkilediği görülmüştür (Bulut & Pınar, 2020: 217). Bütün kıtaları etkisi altına alan virüs, demografik yapı ve gelişmişlik seviyelerine göre ülkeleri farklı boyutlarda etkilemiştir (Chan vd., 2020: 167-168).

Günümüzde Covid-19’un birçok hastalık, ekonomik kayıplar ve ölümlere neden olduğu görülmektedir (Özdemir, 2020: 247). Bu süreç ile baş edebilmek için her ülke farklı biçimde önlemler almıştır (Binbaşoğlu, 2020: 73). Virüsün yayılmasının önüne geçmede hükümetlerce alınan önlemler ekonomiyi olumsuz etkilemiştir (Bulut & Pınar, 2020: 217).

Türkiye’de ve dünyada pandemi birçok alanda olduğu gibi akademisyenleri de etkilemiştir. Pandemi sürecinde en büyük yükün hiç kuşkusuz sağlık çalışanlarında olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanları gerek çalışma koşulları gerekse de sosyal hayatları bakımından pandemi ilk ortaya çıktığında zor bir süreç geçirmişlerdir ve hala günümüzde geçirmeye devam etmektedirler. Sağlık alanı dışında ülkemizde bacasız fabrikamız turizm alanı da pandemiden olumsuz etkilenmiştir. Pandemi sürecinde akademik anlamda sağlık çalışanlarının iş yükünün turizm alanında çalışan akademisyenlere oranlara daha fazla olduğu görülmektedir. Pandeminin etkisi ve bireylerin kendilerini korumaları için hükümetler tarafından uygulanan dışarı çıkma yasakları akademisyenleri, aileleri ile daha fazla vakit geçirmeye teşvik etmiştir. Bu dönemde bununla beraber akademisyenler serbest zamanlarının fazla ve pandeminin güncel bir konu olması nedeniyle kendilerini pandemi konusunda akademik çalışmalara yöneltmişlerdir. Literatür incelendiğinde pandemi sürecinde Covid-19 ile ilgili birçok çalışma yapıldığı fakat yapılan çalışmaların niteliklerinin kapsamlı olmadığı düşünülerek, çalışmamızda akademisyenlerin iş tatmini ve iş performansları konuları değerlendirilmiştir.

2. İŞ TATMİNİ

2.1. Kavramsal Olarak İş Tatmini

Tatmin, istenilen bir şeye ulaşarak doyuma varmaktır (TDK, 2021). İş tatmini kavramı ise; kişinin işine karşı sergilemiş olduğu olumlu duygu durumlarıdır (Erdoğan, 1996: 231). İş tatmini kavramı, 1920'li yılların başında incelenmeye başlanmasına karşın; önemi 1940'lı yıllarda daha net kavranmıştır. İş yaşamı her gün kişiye yeni değerler katarken bununla beraber çeşitli duygu birikimlerine de neden olmaktadır. (Eğinli, 2009: 36). Çalışanların yapmış oldukları işleri ve beklentileri için sergilemiş oldukları davranışları, çalıştıkları birim ve amirlerine karşı hoşnutlukları kısacası bireyin iş hayatında sergilemiş olduğu tüm duygu durumları ve düşüncelerini genel olarak iş tatmini belirlemektedir (Miner, 1992).

Locke (1976:309) ve Oshagbemi (1999: 388) iş tatminini, bireyin mesleğine duymuş olduğu olumlu his ve duygusal tatmin olarak tanımlarken; Vroom (1964: 181) buna bireyin işine göstermiş olduğu uyumu da eklemiştir.

Çalışanın iş yerinde mesleğini daha huzurlu, hevesli bir şekilde yürütmesi ve işletmeye daha fazla fayda sağlaması ile iş tatmini oluşmaktadır (İmamoğlu vd., 2004: 168-169).

Ampirik analizlerde iş tatmini, içsel ve dışsal olarak farklı yönlerden ele alınmıştır. İçsel yönü işin kendisi iken, dışsal yönü ise; iş tatmininin değerlendirilmesinde işin çevresel yönlerinin araştırılmasıdır (Bogler, 2001: 662).

Cranny & Smith (1992: 308) bu kavramı, çalışanın işinden elde ettiği fayda ile arzu ve hakkı olan faydanın karşılaştırılmasının temelinde işe karşı göstermiş olduğu tepki olarak dile getirmektedir. Buradan da anlaşıldığı üzere kişinin çalıştığı işinden sağlamış olduğu fayda ile beklentileri, iş tatmininin meydana gelmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

2.2. İş Tatmininin Önemi

Günümüzde bireylerin fikirlerinin iş hayatına girmesiyle birlikte iş tatmininin önemi giderek artmıştır. Bozkurt (2008: 3), iş tatmininin kişinin yeteneklerini ortaya çıkarmakla beraber olumsuz bir durumla karşılaşılması durumunda iş tatminsizliğinin meydana gelmesiyle kişinin çalıştığı yerle ilgili olumsuz intibalara kapılarak hayal kırıklığına uğradıklarını belirtmiştir. Buradan iş tatmininin bireyler için önemi

anlaşılmaktadır.

İş tatmini kişileri sadece psikolojik yönden değil ekonomik yönden de etkilemektedir. İş yerlerinde beklentileri gerçekleşmeyen kişilerin iş performansının, beklentileri gerçekleşen kişilere göre daha düşük olduğu hatta bu durumun kişiyi işten ayrılma safhasına kadar getirebildiği görülmektedir (Bakan & Büyükbeşe, 2004: 6).

İş tatmini sadece kişiler için değil aynı zamanda işyeri açısından da önemlidir. İş yerinin fiziksel durumunun iyileştirilmesi kişinin çalıştığı örgütle bütünleşmesini ve kişinin iş doyumunu artırarak verimli olmasını sağlar. İş tatmini, kişinin yöneticisi konumundaki kişi ile ilişkisine de bağlıdır. Yöneticiler sert karakterli, mesafeli bir yaklaşım içinde bulunmamalı aksine çalışan kişiyi anlayan onlarla iyi iletişim kurabilen kişiler olmalıdırlar (Özaydın & Özdemir, 2014: 256).

2.3. İş Tatmininin Yararları

İş tatmininin yararları; yönetici, çalışan ve örgüt olmak üzere üç grupta incelenebilir. İş tatminin yararları kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Çalışanların kişisel özelliklerine göre mesai saatleri içerisinde işten tatmin olma durumu farklılık göstermektedir. Çalışanlar günlük yaşantılarının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirdikleri için, iş tatmini hem iş verimini hem de sağlık durumunu pozitif ve negatif şekilde etkilemektedir. İş tatminin yüksek olduğu çalışma ortamında iş yerine bağlılık artarken, iş tatmininin düşük olduğu ortamlarda ise çalışanların işten soğumaları söz konusu olabilmektedir (Akıncı, 2002: 7).

İş tatmininin yüksek olduğu bireylerde işe karşı bir ilgi, sorumluluk, tatminkârlık gözlemlenirken, düşük olan bireyler ise mutsuz, sıkıntılı ve gergin olmaktadır (Heller vd., 2002: 815).

İş tatminini örgütsel açıdan değerlendirecek olursak; doyuma ulaşan kişi işine karşı daha duyarlı ve verimli olmaktadır. Böylece örgütün başarısı için daha fazla çaba sarf etmekte işverenin de katkılarıyla işini severek yapan kişinin performansı daha yüksek olmaktadır (Eroğlu, 2011: 125).

Günümüzde artan rekabet ortamının da etkisiyle, çalışanların üretmiş olduğu ürün kalitesinin de yüksek olması müşteri memnuniyetinin sağlanmasında önemlidir. Şirketler sadece iç pazarda değil, dış pazarlarda yani ihracatta da başarılı olmak için çalışanlarının memnuniyet düzeyini arttırmak zorundadır. Örgütlerin belirlediği hedeflerine

ulaşabilmesi için rgt oluşturan tüm birimlerin bir uyum içinde çalışması gerekmektedir. Örgütü oluşturan bireylerin çalıştığı iş yerinde başarılı olması yöneticilerinin tatmin seviyesi ve performansını da pozitif yönde etkilemektedir (Eroğluer, 2011: 123-124).

2.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini çevresel ve bireysel faktörler olarak genel anlamda iki ana başlık altında toplanmaktadır (Eroğluer, 2011: 123). Mullins (1996: 521) ise; iş tatminini etkileyen faktörleri beş başlık altında sınıflandırmıştır:

- **Bireysel faktörler:** Yaş, cinsiyet, zekâ, işe bağlılık, medeni hal vd.
- **Sosyal faktörler:** İşyerindeki arkadaşlarıyla ilişkileri, kurallara uyma durumu ve uyum sağlayabilmesidir.
- **Kültürel faktörler:** İnanç, değer, ailesinden edindiği tutum ve davranışlardır.
- **Örgütsel faktörler:** alışanın bir kurumdaki arkadaşları ile olan ilişkileri, kurumun veya işletmenin büyüklüğü, işletme veya kurumdaki prosedürler, çalışma koşulları, yönetici konumundaki kişilerin çalışanlara karşı olan tutumu, işletme veya kurumun iş organizasyonudur.
- **Çevresel faktörler:** Ekonomik, yasal dayatmalar, sosyal durumlar vd.

Bireylerin işinden tatmin olabilmesi için en az işin kendisi kadar bireyin ruhsal ve mental durumunun da etkisi vardır (Özpehlivan, 2018: 23). Bu durumu aynı kurumda çalışan bireyler arasında bile farklı iş tatminin olması ile açıklamak mümkündür.

Yapılan birçok araştırmada bedensel ve ruhsal durumun iş tatmini üzerine olan etkisi ortaya çıkmıştır. Örneğin; bireyin dürüst, güvenilir olması ve dışa dönük davranmasının iş tatminini etkilediği görülmüştür (Judge vd., 2002: 537).

Zhang & Morand (2014) tarafından yapılan bir araştırmada; mevki veya makamların çalışanların iş tatmini üzerindeki ilişkisini incelemişler, çalışanların örgüte bağlılık düzeylerinin yöneticilere güven, adalet ve lider-ye etkileşimiyle ilgili olduğunu açıklamışlardır.

Cinsiyet faktörü, iş tatmininde diğer bireysel faktörlerden birisidir. Kesin olarak ispata dayanmasa da kişinin işinden tatmin olmasında cinsiyet faktörü önemli bir

faktördür (Mosadeghrad & Yarmohammadian, 2006: 19). Chiu (1998: 523) yaptığı bir araştırmada; daha yüksek mevkilerde yer alan kadınların yükselme olasılıklarının zayıf olması nedeniyle, erkek çalışanlara göre daha az iş tatminine sahip olduklarını belirtmiştir.

Yaş faktörü de iş tatminini etkileyen faktörlerden birisidir. Bazı işletmeler işin niteliğine göre işçilere yaş kriteri koymaktadır. Toker (2007: 104)'ın İzmir'de dört ve beş yıldızlı otellerde yapmış olduğu araştırmada; çalışanların yaşları ilerlediğinde iş tatmininde artış gözlemlenmesine rağmen; Gül & Oktay (2009: 223)'ın Karaman Valiliği'nde görev yapan 116 personel üzerinde yaptığı çalışmada yaş, cinsiyet gibi faktörler iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmazken, iş tatmini değişkeninin eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği görülmüştür.

İşçilerin iş yerinde geçirdiği hizmet süresi de iş tatminini etkileyen faktörlerdendir (Grandey vd., 2005: 305). Pearson ve arkadaşları (2005: 37)'da ABD'de görev yapan öğretmenler üzerinde yapmış oldukları bir araştırmada iş tatmini ile hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu açıklamışlardır.

Bireyin medeni durumu ve eğitim düzeyi de iş tatminini etkileyen faktörlerdendir. Özellikle eğitim düzeyi, bireylerin çalıştıkları iş yerinden olan beklentilerini önemli oranda etkilemektedir. Yapılan araştırmalarda yaş, eğitim düzeyi, ücret, iş yerinde geçirilen zaman, çalışılan yerin kapasitesi, çalışanın sendikalı olup olmaması gibi birtakım faktörler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Theodossiou & Vasileiou, 2007: 71).

İş tecrübesi bireyin işinden tatmin olmasını etkileyen faktörlerden biridir. Tecrübeli bir birey işine hâkim olduğu için çalıştığı işinden olan beklentilerini ve işinde ondan ne istendiğini bildiği için iş tatmini arzu edilen düzeyde karşılıklı bir biçimde gerçekleşmektedir (Cano & Miller, 1992: 40).

Bireyin işi kadar, çalıştığı yerdeki statüsü de iş tatminini etkilemektedir. İş yerindeki statünün, iş tatminini olumlu ya da olumsuz düzeyde etkilediği yapılan araştırmalarda saptanmıştır. Özellikle aynı iş yerinde ve aynı statüde çalışan işçilerin farklı maaş almaları, onlara göre düşük maaş alan işçiler üzerinde olumsuz bir etki oluşturmakta ve iş tatmininin düşük olmasına neden olmaktadır (Thozhur vd., 2006: 163). Başka bir araştırmada, fabrika işçisinden masa başında çalışan personele, üst düzey yöneticiden orta kademedeki yöneticiye doğru bireyler incelendiğinde; bireyin yaptığı

işten dolayı sahip olduğu prestijin, aldığı maaştaki artışın ve işin bireye sağladığı özerklik duygusunun bireyin iş tatminin etkili olduğu söylenebilir (Keser, 2006: 37).

Bireyin yaşadığı çevrenin de işinden sağlamış olduğu tatmine etki ettiği düşünülmektedir. Çalışan bireyler arkadaş çevrelerinde aldıkları ücretin yanı sıra yapmış oldukları işten dolayı da kendilerinden övgüyle bahsedilmelerini isterler. Bireyin çalıştığı ortamda elde edilen iş tatmini, bireysel çabadan daha çok sosyal ilişkilerden dolayı ortaya çıkan bir diğer durumdur. Birey çevresinden yeteri kadar desteği ve ilgiyi göremediği zaman, iş doyumuna ulaşamayacak ve büyük bir hayal kırıklığına uğradığı için iş tatmini mümkün olmayacaktır (Soyer & Can, 2007: 33).

İşletmelerin başarılı olmasına etki eden koşullardan biri de iş yerindeki yöneticilerin zekâ ve becerileridir. Yönetici konumundaki bireyler tecrübeleri ile sorumlu oldukları kişileri uygun bölümlerde çalıştırarak işletmelerini başarıya ulaştıracak ve uygun departmanlarda çalışan bireylerin iş tatminine ulaşmasını sağlayacaklardır (Berry, 2002: 63).

2.5. İş Tatmini ile İlgili Kuramlar

İş tatmini ile ilgili ilk çalışmaların Western Elektrik Firması'nın Hawthorne fabrikasında Mayo'nun 1930 yılları başında yapmış olduğu çalışma ile başladığı kabul edilmektedir. İş tatmini ile ilgili kuramlar, kapsam ve kuram teorileri başlıkları altında iki farklı şekilde sınıflandırılmaktadır (Mattila, 2006: 37).

İş tatminine dair kapsamlı pek çok araştırma mevcuttur. Herzberg'nin çift faktör kuramı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, Adam'ın eşitlik kuramı, Hackman ve Oldham'ın iş özellikleri modeli, Kendal ve Hulin'in comell modeli bu kuramların en bilinenleridir (Toker, 2007: 96).

2.5.1. İçerik (Kapsam) kuramları

İçerik teorileri bireylere yöneltilen “neden” ve “nasıl” sorularına cevap aramakta ve bireyi içinde bulunduğu duruma göre belirli davranışlara yönlendirmektedir. Ayrıca birey motivasyonunu etkileyen unsurların ne olduğu konuları üzerinde durmakta ve insanların yaptığı işten tatmin olması için ne yapılması gerektiğini incelemektedir (Booyesen, 2008: 11).

2.5.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Bu kurama göre; bireyin birtakım ihtiyaçları mevcut olup, öncelikli olarak güdüleme teorilerinden birisi olan bu teoriye göre iş tatmini için bireyin ihtiyaçlarının giderilmesi gerekir (Koçel, 2007: 471). Bu ihtiyaçlar önem sırasına göre: en temel ihtiyaç olan fizyolojik ihtiyaçlar, bireyin kendisini güvende hissetmesi gerektiğinden dolayı güvenlik ihtiyacı, birey tek başına var olmadığından dolayı sosyal bir yaşamın gerektirdiğ i sosyal ihtiyaçlar, bireyin karşıdaki bireyden beklediğ i saygı ihtiyacı ve son olarak da başarıya ulaşmak için bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak sıralanabilir (Johns & Saks, 2001: 138).

Maslow'un hiyerarşisine göre; bireylerin ihtiyaçları sınıflandırılmakta, bir alt kademedeki ihtiyaçlar karşılanmadan bir üst kademedeki ihtiyaçların karşılanmasının bireyde tatminsizliğ e yani motivasyon d ş kl ğ  ne neden olduğ unu belirtilmektedir (Kula & akar, 2015: 34).

İnsanlar temel ihtiyaçları karşıldıka bir üst kademedeki ihtiyaçlarını karşılama yoluna gideceklerdir.  rneğ in; alıştığ i iş yerinde yiyecek ihtiyacını bile zor karşılayan birey, gerçek iş performansını göstermek yerine daha fazla yiyecek ihtiyacını karşılamak için daha fazla para kazanmak isteyecektir. Teoriye bakıldığında uygun bir maaş ödenmesi ve g venliğ in sağ lanması durumunda çalışan, maaş ve iş koşullarına odaklanmak yerine, kendini daha fazla iş e verecek ve yeteneklerini daha iyi sunup gayret gösterecek ve bunun sonucunda da saygı bekleyecektir (Torrington & Hall, 1991: 423).

İhtiyaçlar hiyerarşisini iş dış ı ve iş i i tatmin olmak üzere iki grupta sınıflandırmak mümkündür (Daft, 1991: 405).

Tablo 2.1 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modeli

İş Dışı Tatmin	İhtiyaçlar Hiyerarşisi	İş İçi Tatmin
Eğitim, din, hobiler, kişisel gelişim	Kendini Gerçekleştirme	Eğitim imkânları, gelişme ve yenilikçilik
Aile, arkadaş çevresi ve toplum tarafından kabul görme	Saygı Görme	Tanınma, yüksek düzeyde mevkiler ve artan sorumluluk
Aile, çevre ve topluluklar	Sosyal İhtiyaçlar	İş grupları, iş arkadaşları, müşteriler, yöneticiler
Savaş, kirlilik ve şiddetten uzak durma	Güvenlik İhtiyaçları	İş yeri güvenliği, iş yerindeki çalışma koşulları
Yemek, su ve cinsel ihtiyaçlar	Fizyolojik İhtiyaçlar	Isınma, hava, taban ücret miktarı

Kaynak: Daft, 1991: 405.

Maslow temel fizyolojik ihtiyaçları; hava, su, yeme-içme ve barınma olarak belirtmiştir. Bireyin hayatını sürdürebilmesi için en temel ihtiyaçlar olarak da tanımlanmaktadır. Aç ve susuz bireyin açlığını ve susuzluğunu gidermeden bir üst kademeye geçmesi beklenemez. Bu kademedeki ihtiyaçlarının giderilmesi gerekir.

Güvenlik ihtiyacı: Fizyolojik ihtiyaçları karşılanan birey bundan sonraki kademede, uzun vadede ekonomik rahatlatma, güvenlik, tehdit altında olmama, huzur, temiz ve düzgün çevre gibi ihtiyaçlara gereksinim duymaktadır (Maslow, 1970: 39). Birey bu kademede kendisinin bugününü ve yarınını güvence altına almak istemektedir. Bu duruma örnek olarak; sosyal güvencesi olan bir işte çalışma isteğı verilebilir (Eren, 1989: 35).

Sosyal ihtiyaçlar: Sevgi ve ait olma gibi ihtiyaçlardır. Birey ait olmak, sevgi ve saygı çerçevesinde bir gruba dahil olmak, birlik ve beraberlik içinde olmak istemektedir. Ait olma ve sevilme gibi ihtiyaçların karşılanmaması bireyde yalnızlık ve sosyal kaygıları beraberinde ortaya çıkarmaktadır (Hodgetts, 1996: 293).

Saygı görme ihtiyacı: Fizyolojik, güvenlik ve sosyal ihtiyacı karşılanan birey, bu defa da saygı görme (benlik) ve takdir edilme ihtiyacı duymaktadır. Maslow (1970: 45) bu ihtiyacı iki bölümde incelemektedir. Birincisi; bireyin kendisinin göstermiş olduğı başarı ve hizmetlerinden dolayı çevresi tarafından kendisine güvenilmesi ve özgürlük ihtiyacının karşılanmasıdır. İkincisi; bireyin kendi kendisini takdir etmesi, kendini yeterli

görme gibi duygulara sahip olmasıdır.

Kendini gerçekleştirme ihtiyacı: Maslow'un teorisinin en üst kademesinde olan bu ihtiyaç; bireyin bilgi, beceri ve hünelerini, yaratıcılığını, hedeflerini gerçekleştirme isteğini ortaya çıkarmaktadır. Birey hedeflerine ulaşırken, başkalarına örnek gösterilebilecek niteliklere sahip olması gerekmektedir. Burada amaç ideal insan özelliklerine ulaşabilmektir (Maslow, 1970: 46).

2.5.1.2. Frederick Herzberg'in çift faktör kuramı

1950'li yılların sonunda Frederick Herzberg, geliştirdiği daha çok motivasyon-hijyen olarak bilinen kuramı 12 farklı araştırmacıdan elde ettiği sonuçlara göre geliştirmiştir. Kurama göre; iş tatminini ortaya çıkaran temelde motive edici etmenleri başarı, ilerleme ve kendini geliştirme olarak belirlemiştir (Telman & Ünsal, 2004: 25). Hijyen etkenleri olarak belirlenen çalışma şartları, işten elde edilen gelir, arkadaş ilişkileri, iş güvenliği, denetim ve statü gibi etmenlerin eksikliğinde ise iş tatminsizliğinin ortaya çıktığı görülmüştür (Syptak vd., 1999: 27).

Hijyen etmenleri iyi olursa çalışanları olumlu bir şekilde motive ederek, iş tatminine neden olmaktadır. Bu etmenler, çalışanların işi yapabilmesinden dolayı duymuş olduğu güdüsel mutluluk, davranışından dolayı takdir edilmesi, ödüllendirilmesi, terfi alabilmesi gibi olumlu etmenlerdir (Yüksel, 2007: 140).



F. Herzberg'in Anket Sonuçları

Şekil 2.1 Herzberg'in anket sonuçları

Kaynak: Şenturan, 2014: 27.

2.5.1.3. Clayton Alderfer'in erg kuramı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşinden etkilenecek ortaya çıkmış, ihtiyaçlar hiyerarşisinin basite indirgenmiş halidir. Clayton Alferfer, Maslow'un kuramını sade hale getirerek VİG modelini geliştirmiştir. Bu modele göre; (V), Var olma (Existence) İhtiyacı, (İ), Aidiyet-İlişki Kurma (Relatedness) İhtiyacı, (G) ise Gelişme (Growth) ihtiyadır (Koçel, 2007: 516).

Tablo 2.2 Alferder ile Maslow'un modelinin karşılaştırılması

	1.Basamak	2. Basamak	3. Basamak
Aldefer	Varlık Sürdürme İhtiyaçları	İlişki İhtiyaçları	Gelişme İhtiyaçları
Maslow	Fizyolojik İhtiyaçlar	Güven ve Sosyal İhtiyaçlar	Saygınlık ve Kendini Gerçekleştirme

Kaynak: şimşek &elik, 2009: 67.

2.5.1.4. Adams'ın eşitlik kuramı

J. Stacy Adams'ın 1963 yılında yaptığı bu kuramın temelinde, kişilerin iş ilişkilerinde kendilerine uygulanan eşitsizliklerin içsel ve dışsal faktörlerin ne olduğundan bahsetmiştir (Eroğlu, 1996: 123). Adams, bu kuramda işçilerin iş yerlerinde nasıl bir motivasyonla çalıştıklarını, kabiliyetlerini, çabalarını, iş yerine bağlılıklarını, işverene güven duymaları, itibarların korunması ve takdire layık olmaları gerektiği üzerinde durmuştur (Tutar, 2007: 99).

Bu kurama göre; bireyin yaptığı işin karşılığında aynı işi yapan bireye göre daha az bir ücret aldığı düşünölürse, işverene veya aynı işi yaptığı iş arkadaşlarına bir dışmanlık besleyebilir ve onlara karşı bir eylemde bulunabileceği düşünölebilir. Eşitlik kuramı sadece eşitlik ve adaletten ibaret değildir. Bireyin saygınlığı, sosyal hakları, aldığı övgüler de eşitlik kuramının içinde değerlendirilmelidir. Birey iş yerinde iş arkadaşları arasında eşitlik sağlandığına inandığında işinde huzurlu olmaktadır. şayet bir eşitsizliğin oluşması söz konusu olursa, bu bireyin çalıştığı iş yerinden ayrılma olasılığı kaçınılmazdır. Bu durum da iş yerinde sosyal ilişkilerin zarar görmesine neden olmaktadır (Eren, 2004: 357).

İş yerinde bireyin içinde bulunduğu eşitsizlik durumunda sergilediği davranışlar aşağıda sıralanmıştır (Güney, 2001: 235):

- Bireyin gösterdiği çabaya karşı emeğini alamaması (ücretin azalması veya yükselmesi, daha az etkin bir biçimde çalışması),
- İşverenin, aynı işi yapan diğer bireyi daha fazla çalıştırması,
- İş yapan bireyin aynı işi yapan kıyasladığı bireyi değiştirmesi,
- İş yapan bireyin bu durumunun geçici bir süreç olduğunu düşünmesi,
- İş yapan bireyin eşitsizlikle karşılaştığı durumda işi bırakması veya ara ara işe gitmemesi yani devamsızlık yapması.

Birçok araştırma bu teoriyi doğrulamasına rağmen, metodolojik açıdan daha sağlıklı araştırma yapılması gerektiği belirtilmiştir (Koçel, 2007: 449). Bireyin kişilik yapısı, davranışları, düşüncesi, algısı bireyden bireye farklılık gösterdiğinden, tarafsız bir eşitlik sağlanmasının zor olacağı, dolayısıyla da örgütteki çatışmanın önlenmesinin mümkün olmadığı gözlemlenmiştir.

2.5.1.5. McClelland'ın başarıma ihtiyacı kuramı

David McClelland tarafından 1961 yılında geliştirilen bu kuram, bazı aydınlar tarafından başarıma içgüdüsünün ön plana çıkması gerektiğini düşündürmüştür. Bu kuramın temel çıkış noktası işi gören kişilerin gereksinimlerinin ön plana çıkarılmasıdır. İş gören kişilerin ihtiyaçları tam olarak bilinirse başarıma güdüsünün de ortaya çıkması kaçınılmazdır (Çetin, 2011: 78).

Başarıma ihtiyacı kuramı, bireylerin yaşam süreleri boyunca yaşamlarına kattıkları ihtiyaçları üç başlık altında toplamıştır (Şimşek & Çelik, 2009: 68-69). Bu ihtiyaçlar şu şekilde sıralanmıştır:

- **Başarıma ihtiyacı:** Üstün olma dürtüsü, verilen bir görevi en iyi şekilde yerine getirmek için üstün çaba sarf etmek vd.
- **İlişki kurma ihtiyacı:** Herhangi bir gruba katılmak, sosyal ilişkiler geliştirmek, başka bireylerle sürtüşmeden dostluk ve saygı çerçevesinde ilişki kurmak.
- **Güç kazanma ihtiyacı:** Bireyin başka bireyleri düşüncesi ile etki altına alması, otoritesini yani gücünü korumak istemesidir.

Bireyler hayatları boyunca ihtiyaç duydukları gereksinimlerinin gelişim dönemleri boyunca farkına varmaktadırlar. Yukarıda bahsedilen bu üç ihtiyacın birey

üzerinde mutlaka ayrı bir şekilde mevcut olması gerekmektedir. Birey bu kurama göre diğer bireylerle etkileşim içinde olduğunda kendisinde var olan ancak fark etmediği bu gereksinimlerin farkına varabilmekte, gereksinimlerinin farkına varıp başarılı oldukça da gereksinimlerinden doğan ihtiyaçlarında artış ortaya çıkmaktadır (Saklan, 2010: 54).

2.5.1.6. Katzell'in fark kuramı

Katzell tarafından geliştirilen bu kuram her ne kadar eşitlik kuramına benzese de bireyin tatmin ya da tatminsizlikleri üzerine odaklanmıştır. Bu kurama göre; bireyin yani işi yapan kişinin tatmini, bireyin ulaşmak istediği sonuç ile ulaştığı sonuç arasındaki farktan dolayı ortaya çıkmaktadır (Crist, 1999: 36).

Kuram bireyin algısal yönü ile ilgilendiğinden, çalışanın iş yerinden beklentisi ve çalıştığı ortamda elde ettiği başarılar çalışanın iç dünyasını şekillendirmektedir. Birey kendi iç dünyasında ortaya çıkan sonuçları kıyaslayarak işine yönelik davranışlar geliştirmektedir (Edwards, 2008: 175).

Bu kuram daha çok bireylerin beklentilerine odaklanmış olup, bireylerin çalıştıkları yerlerdeki emeklerinin karşılığını aldıklarında tatmin olduklarını ortaya çıkarmaktadır. Fark kuramına göre tatmin, bireyin emekleri karşılığı olarak zihninde oluşturduğu ücretin onu ne derece memnun ettiğidir (Öztürk, 2008: 60).

2.5.1.7. Amaç kuramı

Locke tarafından geliştirilen bu teorenin ana teması bireylerin kendileri için hedefledikleri amaca ulaşılabilirlik göstergesidir. Amaç kuramı geçmişteki veya günümüzdeki davranışlardan daha çok gelecekteki davranışlara yönelmektedir (Ulusoy, 1993: 84).

Hedefler kişiden kişiye değişebilmektedir. Bu hedefler sosyoekonomik ve kültürel durumlardan etkilense de amaç kuramında bu arzulanan ve istenilen hedeflerin genellediği görülmüştür. Locke'ın bu kuramına göre, kişi harcamış olduğu çabalarının karşılığını alıyorsa tatmin, alamıyorsa tatminsizlik oluşmaktadır (Ergenç, 1982: 309).

Amaç kuramı; kişilerin iş tatmini olarak ele alındığında kişilerin daha iyi ve rahat yaşam ya da istediği bir makama ulaşabilmesi, sosyal anlamda ise daha iyi bir yere gelmesi gibi hedeflere ulaşmada kişilerin çalışma içgüdüsünün ortaya çıkması şeklinde yorumlanabilir. Bu hedeflere ulaşabilmesi için kişiler bilinçaltında amaca odaklanmalı ve başarıya ulaşabilmek için ne yapması gerektiğinin farkında olmalıdır (Onaran, 1981: 138).

Locke’ın amaç kuramına göre; işletmelerin belirlediği hedeflere ulaşabilmesi için bireyin kendisine verilen görevi en iyi nasıl yerine getireceğinin ortaya çıkarılması gerektiğini vurgulanmaktadır (Semerci, 2005: 38). İş yerindeki bireyin motivasyon derecesi iş yerinin belirlediği amaçlara göre bireyin motivasyon derecesini ve iş yerindeki başarılarını belirleyecektir (Eren, 1989: 426).

2.5.1.8. Pekiştirme kuramı

Skinner ve Pavlov bu kuramda bireyin davranışlarının nasıl değiştirilebileceği sorularına yanıt aramıştır (İncir, 1990: 15). Hayvanlar üzerinde Skinner ve Pavlov’un yapmış olduğu bilimsel araştırmada şayet organizmanın tatmin olması halinde bu davranışı tekrar edeceği, zarar görmesi halinde ise bu davranışı tekrarlamayacağı gözlemlenmiştir. Organizmanın haz duyduğu davranışı tekrarlaması durumunda ise bu davranışı pekiştirmesi yani iyice kavrama durumu ortaya çıkacaktır (Eren, 2004: 540).

Skinner’e göre bireyin davranışlarını çalıştığı iş koşulları ortaya çıkarmaktadır. Bireylerin dürtüleri, gereksinimleri, tutumları gözlemlenemeyeceği için; bunu davranışların bir nedeni olarak göstermek varsayımdan daha ileriye gitmemektedir. İş yapan bireyin koşulları incelendiğinde, davranışları ortaya çıkaran faktörler objektif bir şekilde ortaya çıkabilmektedir (Türk, 2003: 95).

Yönetim psikolojisine göre olumlu davranışları takviye etmek ve alışkanlık haline getirmek için dört yöntem mevcuttur. Bunlar: olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, son verme ve cezalandırma yöntemidir (Eren, 1989: 444).

2.5.2. Süreç kuramları

Süreç kuramları bireyin işine etki eden, iş tatmininin nedenlerini ve nasıl oluştuğunu araştıran, bireylerin neden işlerinden tatmin olmadıklarının kolayca anlaşılmadığı durumlarda sürece etki eden kuramlardır (Egbule, 2003: 157).

Süreç kuramları, davranışın nasıl ortaya çıktığından, bireylerin motivasyonlarındaki değişikliğe kadar bireyin davranışlarını harekete geçiren güdüleme sürecini incelemektedir. Süreç kuramları daha çok “İnsanlar daha çok nasıl motive olur?” sorusuna yanıt arayan kuramlardır (Altınkurt vd., 2014: 49).

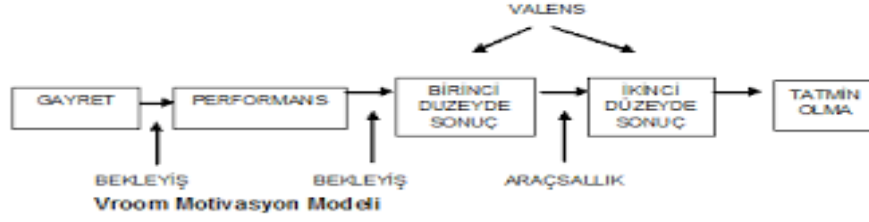
Süreç kuramlarını beş başlık altında toplayabiliriz. Bunlar Vroom’un Beklenti Kuramı, Lawler-Porter Modeli, Cranny ve Smith’in Basitleştirilmiş Süreç Modeli, İş Özellikleri Modeli ve son olarak da Cornell Modelidir.

2.5.2.1. Vroom'un beklenti kuramı

Victor H. Vroom tarafından geliştirilen, Kurt Lewin ve Edward Tolman tarafından ortaya atılan bu kurama göre bireylerin işlerinde belli bir amaca ulaşabilmesi için gayret sarf etmesi gereken iki faktör bulunmaktadır (Luthans, 1995: 155-157). Bunların birincisi Valens (kişinin ödülü arzulama derecesi), diğeri ise ödüllendirme olasılığı yani bekleyiştir.

$$\text{Motivasyon} = \text{Valens} \times \text{Bekleyiş}$$

Bekleyiş kuramının üç temel kavramı mevcuttur. Bunların birincisi başarı, ikincisi bireyin ödülü isteme derecesi yani bekleyiş diğeri ise umut ilişkisidir veya araçsallıktır. Araçsallık, örgüte bağlı kişilerin kendi çıkarları ile ilgilendikleri veya çalışanların kararların bireysel çıkar sağladığına inanması şeklinde ifade edilebilir (Tsai & Huang, 2008: 567). Ödülün istenme şekli bireyden bireye farklılık göstermektedir. Bazı bireyler için ödül son derece önemliken bazı bireyleri için ise ödül hiç önem arz etmemektedir. Hatta bazı bireyler ödüle ulaşmak için hiçbir çaba sarf etmemektedirler. Bu grup için valens negatif olmaktadır. Valens +1 ile -1 arasında değer alan bir değişkendir. Bireylerin ödüle ulaşabilmek için baz aldıkları değerler bireylerin ihtiyaçlarının ne derece karşılandığına bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Yüksek valens durumu, bireyin bir iş için fazla çaba harcamasına neden olmaktadır. İkinci kavram olan bekleyiş ise bireyin bir işi yapabilme yeteneğini, o işi ne derece kavradığı olasılığını değerlendirmektedir. Bir birey çabalarının sonucunda ödüle ulaşacağına inanıyorsa bunun için gayret gösterecektir. Buna göre bekleyiş 0 ile +1 arasında bir değişken olarak ifade edilir. Birey çabasının sonucunu alamazsa bekleyişi 0 değerini almaktadır. Şayet bireyin valensi ve beklentisi yüksek olursa motive olması da yüksek olacaktır. Üçüncü kavram olan araçsallığa göre birey bir iş için çaba ve performans sergilemekte ve bunun sonucunda ise ödüllendirilmektedir. Araçsallıkta belli kademeler sonucunda elde edilecek olan başarı, bireyin asıl ulaşmak istediği birinci ile ikinci kademe arasındaki ilişkiyi, bekleyiş ise sarf edilen çaba ile ilk kademedeki sonuç arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Koçel, 2018: 651).



Şekil 2.2 Vroom motivasyon modeli

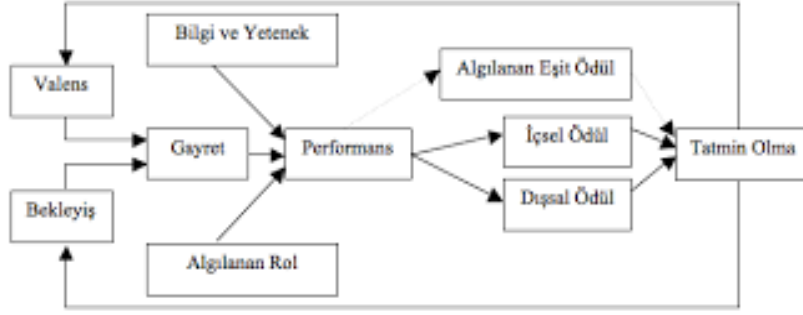
Kaynak: Koçel, 2018: 652.

2.5.2.2. Lawler-Porter modeli

Beklenti kuramı Vroom tarafından ortaya çıkarılmış daha sonra Lawler ve Porter tarafından geliştirilmiştir. Lawler ve Porter beklenti kuramına iki yeni değişken eklemiştir. Bu modelin Vroom'un kuramından ayrılan yönü ise ortaya konulan çabanın her zaman performansla sonuçlanmayacağıdır (Lawler & Porter, 1967: 20-28).

Vroom'un kuramına Lawler-Porter tarafından eklenen değişkenler gösterilecek çabanın yüksek performansla sonuçlanmamasına sebep olmaktadır. Birey ne kadar çaba gösterirse göstereceği, gerekli bilgi ve beceriye sahip değilse yüksek performans sergileyemeyecektir. Lakin örgüte bağlı her birey kendinden beklenen davranış bütününe yani rol anlayışına sahip olmak zorundadır. Aksi takdirde bu durum rol çatışmalarına neden olmakta bu da bireyin yüksek performans sergilemesine engel olmaktadır.

Lawler-Porter modeline göre; ödül ve performansın tek başına standardize edilmiş bir yaklaşım olarak ele alınması, teoremin pratikte bir eksikliğe neden olduğunu düşündürse de Vroom'un modeline sonradan eklenen algılanan eşit ödül değişkeni, bireye ait performans ile başka bireylerin performanslarını karşılaştırdığı ve bireyin kendi performansının nasıl bir ödüle layık görülmesi gerektiği konusunda edindiği anlayış olarak ifade edilebilir. Bireyler arasında kişisel özelliklerine ve beklentilerine göre farklılık oluşurken, ödüllerde işi yapan bireyin beklentilerini karşılayabilmesi yönünden eksik ya da fazla gelebilir. Algılanması gereken ödülün bireyin fiilen aldığı içsel veya dışsal ödül az ise birey motive olmayacaktır. Dolayısıyla motive olma durumuna göre valens (örgütlerde, bir bireyin başarısı sonucunda kendine verilecek ödülü arzulaması) ve beklenti etkilenecek ve süreç yeniden başlayacaktır. Bahsedilen tüm hususlar Şekil 2.3 üzerinde görülmektedir.

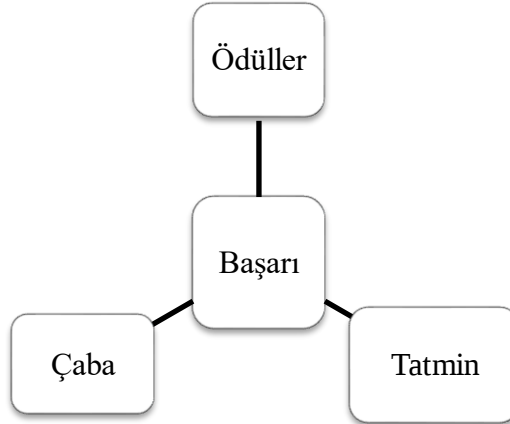


Şekil 2.3 Lawler-Porter modeli

Kaynak: Lawler & Porter, 1967: 28.

2.5.2.3. Cranny ve Smith'in basitleştirilmiş süreç modeli

Cranny ve Smith, iş başarısı konusunda yaptıkları araştırmalarda örgütsel özendiriciler ile çalışanların becerileri ve gerçek iş başarısı arasında basit bir ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir (Auzef, 2021: 17). Cranny ve Smith, umut teorilerinden etkilenecek çaba, doyum, başarı ve ödüller arasındaki ilişkiyi anlaşılır hale getirmeyi hedeflemişlerdir. Basitleştirilmiş süreç modelinde çaba, doyum ve ödülün oluşan bir üçgen oluşturmuştur ve bu üçgende değişkenler birbirleri üzerinde ya tek taraflı ya da karşılıklı olarak etkiye bulunmaktadır. Söz konusu model Şekil 2.4 üzerinde görülebilir (Eren, 2003: 536).



Şekil 2.4 Cranny ve Smith'in basitleştirilmiş süreç modeli

Kaynak: Eren, 2003: 536

Bu modelde dikkat edilmek istenen şey ödüllendirmenin tek başına başarı üzerinde etkili olmadığı ancak çabanın başarıyı doğrudan etkileyebildiğidir. Çaba ödüllerden etkilendiği için, ödüllerden elde edilen tatmin oranında bireylerin başarılı olması mümkündür.

2.5.2.4. İş özellikleri modeli

Bu modelde Hackman ve Lawler (1975), sadece bu modelin dört özelliğinden bahsederken; Hackman, Oldham, Janson ve Purdy (1975) de yayımladıkları modelde ise beş boyutundan bahsetmişlerdir. Bu beş boyut sırasıyla şöyledir: Birinci boyut beceri çeşitliliği (skill variety) dir. Bu boyutta çalışan bireyin ortaya koyacağı becerinin, yapacağı çeşitli işler üzerine olan etkinliğinin ölçülmesi sağlanır. Örnek verecek olursak; farklı iş kollarından mühendislik alanında çalışan birey fiziksel ve mental olarak bilgi, beceri, donanımlarını iş kolu üzerinde uygulamaya geçirmektedir.

İş kolu alanında işin başlamasından sonlanmasına olan süreç içerisindeki bireylerin iş üzerindeki işin tamamlama derecesi olarak görev kimliği modeli tanımlanmaktadır. Bu model iş özellikleri modelinin ikinci boyutu olarak literatürde yer almaktadır. (Aşan, 2008: 203). Aşçılık alanında çalışan bir aşçı işin mutfağında bütüncül yaklaşımda olurken mutfakta çalışan bireyler aşçının alt kolları olarak bütünün oluşmasında yardımcı olmaktadır dolayısıyla bu süreç görev kimliği modeline örnek teşkil etmektedir (Kaşlı, 2007: 162).

Üçüncü boyut görevin anlamlılığıdır. Bireyler yaptıkları işlerin toplum tarafından kabul görmesi ve saygınlık kazanmasını beklerler. Bu boyut yapılan bir işin başka bireylerin hayatlarında önem arz edip etmediği veya değişiklik yapıp yapmadığı ile ilgilidir. Örneğin bir sağlık çalışanı olan hemşirenin görev yetki ve sorumluluklarından dolayı yerine getirmiş oldukları vazifeler hastaların hayatlarında anlamlı bir etki yapmaktadır.

Dördüncü boyut ise, özerklik veya serbestlik ile ilgilidir. Özerklik bireyin yapmış olduğu bir işi bağımsız olarak yerine getirebilmesi ve kendi işleriyle ilgili inisiyatif alabilme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalarda kişinin kendisini işine ait hissedebilmesinin yolunun başında özerklik gelmektedir (Dodd & Ganster, 1996: 331). Resmi işlerde uygulanan evrak prosedürlerinde ast üst ilişkisinden kaynaklı yapılan işlemin ilerlemesi serbest veya özerklik arz ederken, özel sektör alanında ast üst ilişkisinin bulunmadığı durumlarda serbestlik söz konusudur, İşini serbest olarak yerine getiren bireyler daha çok sorumluluk hissi yaşamaktadırlar.

Geri bildirim, bu modelin son boyutudur. Bu kavram bireyin yaptığı iş ile ilgili sonuçların yine kendisine ne kadar doğrudan bilgi verildiği ile alakalıdır. Bireyler çalıştıkları işte ne derece başarılı ya da başarısız oldukları hakkında bilgi sahibi olmak

isterler. Örneğin; bir bilgisayar programcısı yaptığı programın ne derece çalışıp çalışmadığı ile ilgili hemen geri dönüş alabilirken, ürün üretimi yapan bir firma da ast ve üstüne danışarak veya stajyerlerin işinde usta kişilere danışarak işleyişi öğrenmesi ve ast ve üst ilişkisi geri bildirimi sağlayarak bu modele örnek teşkil edebilir (Bilgiç, 2008: 69).

Kuramın öngördüğü olumlu sonuçları analiz ettiğimizde; bunların başında bireyin yaptığı işten sağlamış olduğu tatmin duygusudur. Diğer bir durum ise kişinin iş üzerindeki tatmini aidiyet duygusu bireyin motivasyonunun pozitif yönde ilerlemesini sağlamaktadır. Bu sayede bireyler, ulaştığı olumlu geri bildirimlerin etkisi ile motivasyon ve iş tatminini artırabilmektedir (Aşan, 2008: 216).

2.6. İş Tatmininin Sonuçları

Bireyler günlük yaşamının çoğunluğunu iş yerlerinde geçirmektedirler. Bundan dolayı bireylerin iş tatmininin yüksek olması çalışanların mutlu olmasını sağlarken, düşük olması ise çalışanın işinden soğumasına neden olmaktadır (Akıncı, 2002: 7).

Çalıştığı yerde işiyle ilgili beklentisi karşılanan bireylerin iş tatminlerinin olumlu olması yöneticilerin performansını ve işlerinden olan beklentilerini de olumlu yönde etkilemektedir. Bu durum hem yöneticiler hem de çalışanlar için işleriyle alakalı olarak daha az sorunlarla karşılaşmalarından dolayı da ilgi ve dikkatlerini başka alanlara kaydırıp üretici fikirler üreterek daha verimli olmalarını sağlayacaktır (Eroğlu, 2011: 124).

İş tatmini bireyin verimliliğini artırarak, işletmelerin rekabet gücüne de katkı sağlamaktadır. Yoon & Suh (2003: 599), işinde tatmin olan bireyin daha fazla çalışarak daha iyi hizmet verdiklerini bundan dolayı da bulundukları örgütün diğer örgütlere göre rekabet gücünü artırdığını gözlemlemiştir. Bundan dolayı, kurumlar çalışanlarının iş tatminlerini artırmak için farklı tekniklere başvurmakta bu da iş tatmininin doyumuna ulaşmış bireylerin performansında ve etkinliklerinde olumlu gelişmelere yol açabilmektedir (Schoderbek vd., 1991: 380).

2.6.1. İş tatminin iş ortamına sağladığı faydalar

İş tatmini yüksek olan iş yerlerinde, işe devamsızlığın az olması, verimliliğin ve örgüte bağlılığın artması gibi arzulanan sonuçlar, çalışanların işlerine karşı olan tutumları ve performansları açısından önemlidir (Tengelimoglu, 2005: 29).

Çalışanlarının beklentilerinin karşılandığı örgütlerde, çalışacak işçi sıkıntısı

gözlemlenmezken, iş tatmini sağlanamayan ve beklentileri karşılanmayan örgütlerde eleman sıkıntısı yaşandığı, işçilerin devamsızlık yaptıkları ve bu durumun performansı olumsuz etkilediği görülmektedir (Karahan, 2009: 424).

Örgütler diğer örgütler ile rekabet edebilmeleri ve işletmelerini büyütebilmeleri için çalışanlarının iş doyumunu ve performanslarını arttırarak, çift taraflı kazanç ortamı ile çalışanların örgütle bütünleşmelerini, daha üretken çalışma mutluluğuna ulaşmış bireylere sahip olabilmeyi sağlamalıdır (Uçkun & Pelit, 2004: 42).

İş tatminin iş ortamına sağladığı faydaları; çalışanların işlerine bağlılığı bundan dolayı da yüksek motivasyona sahip olmaları, işlerine bağlı bireyler ve iş yerinde bütünleşme sağlanması olarak belirtebiliriz (Sevimli & İşçan, 2005: 59).

Yüksek moral sağlanması örgüt içindeki koşulların iyi olmasını sağlamakta, yüksek morale sahip olan bireyler işine karşı pozitif duygular beslemektedir. Bu durum, iş tatminini olumlu yönde etkilemekte ve bu bağlamda bireyin yaşam enerjisi ve geleceği hakkındaki umutları kuvvetlenirken, grup tatmininin oluşması da sağlanmaktadır. Buna örnek olarak yeni bir işe başlayan bireyin, motivasyon durumunun pozitif yönde olması iş tatminin de maksimum seviyede olduğunu, belirli bir süre zarfından sonra ise iş tatmininde bireylerin inişli çıkışlı bir grafik sergilediği genellikle aynı iş kolu üzerinde sürekli devamlılık sağlayan kişilerde iş tatmin düzeyinde artış gösterebileceği literatürde yer almaktadır. (Glenn, 1966: 169).

Çalışanların işlerine bağlanması, istenilen verimliliğin sağlanabilmesi, bireyin işinde zevkle ve isteyerek çalışabilmesi için bazı koşullar gereklidir. İşveren çalışanın ekonomik, sosyal ve psikolojik doyumunu sağlayabilmelidir. Böylece çalışanın iş yerine karşı bağlılığı ve motivasyonu artacaktır (Sevimli & İşçan, 2005: 59).

İş yerinde bütünleşme sağlanması hem örgüt hem de bireyler için kazanımlar sağlamaktadır. Kişilerin iş içerisindeki alana aidiyet duyması, kişiler arasındaki haberleşme ve toplumsal haz düzeyinin maksimum seviyede olduğu anlarda üretimin de maksimum düzeyde artış gösterdiği ve iş kolu üzerindeki üretimsel faydanın fazla olması kaçınılmaz bir durum haline gelmektedir (Oktay, 1996: 90).

Çalışanlar işlerini ne derece benimserlerse, iş yerindeki hedeflere daha çabuk ulaşacaklardır. İş bırakma ve gruplar arasındaki dengesizlikler azalacak, iş yerinde verimlilik düzeyinde artış gözlemlenecektir. Bu durum işverenler ile işçiler arasında sürtüşme ve çekişmeleri minimum düzeye indirecektir (Erdoğan, 1983: 16).

3. İŞ PERFORMANSI

İş performansı, çalışanların iş yerlerinde gösterdikleri performanstır. Performans kelimesi İngilizce 'de "performance", Almanca 'da "leistung", Türkçe 'de ise “herhangi bir durumu başarma isteği, yapılan iş, uygulama, herhangi bir eser, icraat, bireyin ulaşabileceği en iyi kademe, oyun, işi ortaya koyarken gösterilen başarı" anlamına gelmektedir (TDK, 2021). Bu bölümde; iş performansı kavramı, iş performansının boyutları, iş performansı yönetim sistemi, iş performansının değerlendirilmesi kavramlarına değinilecektir.

3.1. İş Performansının Tanımı

1960'lı yıllardan sonra yapılan araştırmalarda iş performansı kavramına değinilmiştir. Kohli (1985: 431), iş performansını çalışanların kendi düzeyindeki çalışanlar ile kıyaslandığında işle ilgili ortaya çıkarılan ürünlerin verimlilik düzeyi olarak tanımlamıştır.

İnsanların genel şartlara uygun olarak hal, hareket, davranış, aidiyet hissi ile gerçekleştirmiş olduğu iş kolu üzerindeki hedeflerde etkili bir şekilde belirlenen hedefte ilerlemeye ve hedefe ulaşma azmine iş performansı denir (Camman, 1993: 7-8).

İş performansı, "Bireyin nitelik ve yeteneklerini işle ilişkili olarak düzenlenmiş olan işletmenin başarı ölçütleriyle karşılaştırılmasıdır" (Gümüştekin & Öztemiz, 2005: 281).

İnsanlar bireysel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için, çalıştıkları örgütlerde birtakım sorumluluklar üstlenirler. Bu sorumluluklarını yerine getirebilmek ve hedeflerine ulaşabilmek için zaman ve çaba harcarlar, buna iş performansı denir. Bu çaba sonucu ödüllendirilirse iş performansında artıştan dolayı iş tatmini meydana gelir (Barutçugil, 2002: 40). İş performansı tek yönlü değildir. Birey kadar örgüt yönetiminde de çabayı artıracak mekân ve uygun şartları sağlanmalıdır (Yıldız vd., 2014: 235).

İş performansı “Çalışan bireyin görevinde ne yapması gerektiği, beklentileri, gerçekte ne yaptığı ile ilgili fonksiyonlardır” (Şehitoğlu & Zehir, 2010: 95). İşçinin örgütsel amaç doğrultusunda nitel ve nicel olarak hedeflerine ulaşabilmek için ne derece yararlı olduğudur. Bireyin göstereceği çaba ve performans aynı zamanda örgütsel ortama da bağlıdır.

Bu tanımlardan da anlaşıldığı üzere; iş performansının gerçekleşebilmesi için bir çalışan ve örgüt olmalıdır. Çalışan yaptığı işe ait bilgi ve yeteneğe sahip olmalı, hedeflerine ulaşabilmek için çaba sarf etmelidir. Bu çaba sonucunda örgütün hedeflerine ulaşabilmek için uygun bir düzey belirlenmeli, belirlenen düzeye göre de verimlilik belirlenmelidir. Verimlilik ise; maliyetin negatif ve ürünün ise pozitif yönde elde edilmesidir. Verimlilik, şirketlerin rekabet edebilmeleri için vazgeçilmez amaçlarından biri olduğundan yüksek düzeyde iş performansına bağlıdır.

3.2. İş Performansının Önemi

İşin değerlendirilmesi yapılarak gerçekleşmesi için gereken performans hakkında bilgi verir. Bir örgütün yönetimi, performans değerlendirilmesi sırasında haksızlıklara meydan vermeyecek şekilde tasarlanmasına ve elde edilen veriler sayesinde ise doğru kararlar verilmesine bağlıdır (Micolo, 1993:22; akt: Altaş & Kuzu, 2016: 25).

Bir işte gösterilen performansın değerlendirilmesi sonucunda alınan geri bildirim ve gelişim planı, çalışanı motive etmekte böylece iş performans düzeyinin artmasına neden olmaktadır. Geri bildirim örgüt içinde bireyin ne yönde başarılı olduğunu gösterirken kariyerinin ne yönde olduğu hakkında da bilgi verir (Altaş & Kuzu, 2016: 25).

Bireyler işe alınırken yetenekleri, eğitim düzeyi ve referansları göz önünde bulundurulmaktadır. Ancak bireylerin işe uyum sürecine, inançlarına, örgüt kültürüne uygunluğu objektif olarak değerlendiremediği takdirde performansları da tam anlamıyla değerlendirilmemektedir. Birey çalışmaya başladığında iş yerindeki beklentileri tam anlamıyla karşılanmadığında tatmine ulaşamamakta bu da iş tatminsizliğini ortaya çıkartmakla beraber iş performansını da etkilemektedir (Barutçugil, 2002: 39-41). Bu durum etkin bir şekilde işleyen performans sistemi ile erken dönemde öğrenilmesi gereken gelişim programlarının uygulanmasına imkân sağlayabilmektedir

Performans verileri, bireylerin hizmet içi eğitim almaları ve kendilerini geliştirmeleri için stratejik süreçte pozitif bir giriş olarak ele alınmaktadır (Gümüştekin & Öztemiz, 2005: 280).

İşletmelerin diğer işletmeler ile rekabet edebilmeleri için çalışanların performansı büyük önem taşımaktadır. İşletmelerin hedeflerine ulaşabilmeleri için çalışanlar ne kadar yüksek performans gösterirse işletmelerin diğer işletmelerle rekabet gücü ve gelirleri artar, müşteri memnuniyeti oluşur, pazardaki payları büyür (Tayfun & Çatır, 2013: 120).

3.3. İş Performansını Etkileyen Faktörler

Sürekli etkileşim halinde olan bireyler iş performansını etkileyen faktörleri yönetimin rolü, motivasyon, katılım, eğitim, etkili teşvik sistemleri, işe devam ve devamsızlık, personel değişim oranı ve etkinlik gibi bireysel faktörler; çalışılan ortamın koşulları, kariyer olanakları, örgüte bağlılık, tasarım, iş ekipmanları gibi örgütsel faktörler; rekabet şartları, teknolojik gelişmelere uyum, yasal düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar gibi çevresel faktörler olmak üzere üç ana başlıkta sınıflandırabiliriz (Güngören, 2017: 93).

3.3.1. İş performansını etkileyen bireysel faktörler

Bireylerin yetenekleri ve algılama düzeyleri bireyden bireye farklılık göstermektedir. İş performansı değerlendirilme sürecinde bireyin motivasyonu, bireyin yönetimdeki rolü, eğitim düzeyi, karar verme yetisi, kişilik yapısı ve özellikleri örgütlerin performansını etkileyen bireysel faktörlerdir.

3.3.2. İş performansını etkileyen örgütsel faktörler

Çalışılan iş ortamının iş sağlığı ve güvenliğine uygun olup olmaması, ekipmanların yapılan iş için uygunluğu, çalışanların diğer çalışanlar ile ilişkisi, yönetsel durum, çalışana eşit şekilde iş yükü dağıtımının yapılıp yapılmaması iş performansını etkileyen örgütsel faktörlerdir (Turhan, 2007: 31).

3.3.3. İş performansını etkileyen çevresel faktörler

İş yeri güvenliği ve işçi sağlığı gibi dış uyaranlar, firmalar arası rekabet, teknolojik gelişmelere uyum sorunları, yasal düzenlemelerden kaynaklanan sorunları iş performansı etkileyen çevresel faktörler olarak sıralayabiliriz (Güngören, 2017: 94).

3.4. İş Performansının Değerlendirilmesi

Performans değerlendirme; belirli bir zaman diliminde ve belirli bir işte, çalışan bireyin ne derece o işi gerçekleştirebildiğinin değerlendirilmesidir. Bu değerlendirmeyle bireyin yetenekleri ortaya çıkacak veya bunları nasıl geliştirebilecekleri tespit edilebilecektir. Öte yandan bireyin örgüt içindeki görev için ne derece uygun olup olmadığı değerlendirilebilecektir (Fındıkçı, 2001: 297).

Örgütler çok fazla nedenden dolayı performans değerlendirmesi yapmaktadırlar. Performans değerlendirilmesi, örgütlerin zayıf ve güçlü yanlarını görebilmeleri, rekabet edebilmeleri, geleceğe yönelik hedeflerini gerçekleştirilmeleri için daha objektif bir olanak sağlar (Kaya & Kesen, 2014: 101).

Performans değerlendirmenin iki temel amacı vardır: Bunların ilki örgüt içindeki bireyin ücret artışı eğitim ihtiyacı, terfi, kariyer planlaması gibi planlar içindir. Diğer bir amaç ise; örgütlerin elde ettikleri değerlendirme sonuçlarını örgüt içindeki bireyler ile paylaşarak gelecek için plan yapmalarını sağlamaktır (Bakan & Kelleroğlu, 2003: 106).

İş performansının değerlendirme sonuçlarının kullanılacağı alanlar ya da örgütsel yönetimin sisteminin değerlendirilmesinde kullanılacağı alanlar incelendiğinde aşağıdaki gibi sıralanabilir (Bakan & Kelleroğlu, 2003: 108-109):

- **Ücret yönetimi:** Performans değerlendirilmesinin en kritik amaçlarından biridir. Prim, ücret, ikramiye vb. şeyleri kapsar.
- **Kariyer yönetimi:** Mesleki planlamalar, terfi, birimler arası yer değiştirme veya nakil, işten çıkarma olarak belirtmek mümkündür.
- **Stratejik planlama:** Örgüt planlaması dahilinde yapılan uzun süreli hedefler.
- **Eğitim planlanması:** Belirlenen hedeflere ulaşabilmek için tüm hizmet içi ve dışı eğitimleri kapsar.
- **Rotasyon, iş geliştirme uygulamaları**
- **İşten çıkarma veya sözleşme yenileme:** Performans değerlendirilmesi sonuçlarından birisidir.

Araştırmacıların değerlendirmelerine bakacak olursak; performans değerlendirme, belirli bir zaman diliminde olan ürün/ hizmet miktarının kalitesi, başarılı olan veya başarısızlıklarla sonuçlanan işler ve bunların nedenleri, gelişim fırsatları, bireyin daha fazla sorumluluk alabilme kapasitesi, yeni beklentileri uzman bir şekilde değerlendirebilme ve bilgilerin örgüt içinde çalışan bireyler ile açık bir şekilde paylaşılmasıdır.

3.5. İş Performansı ve İş Tatmini İlişkisi Kuramsal Çerçeve

Yazıcıoğlu (2010), Türk ve Kazak öğretmenlerin iş tatmini ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Çalışma; İstanbul, İzmir, Ankara gibi ülkemizde nüfus yoğunluğunun olduğu şehirler ile Kazakistan'da en çok öğretmenin istihdam edildiği Çimkent, Karamga, Almatı, Astana şehirlerinde gerçekleştirilmiştir. Cinsiyet, çalışma yılı gibi değişkenlerin de iş tatmini ve performans ilişkisinde etkisinin

olduğunu açıklamıştır.

Hussin (2011), şirketler üzerinde yapılan ücret ve yükselme gibi faktörlerin, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiyi etkileyen bileşenlerin incelenmesi ile ortaya çıktığı sonucuna varmıştır.

Bayrak Kök (2006), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” isimli çalışma ile Pamukkale Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerdeki iş tatmini/tatminsizliği ve örgütsel bağlılık gibi faktörlerin etkisini belirlemiştir. Yapılan çalışmada, iş tatmini ve performans arasında pozitif bir ilişki bulunduğu ve bu ilişkiyi etkileyen faktörler arasında örgütsel bağlılık gibi faktörlerin geldiğini ifade etmiştir.

Yumuşak (2008), “İş Gören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması” isimli çalışmada iş tatmini ve performansının sadece bir etmene bağlı olmadığı ve çeşitlilik gösterdiğine dair sonuçlar elde etmiştir. İş tatmini ve performans analizinin her örgüt yapısının çalışanı için ayrı ayrı yapılması gerekmektedir. İş ve iş ortamına bağlı olarak farklılıklar ortaya çıktığından, bu çalışmada duygusal ve psikolojik ihtiyaçların da giderilmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır (Yumuşak, 2008).

Odabaş (2004), “İş Tatmini ve Bireysel Performans” isimli tez çalışmasında işletmelerin verimliliğin yükseltilmesi için çalışan performanslarının artırılması gerektiğini fakat performans artırılmak istenirken çalışanın işinden tatmin olmamasının işletmeler açısından olumsuz durumlara da yol açtığı sonucunu ortaya koymuştur (Odabaş, 2004).

Oktay & Gül (2009), Karaman Valiliğinde çalışan 116 memur ve yönetici personelin kariyer fırsatları, ücret seviyeleri, iş tatmini ve performansı arasındaki ilişkiyi açıklanmaya çalışmış. Araştırma sonucunda iş tatmini ve performans düzeyleri arasında sadece eğitim faktöründe anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Koç ve ark. (2019), Ordu ilinde devlet okullarında çalışan 432 öğretmenle yapılan “Öğretmenlerin Doyum Algıları ile Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmada öğretmenlerin tatmin seviyelerini artırmaya yönelik etkinliklerin onların performans düzeyini artırdığı sonucuna varmışlardır.

Nergiz & Yılmaz (2016), “Çalışanların İş Tatminlerinin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği” isimli yüksek lisans tez

alışmasında rgtlerin daha iyi projelere sahip olabilmeleri için iş doyumları yüksek olan personele ihtiyaç duyduklarını açıklamışlardır. rgtlerin diğ örgütlerle rekabet edebilmeleri ve hizmet kalitelerini arttırabilmeleri için çalışanlarının bireysel özelliklerini de göz önünde bulundurarak bireysel veya takım halinde çalışmaları gerekmektedir. Bu durum tüm personel için aynı etkiye sahip olmasa da hizmet kalitesini arttırabilmek ve rekabet edebilmek için önemli bir adımdır. Bu adıma öncülük edecek olan da örgüt içindeki insan kaynakları yönetim birimidir. Bu anlamda Atatürk Havalimanı Dış Hatlar Terminali'nde faaliyet gösteren Gümrüksüz Satış Birimi (Duty Free) personeline çeşitli anketler uygulanmıştır. Yapılan anket sonuçlarına göre; çalışan istek ve beklentileri arttı performans ve doyumun da arttığı gözlemlenerek; iş doyumunu ve performans arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Karakoç (2018) alışmasında, iş doyumunun çalışan performansı üzerindeki etkilerini ve örgüt içindeki sadakat düzeyini belirlenmeye çalışmıştır. Araştırma Antalya ilinde bulunan sigorta çalışanlarına anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir. İnternet üzerinden eř zamanlı yapılan ölçek uygulaması elektronik posta yoluyla çalışanlara gönderilmiştir. Ölçeklere katılım üç ay boyunca sürmüş ve araştırmaya 483 katılım sağlanmıştır. Gerçekleştirilen anket çalışmaları iş doyumunun, örgütsel sadakat, iş görenin performansında önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Hussin (2011) tarafından kaleme alınan ‘‘Ticari İşletmelerde alışanların İş Tatmini ve Performans İlişkisi’’ isimli araştırmada; iş tatmini ile iş performansların boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma Malezya’da faaliyet gösteren 115 firma da yapılmıştır. İş tatmini ve performansını etkileyen faktörlerin başında ise ücret, terfi gibi boyutların geldiğı gözlemlenmiştir.

Shamailan (2015), firmaların başarılarının ardında çalışan memnuniyeti, performansı ve bağlığının geldiğini açıklamışlardır. Araştırmada alışanların memnuniyetlerinin neler olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda iş tatmini ve performans arasındaki ilişkinin önemli olduğu ve iş tatmini yüksek olan personelin daha verimli ve etkin çalışmasından dolayı firmanın rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü kazandığı da gözlemlenmiştir.

4. COVID-19 PANDEMİSİ

4.1. Pandemi Nedir?

Pandemi kelimesi tam olarak eski Yunancada tüm anlamına gelen ‘‘pan’’ kelimesi ile insan anlamına gelen ‘‘demos’’ kelimelerinden oluşmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)’nın tanımına göre pandeminin oluşabilmesi için aşağıdaki üç durumun gerçekleşmesi gerekir:

- a) Daha önce maruz kalınmamış ve geçirilmemiş bir rahatsızlığın/hastalığın ortaya çıkması,
- b) Hastalığın bulaşıcı riskinin olması ve bu riskin tehdit yaratması,
- c) Ortaya çıkan hastalığın kolayca ve sürekli olarak diğer insanlara bulaşması (WHO, 2021).

4.2. Covid-19 Pandemisi ve Ortaya Çıkışı

Virüs genellikle hastalığa yakalanan kişilerin yakınındayken virüsün solunması veya virüsün bulaştığı bir yüzeye dokunduktan sonra gözlere, buruna ve ağıza dokunulması yoluyla yayılabilir. Genellikle kapalı mekânlarda ve kalabalık ortamlarda daha kolay yayılmaktadır (WHO, 2021).

İlk olarak 1 Aralık 2019 ‘da Çin’in Wuhan kentinde ortaya çıkan salgın, 2020’de Avrupa’ya, Amerika’ya ve dünyanın tüm kıtalarına yayılmaya başlamış ve günümüzde de mutantlar ile etkisini sürdürmektedir. İnsandan insana bulaşan ve cansız varlıklarda bile etkisini gösteren virüsün belirtilerinden bazıları yüksek ateş, nefes darlığı, kuru öksürük, tat ve koku kaybıdır. Ülkemizdeki ilk vakanın 10 Mart 2020’de görülmesinden sonra vaka sayısı 28.02.2022 tarihi itibarıyla 76.832’ye ulaşırken 213 vatandaşımız hayatını kaybetmiştir (covid19.saglik.gov.tr). Daha çok bağışıklık sistemi zayıf ve yaşlı hastaların virüse yakalanma sayısı 26 Şubat 2022 tarihinde dünya genelinde 434.154.739 kişi ve virüsten hayatını kaybedenlerin sayısı 5.500.000 kişiyi geçmiştir. (Covid-19, dünyada durum).

Salgının Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilmesinden sonra küresel bazda önlemler alınırken ülkemizde ise Sağlık Bakanlığı’nın önerileri kapsamında 65 yaş ve üzerine getirilen kısıtlamalar, zorunlu maske takılması kuralı, 1,5 metre sosyal mesafe, kafe ve restoranlara tedbirler getirilmesi, sokağa çıkma yasakları pandemiye karşı alınan önlemlerden bazılarıdır. Hükümetimiz ve Sağlık bakanlığı tarafından alınan zorunlu

izolasyon, karantina ve geçici olarak iş yerlerinin kapatılması her ne kadar salgını önleme amaçlı olsa da salgın esnasında ve sonrasında birtakım olumsuz psikolojik, sosyoekonomik sonuçları olacağı aşikardır (Zhou vd., 2020).

4.3. Pandemi Döneminde İş Tatmini ve İş Performansı

Günümüzde tüm dünyayı ve ülkemizi de etkisi altına alan Covid-19 pandemisi, yayılış hızı ve ölümle sonuçlanan neticelerinden dolayı yaşam biçimimizde birtakım değişikliklere neden olmuştur (Bingöl, 2020: 891). Bununla birlikte devlet tarafından hastalığın yayılım hızının ve ölüm sayılarının azaltılması amacıyla alınan tedbirler, sosyal mesafe ve karantina uygulamaları toplumların etkinliklerini azaltmış, sosyal ve ekonomik faaliyetler önemli ölçüde kesintiye uğramış, eğitim faaliyetlerinin aksamasına neden olmuştur (Soylu, 2020: 169).

Ülkemizde vaka hızındaki artışla birlikte alınan hızlı ve yerindeki kararlar sürecin sağlıklı bir şekilde yönetilmesine katkı sağlamıştır. Bu kararlardan birisi de salgının yayılma hızını azaltmak için kamu ve özel sektör kurumlarında esnek, dönüşümlü ve uzaktan çalışma sistemine geçilmesi olmuştur (Öztürk, 2020: 75). 16 Mart 2020'den itibaren yükseköğretim kurumlarında önce üç hafta eğitime ara verilme kararı alınmış ardından 2019-2020 bahar dönemi ve 2020-2021 güz ve bahar dönemleri boyunca uzaktan eğitim uygulaması sürdürülmüştür. 2021-2022 güz döneminde ise yükseköğretim kurumlarında kontrollü bir şekilde yüz yüze/örgün eğitime geçilmiştir (TÜBA, 2020).

İnsanın sosyal bir varlık olmasından dolayı duyguları, düşünceleri, gelenek, görenekleri ve inançları gerek sosyal yaşamları gerekse de iş yaşamları üzerinde etkili olmaktadır (Özdevecioğlu & Aktaş, 2007: 2).

İnsanlar günlük yaşantılarının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirdikleri için, iş yaşamı insanların sosyal, ekonomik ve psikolojik açıdan hayatlarını idame edebilmeleri için gereklidir. İş hayatında tatmin olan bireyin sosyal yaşamındaki tatmini de artma eğilimindedir (Özdevecioğlu & Aktaş, 2007: 2).

İnsan hayatında iş yaşamı ayrıca örgütsel bir etkinliğin sağlanması açısından da önemli bir etkiye sahiptir (Özkalp & Kirel, 2001: 554). Bu konuda yapılan birtakım bilimsel araştırmalarda iş performansı ve insan davranışları arasında da güçlü ve tutarlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Martel & Dupuis, 2006: 334).

2019 yılından itibaren, hayatımızı önemli ölçüde etkileyen Covid-19 pandemisi akademisyenlerin hem örgütsel hem de bireysel olarak başarılarını etki altına alarak, iş yaşam kalitesinin azalmasına ve beraberinde sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Uzun süredir hayatımızı olumsuz bir şekilde etkileyen Covid-19 pandemisi aşı çalışmaları ile kontrol altına alınmaya çalışılsa da halen dünya ve ülkemizde etkisini sürdürmeye devam ettirmektedir.

1,5 yıllık bir süreç boyunca, akademisyenler üniversitelerde örgün/yüz yüze eğitim başlayana kadar esnek olarak çalışmış, evlerinde uzaktan dersler vermişlerdir. Pandemi sürecinde ülkeler eğitim ve öğretim faaliyetlerini gerçekleştirebilmek için teknolojiye yönelmişlerdir (Toquero, 2020). Bu süreçte akademisyenlerin yeniliklere açık olması ve kolay uyum sağlaması gerektiği düşünülmekte ise de kimi akademisyenlerin ve öğrencilerin koşullara ve duruma uyum sorunu yaşadığı görülmüştür (Güngör & Yenel, 2017: 41).

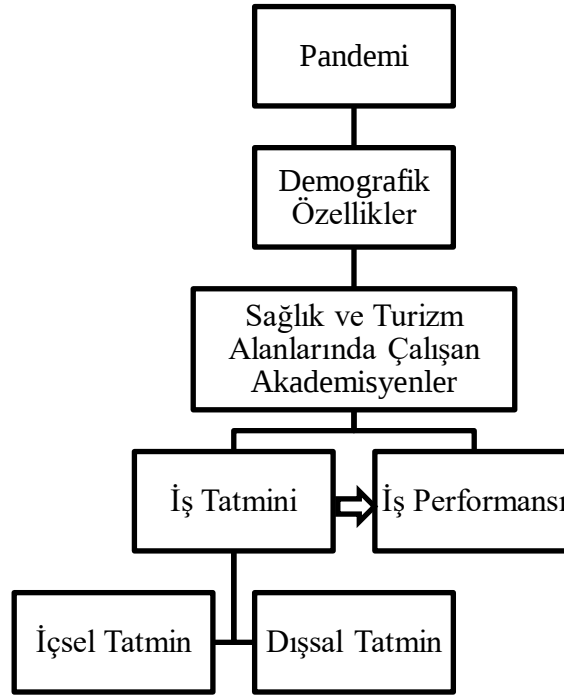
Üniversiteler bu duruma teknolojik olarak uyum sağlamak amacıyla teknolojik olarak alt yapılarını geliştirmiş, birçok yükseköğretim programı örneğin tez savunmaları, doktora yeterlilik sınavları gibi faaliyetleri bu süreçte uzaktan yürütmüştür. Bu süreçte kendisi veya yakın çevresinde sağlık sorunları yaşayan akademisyenler kaygı ve stresle beraber ekonomik, toplumsal ve sosyal olarak karşılaştıkları olumsuzluklardan etkilenmiş ve iş yaşam kaliteleri doğal olarak azalmıştır.

Bu araştırma kapsamında önceki bölümler ve bu bölümde de aktarılan bilgilerden hareketle; sağlık ve turizm alanında görev yapan akademisyenlerin Covid-19 pandemisi sürecinin, iş tatmini ve iş performanslarına etkisinin yanında uzaktan eğitime uyumları ve bu sürecin aile ve sosyal yaşamlarına etkisi değerlendirilecektir.

5. YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Konusu

Bu araştırmanın konusu; pandemi sürecinde sağlık ve turizm alanlarında çalışan akademisyenlerin iş tatmini ve performansları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkinin ülkemizdeki devlet üniversitelerinde sağlık ve turizm alanlarında çalışan akademisyenlere yapılan nicel bir araştırma ile incelemektir. Bu kapsamda sağlık ve turizm alanlarında faaliyet gösteren akademisyenlerin iş tatmini ve performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Ayrıca akademisyenlerin pandemi sürecinde işe yönelik tutumlarının da ortaya konulması hedeflenmiştir.



Pandemi sürecinin yeni bir olgu olması ve pandemi sürecinin devam etmesinden dolayı hipotez oluşturulmamıştır. Sırası ile pandemi, sağlık ve turizm alanında çalışan akademisyenlerin demografik özellikleri, iş tatmini ve iş performansının sağlık ve turizm alanında çalışan akademisyenler üzerine etkileri araştırmamızın bileşenlerini oluşturmuştur.

5.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Pandemi birçok alanda olduğu gibi sağlık ve turizm alanlarında faaliyet gösteren bireyleri de etkilemiştir. Pandemi sürecinde bireylerin iş tatmini ve performanslarında pandemiden kaynaklı değişiklikler olmuştur. Bu araştırmada, sağlık ve turizm

alanlarındaki akademisyenlerin yaş, cinsiyet, mesleki tecrübe, pandemi süreci boyunca serbest zamanlarında ailelerine ve sosyal aktivitelerine vakit ayırmaları ile üniversitelerdeki eğitim ve öğretim sürecinde yürütülen uzaktan eğitim faaliyetlerinin akademisyenlerin iş tatmini ve performanslarını nasıl etkilediği amaçlanmıştır.

5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Tez çalışması nicel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkenlerini iş tatmini ve iş performansı; bağımsız değişkenlerini ise sağlık ve turizm alanındaki akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırma evreni, Türkiye’de devlet üniversitelerinde sağlık ve turizm alanlarında görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Sağlık alanındaki akademisyenler; tıp, eczacılık, diş hekimliği, sağlık bilimleri, hemşirelik ve veterinerlik fakülteleri, sağlık yüksekokulu ve sağlık meslek yüksekokulunda görev yapan; turizm alanındaki akademisyenler ise turizm fakültesi ve turizm meslek yüksekokulunda görev yapan öğretim elemanlarıdır. Tablo 5.1’de Türkiye’de sağlık ve turizm alanlarında görev yapan öğretim elemanları sayıları verilmiştir.

Tablo 5.1 Türkiye'deki devlet üniversitelerinde sağlık ve turizm alanlarında görev yapan öğretim elemanları sayıları

Devlet Üniversitelerinde Sağlık ve Turizm Alanlarındaki Öğretim Üyesi Sayıları	Erkek	Kadın	Genel Toplam
Profesör	5007	3140	8147
Doçent	2188	1852	4040
Doktor Öğretim Üyesi	3262	3511	6773
Öğretim Görevlisi	527	1002	1529
Araştırma Görevlisi	10104	11073	21177
Toplam	21088	20578	41666

Kaynak: YÖK İstatistik

Araştırma sürecinde sağlık ve turizm alanında görev yapan genellikle hem sağlık hem de turizm fakültelerin bulunduğu üniversiteler seçilmiş olup yaklaşık 8000 ‘e yakın akademisyene dokuz aylık bir süre içerisinde online olarak anket gönderilmiş; bunlardan sadece 404 kişi geri dönüş sağlamıştır. 4 katılımcı araştırmaya katılmayı kabul etmediğinden dolayı anketi sonlandırmışlar ve geriye kalan 400 katılımcı üzerinden sonuçlar değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin evreni temsil edebileceği ve bu sayının yapılan araştırma sonuçlarının evrene genelleşebilmesi için yeterli olduğu düşünülmektedir.

5.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Araştırma verilerini elde etmek için anket yöntemi kullanılmış, anketler Nisan-Aralık 2021 tarihleri arasındaki dokuz aylık dönemde yanıtlanmıştır.

Anket soruları; (4) iş performansı ölçeği, (20) iş tatmini ölçeği ve (13) demografik özellik sorularından olmak üzere toplam 37 sorudan oluşmaktadır. Kirkman ve Rosen (1999) 'in geliştirdiği, Sigler ve Pearson (2000) tarafından yürütülen çalışmada kullanılan ve Türkçe 'ye Çöl (2008) tarafından uyarlanan iş performansı değerlendirme sorularını 5'li Likert değerlendirme yöntemi doğrultusunda “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” seçenekleri oluşturmuştur. 1967'de Weiss Dawis England ve Lofquşt'in oluşturduğu Minnesota (MSQ) İş Tatmini Ölçeği, Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanan iş tatminini değerlendirme sorularını 5'li Likert değerlendirme yöntemi doğrultusunda “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” seçenekleri oluşturmuştur.

Covid-19 pandemisi sürecinden dolayı katılımcılara ulaşımın daha kolay olabileceği düşünülerek, Google Forms'da hazırlanan anket formu, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 07.04.2021 tarihinde alınan etik izin doğrultusunda tüm üniversite rektörlüklerine resmi yazıyla ve akademisyenlerin kurumsal e-posta adreslerine mail yoluyla gönderilmiştir.

5.5. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Araştırma verileri SPSS 26.0 ve AMOS 24 programlarında analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile iş tatmin ölçeğinin performans ölçeği üzerindeki etkisi yol analizi ile değerlendirilmiştir. DFA ve yol analizlerinde Bootstrap metodu ile 5000 yeniden örnekleme yapılarak faktör yükleri ve etki değeri %95 güven aralığında incelenmiştir. DFA ve yol analiz modellerinin uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olup olmadığı Tablo 5.2 'de yer alan uyum indekslerine göre değerlendirilmiştir.

Tablo 5.2 Uyum indeksleri uyum ölçütleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$	$0,85 \leq GFI < 0,90$
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$
RMR	$0 < RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,08$
SRMR	$0 < SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,08$

Kaynak: Bayram, 2010; Gürbüz, 2019; Karagöz, 2016; Meydan ve Şeşen, 2011.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Cronbach alfa (CA) iç tutarlılık katsayısı ile değerlendirilmiştir. Araştırma verilerinin normallik dağılımı çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3 aralığında olup olmadığına göre değerlendirilmiştir (Pituch & Stevens, 2012). Verilerin normal dağıldığı belirlendiğinden dolayı 2 grubun karşılaştırılmasında t testi, 3 ve daha fazla grubun karşılaştırılmasında ANOVA testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon testine göre değerlendirilmiştir. Araştırmada tanımlayıcı bulgular sayı, yüzde, minimum ve maksimum değerler, ortalama, standart sapma, medyan ve çeyrekler açıklığı ile verilmiştir. Analizlerde $p < 0,05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

6. BULGULAR

6.1. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde Google Forms üzerinden uygulanan online anket verilerinin gerçekleştirilen istatistik analiz sonuçları yorumlanmıştır.

6.1.1. Demografik verilerin sayısal ve yüzdesel dağılımı

Tablo 6.1 Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular

		n	%
Cinsiyet	Erkek	161	40,3
	Kadın	239	59,8
Yaş	23-30	88	22,0
	31-38	143	35,8
	39-46	98	24,5
	47 ve üstü	71	17,8
Medeni Durum	Bekâr	137	34,3
	Evli	263	65,8
Akademik Unvan	Prof. Dr	35	8,8
	Doçent	56	14,0
	Dr. Öğr. Üyesi	117	29,3
	Öğretim Görevlisi	114	28,5
	Araştırma Görevlisi	78	19,5
Kaç Yıldır Akademisyen Olarak Çalıştığı	0-8	210	52,5
	9-17	118	29,5
	18-26	49	12,3
	27 ve üstü	23	5,8
Hangi Alanda Akademisyen Olduğu	Sağlık	253	63,2
	Turizm	147	36,8
Herhangi Bir İdari Görevi Olması	Var	128	32,0
	Yok	272	68,0
Covid19 Pandemi Sürecinde İşe Gidip Gelmede Sorun Yaşamaması	Evet	94	23,5
	Hayır	306	76,5
Pandemi Sürecinde Serbest Aktivitelere Zaman Ayırabilmesi	Evet	155	38,8
	Hayır	245	61,3
Pandemi Sürecinde Ailesine Daha Fazla Zaman Ayırabilmesi	Evet	221	55,3
	Hayır	179	44,8
Pandemi Sürecinde Akademik Çalışmalara Zaman Ayırabilmesi	Evet	208	52,0
	Hayır	192	48,0
Uzaktan Eğitimin Yüz Yüze Eğitimden Farkı Olup Olmadığına İlişkin Düşüncesi	Evet	43	10,8
	Hayır	357	89,3

Tablo 6.1’ de demografik özellikler incelendiğinde; katılımcıların %59,8’inin kadın, %35,8’inin 31-38 yaş aralığında olduğu, %65,8’inin evli, %29,3’ ünün Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip olduğu, akademisyen olarak %52,5’unun 0-8 yıldır çalışmakta olduğu, %63,2’ sinin sağlık alanında akademisyen olarak görev yaptığı, akademisyenlerin %68,0’inin idari görevinin olmadığı, %76,5’unun Covid-19 pandemi sürecinde işe gidip gelmede sorun yaşamadığı, %61,3’ ünün pandemi sürecinde serbest aktivitelerine zaman

ayıramadığı, %55,3' nün pandemi sürecinde ailelerine daha fazla zaman ayırdığı, %52,0 'sinin pandemi sürecinde akademik çalışmalara zaman ayırabildiği, %89,3' nün uzaktan eğitim ve yüz yüze eğitim arasında fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

6.1.2. Ki-Kare analiz bulguları

Tablo 6.2 Katılımcıların hangi alanda akademisyen olduğu ve pandemi sürecinde serbest aktivitelere zaman ayırabilmesine ilişkin ki-kare analiz bulguları

Hangi Alanda Akademisyen Olduğu		Pandemi Sürecinde Serbest Aktivitelere Zaman Ayırabilmesi	
		Evet	Hayır
Sağlık	Sayı	96	157
	Satır %	37,9	62,1
	Sütun %	61,9	64,1
Turizm	Sayı	59	88
	Satır %	40,1	59,9
	Sütun %	38,1	35,9
		X^2 : 0,188	Sd: 1 p: 0,664

Tablo 6.2'de katılımcıların hangi alanda akademisyen olduğu, pandemi sürecinde serbest aktivitelere zaman ayırabilmesi arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Ki-Kare testi sonuçları incelenmiş ve serbest aktivitelere zaman ayırabilme noktasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.3 Medeni durum ve Covid-19 pandemi sürecinde işe gidip gelmede sorun yaşayıp yaşamaya ilişkin ki-kare analiz bulguları

Medeni Durum		Covid-19 Pandemi Sürecinde İşe Gidip Gelmede Sorun Yaşayıp Yaşamaması	
		Evet	Hayır
Bekar	Sayı	45	92
	Satır %	32,8	67,2
	Sütun %	47,9	30,1
Evli	Sayı	49	214
	Satır %	18,6	81,4
	Sütun %	52,1	69,9
		X^2 : 10,125	Sd: 1 p: 0,001

Tablo 6.3'te medeni durum ve Covid-19 pandemi sürecinde işe gidip gelmede sorun yaşanıp yaşanmadığına dair verilerde; evli olan akademisyenlerin %69,9 oranında olduğu ayrıca medeni durum yönünden anlamlı bir fark olup olmadığına dair yapılan Ki-Kare testi sonuçları incelenmiş, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 6.4 Cinsiyet ve Covid-19 pandemi sürecinde işe gidip gelmede sorun yaşıyıp yaşamamaya ilişkin ki-kare analiz bulguları

Cinsiyet		Covid-19 Pandemi Sürecinde İşe Gidip Gelmede Sorun Yaşıyıp Yaşamaması	
		Evet	Hayır
Erkek	Sayı	34	127
	Satır %	21,1	78,9
	Sütun %	36,2	41,5
Kadın	Sayı	60	179
	Satır %	25,1	74,9
	Sütun %	63,8	58,5
X ² : 0,850 Sd: 1 p: 0,356			

Tablo 6.4 ‘te cinsiyet ve Covid-19 pandemi sürecinde işe gidip gelmede sorun yaşanıp yaşanmama arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla Ki-Kare testi yapılmış ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.5 Yaş ve Covid-19 pandemi sürecinde işe gidip gelmede sorun yaşıyıp yaşamamaya ilişkin ki-kare analiz bulguları

Yaş		Covid-19 Pandemi Sürecinde İşe Gidip Gelmede Sorun Yaşıyıp Yaşamaması	
		Evet	Hayır
23-30	Sayı	29	59
	Satır %	33,0	67,0
	Sütun %	30,9	19,3
31-38	Sayı	36	107
	Satır %	25,2	74,8
	Sütun %	38,3	35,0
39-46	Sayı	11	87
	Satır %	11,2	88,8
	Sütun %	11,7	28,4
47 ve üstü	Sayı	18	53
	Satır %	25,4	74,6
	Sütun %	19,1	17,3
X ² : 12,949 Sd: 3 p: 0,005			

Tablo 6.5’ te Covid-19 pandemi sürecinde işe gidip gelmede sorun yaşadığını ifade edenlerin %30,9’unun 23-30 yaş, %38,3’ünün 31-38 yaş aralığında olduğu, daha ileri yaşlarda olan 39-46 yaş (%11,7) ve 47 yaş ve üzerindeki (%19,1) katılımcıların diğer katılımcılara oranla daha az sorun yaşadığı sonucuna varılmış ayrıca yaş ve Covid-19 pandemi sürecinde işe gidip gelmede sorun yaşanıp yaşanmama arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla Ki-Kare testi uygulanmış istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 6.6 Akademik unvan ve pandemi sürecinde ailesine daha fazla zaman ayırabilmeye ilişkin ki-kare analiz bulguları

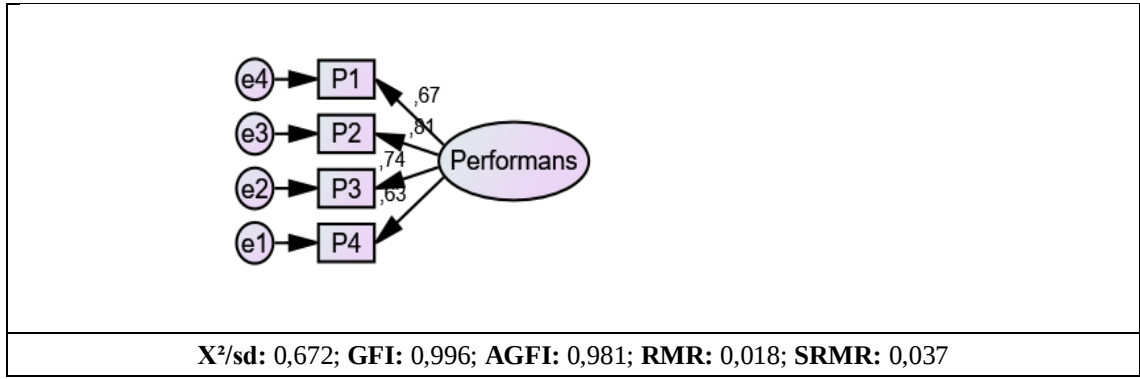
Akademik Unvan		Pandemi Sürecinde Ailesine Daha Fazla Zaman Ayırabilmesi	
		Evet	Hayır
Prof. Dr	Sayı	24	11
	Satır %	68,6	31,4
	Sütun %	10,9	6,1
Doçent	Sayı	34	22
	Satır %	60,7	39,3
	Sütun %	15,4	12,3
Dr. Öğr. Üyesi	Sayı	68	49
	Satır %	58,1	41,9
	Sütun %	30,8	27,4
Öğretim Görevlisi	Sayı	69	45
	Satır %	60,5	39,5
	Sütun %	31,2	25,1
Araştırma Görevlisi	Sayı	26	52
	Satır %	33,3	66,7
	Sütun %	11,8	29,1
X ² : 20,015 Sd: 4 p: 0,000			

Tablo 6.6 ‘da araştırma görevlisi haricindeki katılımcıların pandemi sürecinde ailesine daha fazla zaman ayırabildiği fakat araştırma görevlilerinin %66,7’sinin pandemi sürecinde ailesine yeterince zaman ayıramadığı belirlenirken, akademik unvan ve pandemi sürecinde aileye daha fazla zaman ayırabilme arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmış olan Ki-Kare testine ilişkin sonuçta istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$).

6.2. Geçerlilik ve Güvenirlilik Analiz Bulguları

6.2.1. Performans ölçeği

Araştırmada kullanılan performans ölçeğinin yapısal geçerliliğini değerlendirmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. 1 boyut ve 4 maddeden oluşan DFA modelinin uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir (Şekil 6.1).



Şekil 6.1 Performans ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi modeli

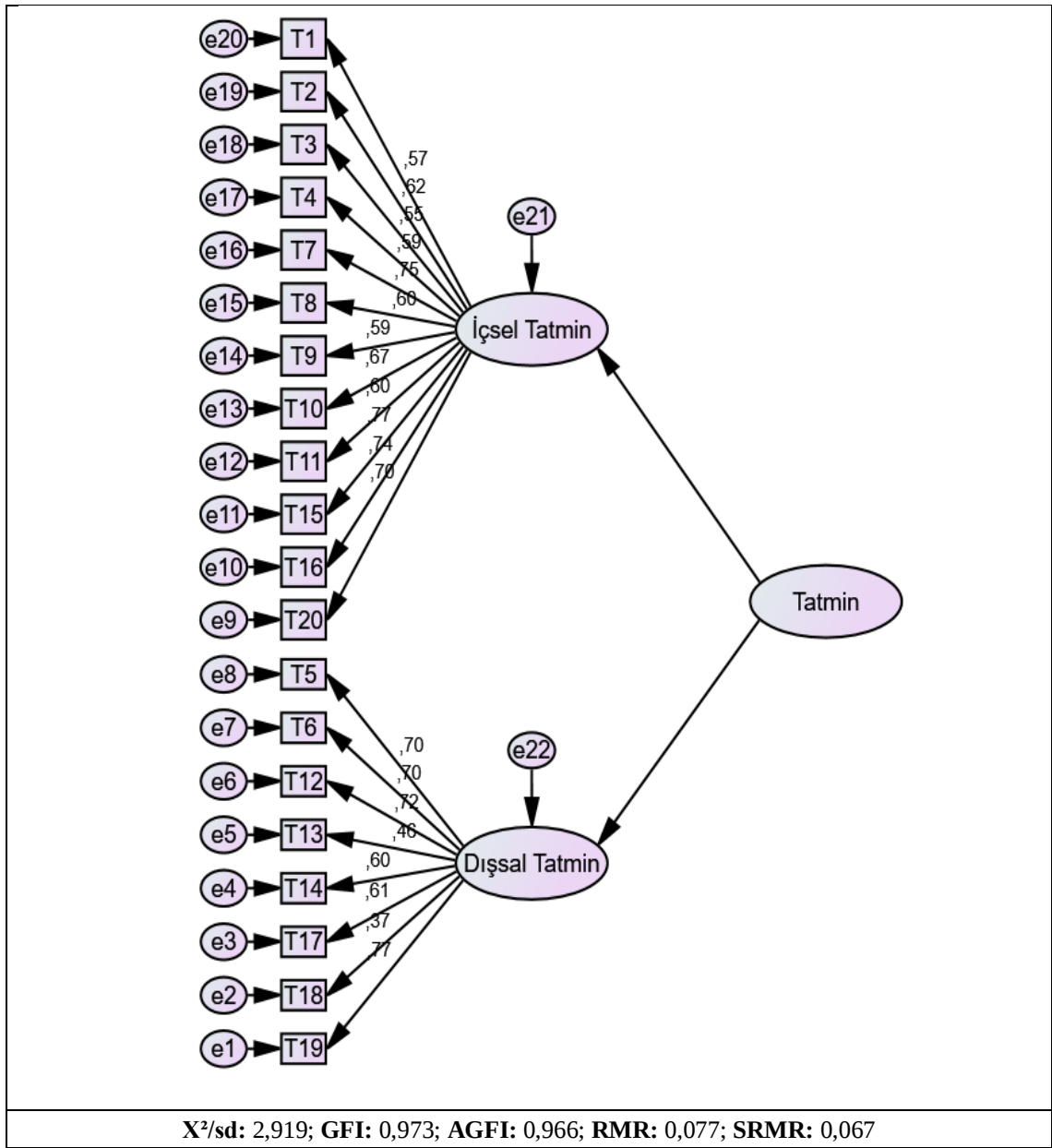
1 boyut ve 4 maddeden oluşan DFA modeline ilişkin bulgular Tablo 6.7 'de yer almaktadır. Bu bulgulara göre ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin istatistiki olarak anlamlı ($p < 0,001$) olduğu, ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,625-0,806 aralığında olduğu görülmüştür. Bu bulgular araştırma ölçeğinin yapısal geçerliliğinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.7 Performans ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi bulguları

Faktör	Maddeler	B	Std. Hata	Std. B	%95 Güven Aralığı		p
					Alt	Üst	
Performans	P1	1,152	0,131	0,669	0,573	0,751	<0,001
	P2	1,421	0,166	0,806	0,724	0,877	<0,001
	P3	1,203	0,096	0,744	0,668	0,811	<0,001
	P4	1,000	0,000	0,625	0,531	0,708	<0,001

6.2.2. İş tatmini ölçeği

Araştırmada kullanılan iş tatmin ölçeğinin yapısal geçerliliğini değerlendirmek için DFA yapılmıştır. 2 boyut ve 20 maddeden oluşan DFA modelinin uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir (Şekil 6.2).



Şekil 6.2 İş tatmin ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi modeli

2 boyut ve 20 maddeden oluşan DFA modeline ilişkin bulgular Tablo 6.8 'de yer almaktadır. Bu bulgulara göre ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin istatistiki olarak anlamlı ($p < 0,001$) olduğu, içsel tatmin boyutundaki maddelerinin faktör yüklerinin 0,555-0,772 ve dışsal tatmin boyutundaki maddelerinin faktör yüklerinin 0,373-0,773 aralığında olduğu görülmüştür. Bu bulgular iş tatmin ölçeğinin yapısal geçerliliğinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.8 İş tatmin ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi bulguları

Ölçekler	Faktör	Maddeler	B	Std. Hata	Std. B	%95 Güven Aralığı		p
						Alt	Üst	
Tatmin	İçsel Tatmin	T1	0,547	0,060	0,574	0,485	0,652	<0,001
		T2	0,745	0,076	0,618	0,536	0,690	<0,001
		T3	0,652	0,071	0,555	0,474	0,629	<0,001
		T4	0,605	0,066	0,588	0,504	0,666	<0,001
		T7	0,928	0,068	0,750	0,681	0,810	<0,001
		T8	0,729	0,071	0,598	0,516	0,669	<0,001
		T9	0,556	0,063	0,594	0,503	0,677	<0,001
		T10	0,824	0,073	0,668	0,591	0,737	<0,001
		T11	0,566	0,065	0,597	0,508	0,675	<0,001
		T15	0,859	0,069	0,772	0,718	0,819	<0,001
		T16	0,810	0,062	0,745	0,689	0,794	<0,001
		T20	1,000	0,000	0,704	0,634	0,767	<0,001
	Dışsal Tatmin	T5	1,097	0,083	0,698	0,620	0,766	<0,001
		T6	1,086	0,084	0,696	0,616	0,766	<0,001
		T12	0,914	0,065	0,715	0,643	0,778	<0,001
		T13	0,756	0,091	0,457	0,355	0,550	<0,001
		T14	0,829	0,079	0,600	0,512	0,678	<0,001
		T17	0,789	0,083	0,608	0,522	0,686	<0,001
		T18	0,460	0,075	0,373	0,257	0,481	<0,001
		T19	1,000	0,000	0,773	0,719	0,822	<0,001

Tablo 6.9 Araştırma ölçeklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular

Değişken	Min	Max	Ort.	SS	Medyan	ÇA	Basıklık	Çarpıklık	Cronbach Alpha
Performans	1,75	5,00	4,26	0,56	4,25	0,75	2,022	-0,897	0,803
İçsel Tatmin	1,92	5,00	3,97	0,66	4,00	0,92	0,027	-0,614	0,897
Dışsal Tatmin	1,38	5,00	3,74	0,73	3,87	1,00	0,271	-0,697	0,822
Genel Tatmin	1,77	5,00	3,86	0,66	3,95	0,90	0,131	-0,670	0,925

Araştırma ölçeklerinin tanımlayıcı bulguları Tablo 6.9’ da görülmektedir. Bu bulgulara göre performans ölçeğinin ortalamasının $4,26 \pm 0,56$ olduğu, içsel tatmin alt boyutunun ortalamasının $3,97 \pm 0,66$ olduğu, dışsal tatmin alt boyutunun ortalamasının $3,74 \pm 0,73$ olduğu ve genel tatmin ortalamasının $3,86 \pm 0,66$ olduğu belirlenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerine göre araştırma ölçeklerinin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Cronbach alfa katsayılarına göre ölçeklerin güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6.10 Katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılık analiz bulguları

	Cinsiyet	N	Ort	SS	t	p
Performans	Erkek	161	4,29	0,54	0,792	0,429
	Kadın	239	4,25	0,57		
İçsel Tatmin	Erkek	161	4,05	0,65	1,784	0,075
	Kadın	239	3,93	0,66		
Dışsal Tatmin	Erkek	161	3,71	0,74	-0,749	0,455
	Kadın	239	3,77	0,72		
Genel Tatmin	Erkek	161	3,88	0,67	0,473	0,636
	Kadın	239	3,85	0,65		

Tablo 6.10’da katılımcıların cinsiyetlerine göre performans, iş tatmin ölçeği ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için t testi uygulanmış, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.11 Katılımcıların yaşlarına göre farklılık analiz bulguları

	Yaş	N	Ort	SS	F	p	Anlamlı Fark
Performans	23-30 ¹	88	4,10	0,53	4,662	0,003	1-3 1-4
	31-38 ²	143	4,24	0,57			
	39-46 ³	98	4,36	0,49			
	47 ve üstü ⁴	71	4,38	0,61			
İçsel Tatmin	23-30 ¹	88	3,86	0,67	1,776	0,151	-
	31-38 ²	143	3,95	0,66			
	39-46 ³	98	4,02	0,62			
	47 ve üstü ⁴	71	4,09	0,66			
Dışsal Tatmin	23-30 ¹	88	3,81	0,67	0,374	0,772	-
	31-38 ²	143	3,74	0,74			
	39-46 ³	98	3,70	0,75			
	47 ve üstü ⁴	71	3,72	0,74			
Genel Tatmin	23-30 ¹	88	3,84	0,64	0,160	0,923	-
	31-38 ²	143	3,85	0,67			
	39-46 ³	98	3,86	0,66			
	47 ve üstü ⁴	71	3,90	0,67			

Tablo 6.11’de katılımcıların yaşlarına göre performans ölçeğindeki verilerde 23-30 yaşın, 39-46 ve 47 yaş ve üstü katılımcıların ortalamalarından daha yüksek olduğu gözlemlenirken; performans, iş tatmin ölçeği ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi yapılmış ve istatistiksel olarak performans ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 6.12 Katılımcıların medeni durumlarına göre farklılık analiz bulguları

	Medeni Durum	N	Ort	SS	t	p
Performans	Bekâr	137	4,16	0,48	-2,790	0,006
	Evli	263	4,32	0,59		
İçsel Tatmin	Bekâr	137	3,84	0,62	-3,033	0,003
	Evli	263	4,05	0,66		
Dışsal Tatmin	Bekâr	137	3,67	0,72	-1,393	0,164
	Evli	263	3,78	0,73		
Genel Tatmin	Bekâr	137	3,75	0,64	-2,280	0,023
	Evli	263	3,91	0,66		

Tablo 6.12’de performans, içsel tatmin ve genel tatminde evli katılımcıların ortalamasının bekâr katılımcıların ortalamasından daha yüksek olduğu sonucuna varılmış, medeni durumlarına göre; performans, iş tatmin ölçeği ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin bulgulara göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 6.13 Katılımcıların akademik unvanlarına göre farklılık analiz bulguları

	Akademik Unvan	N	Ort	SS	F	p	Anlamlı Fark
Performans	Prof. Dr ¹	35	4,48	0,62	5,698	0,000	1-5 2-5
	Doçent ²	56	4,44	0,57			
	Dr. Öğr. Üyesi ³	117	4,26	0,56			
	Öğretim Görevlisi ⁴	114	4,26	0,48			
	Araştırma Görevlisi ⁵	78	4,05	0,57			
İçsel Tatmin	Prof. Dr ¹	35	4,00	0,69	5,706	0,000	2-5 3-5 4-5
	Doçent ²	56	4,17	0,60			
	Dr. Öğr. Üyesi ³	117	3,98	0,63			
	Öğretim Görevlisi ⁴	114	4,06	0,66			
	Araştırma Görevlisi ⁵	78	3,69	0,64			
Dışsal Tatmin	Prof. Dr ¹	35	3,57	0,83	2,526	0,040	4-5
	Doçent ²	56	3,79	0,71			
	Dr. Öğr. Üyesi ³	117	3,76	0,70			
	Öğretim Görevlisi ⁴	114	3,87	0,70			
	Araştırma Görevlisi ⁵	78	3,58	0,73			
Genel Tatmin	Prof. Dr ¹	35	3,78	0,72	3,771	0,005	2-5 4-5
	Doçent ²	56	3,98	0,62			
	Dr. Öğr. Üyesi ³	117	3,87	0,64			
	Öğretim Görevlisi ⁴	114	3,97	0,65			
	Araştırma Görevlisi ⁵	78	3,63	0,65			

Tablo 6.13’te performans ölçeğinde Prof. ve Doçent gruplarının ortalamalarının Araştırma Görevlisi grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu, içsel tatmin boyutunda; Doçent, Dr. Öğr. Üyesi ve Öğretim Görevlisi gruplarının ortalamalarının Araştırma Görevlisi grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu, dışsal tatmin boyutunda ise Öğretim Görevlisi grubunun ortalamasının Araştırma Görevlisi grubunun

ortalamasından daha yüksek olduğu, genel tatminde Doçent ve Öğretim Görevlisi gruplarının ortalamalarının Araştırma Görevlisi grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu, ayrıca katılımcıların akademik unvanlarına göre performans, iş tatmin ölçeği ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 6.14 Katılımcıların kaç yıldır akademisyen olduğuna göre farklılık analiz bulguları

	Kaç Yıldır Akademisyen Olduğu	N	Ort	SS	F	p	Anlamlı Fark
Performans	0-8 ¹	210	4,18	0,52	3,871	0,009	1-3
	9-17 ²	118	4,32	0,59			
	18-26 ³	49	4,43	0,58			
	27 ve üstü ⁴	23	4,40	0,55			
İçsel Tatmin	0-8 ¹	210	3,91	0,67	1,845	0,139	-
	9-17 ²	118	4,02	0,61			
	18-26 ³	49	4,05	0,70			
	27 ve üstü ⁴	23	4,17	0,61			
Dışsal Tatmin	0-8 ¹	210	3,74	0,73	0,231	0,875	-
	9-17 ²	118	3,71	0,69			
	18-26 ³	49	3,80	0,84			
	27 ve üstü ⁴	23	3,79	0,66			
Genel Tatmin	0-8 ¹	210	3,83	0,67	0,612	0,607	-
	9-17 ²	118	3,86	0,61			
	18-26 ³	49	3,93	0,74			
	27 ve üstü ⁴	23	3,98	0,62			

Tablo 6.14'te katılımcıların kaç yıldır akademisyen olduklarına göre; iş tatmin ölçeği ve alt boyutları ile performans ölçeği arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi yapılmış, performans ölçeği incelendiğinde 18 -26 yıldır akademisyen olanların ortalamasının 0-8 yıldır akademisyen olanların ortalamasından daha yüksek olduğu gözlemlenmiş ve katılımcıların kaç yıldır akademisyen olduğuna ilişkin bulgularda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 6.15 Katılımcıların hangi alanda akademisyen olduğuna göre farklılık analiz bulguları

	Hangi Alanda Akademisyen Olduğu	N	Ort	SS	t	p
Performans	Sağlık	253	4,23	0,55	-1,781	0,076
	Turizm	147	4,33	0,56		
İçsel Tatmin	Sağlık	253	3,90	0,65	-3,012	0,003
	Turizm	147	4,10	0,64		
Dışsal Tatmin	Sağlık	253	3,69	0,72	-1,846	0,066
	Turizm	147	3,83	0,74		
Genel Tatmin	Sağlık	253	3,80	0,65	-2,522	0,012
	Turizm	147	3,97	0,66		

Tablo 6.15’ de katılımcıların hangi alanda akademisyen olduğuna göre; performans, iş tatmin ölçeği ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için t testi uygulanmış, içsel tatmin boyutunda ve genel tatminde turizm alanındaki akademisyenlerin ortalamasının sağlık alanındaki akademisyenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu ve bu sonuçlara göre sağlık ve turizm alanlarında çalışan akademisyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 6.16 Katılımcıların herhangi bir idari görevi olmasına göre farklılık analiz bulguları

	Herhangi Bir İdari Görevi Olması	N	Ort	SS	t	p
Performans	Var	128	4,35	0,55	2,009	0,045
	Yok	272	4,23	0,56		
İçsel Tatmin	Var	128	4,19	0,54	4,965	0,000
	Yok	272	3,87	0,68		
Dışsal Tatmin	Var	128	3,90	0,59	3,347	0,001
	Yok	272	3,67	0,77		
Genel Tatmin	Var	128	4,05	0,54	4,341	0,000
	Yok	272	3,77	0,69		

Tablo 6.16’da katılımcıların idari görevi olup olmamasına göre; performans, iş tatmin ölçeği ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için t testi analizi yapılmış, performans, iş tatmin ölçeği ve alt boyutlarında herhangi bir idari görevi olanların ortalamasının, idari görevi olmayanların ortalamasından daha yüksek olduğu ve aynı zamanda istatistiksel olarak idari görevi olanlar ile olmayanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 6.17 Katılımcıların Covid-19 pandemi sürecinde işe gidip gelmede sorun yaşamasına göre farklılık analiz bulguları

	Covid-19 Pandemi Sürecinde İşe Gidip Gelmede Sorun Yaşaması	N	Ort	SS	t	p
Performans	Evet	94	4,17	0,49	-1,905	0,058
	Hayır	306	4,29	0,58		
İçsel Tatmin	Evet	94	3,76	0,66	-3,634	0,000
	Hayır	306	4,04	0,64		
Dışsal Tatmin	Evet	94	3,52	0,74	-3,490	0,001
	Hayır	306	3,81	0,71		
Genel Tatmin	Evet	94	3,64	0,66	-3,750	0,000
	Hayır	306	3,93	0,64		

Tablo 6.17’de katılımcıların Covid-19 pandemi sürecinde işe gidip gelmede sorun yaşayıp yaşamadıklarına göre; iş tatmin ölçeği ve alt boyutlarında farklılık olup

olmadığını belirlemek için t testi analizi uygulanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 6.18 Katılımcıların pandemi sürecinde serbest aktivitelere zaman ayırabilmesine göre farklılık analiz bulguları

	Pandemi Sürecinde Serbest Aktivitelere Zaman Ayırabilmesi	N	Ort	SS	t	p
Performans	Evet	155	4,35	0,49	2,381	0,018
	Hayır	245	4,21	0,59		
İçsel Tatmin	Evet	155	4,15	0,59	4,312	0,000
	Hayır	245	3,86	0,67		
Dışsal Tatmin	Evet	155	3,88	0,68	3,083	0,002
	Hayır	245	3,65	0,74		
Genel Tatmin	Evet	155	4,02	0,60	3,967	0,000
	Hayır	245	3,76	0,67		

Tablo 6.18’de pandemi sürecinde serbest aktivitelere zaman ayırabilmesine göre performans, iş tatmin ölçeği ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testi analizi yapılmış, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 6.19 Katılımcıların pandemi sürecinde ailesine daha fazla zaman ayırabilmesine göre farklılık analiz bulguları

	Pandemi Sürecinde Ailesine Daha Fazla Zaman Ayırabilmesi	N	Ort	SS	t	p
Performans	Evet	221	4,30	0,56	1,469	0,143
	Hayır	179	4,22	0,56		
İçsel Tatmin	Evet	221	4,12	0,63	4,926	0,000
	Hayır	179	3,80	0,65		
Dışsal Tatmin	Evet	221	3,87	0,68	4,023	0,000
	Hayır	179	3,58	0,75		
Genel Tatmin	Evet	221	3,99	0,62	4,692	0,000
	Hayır	179	3,69	0,67		

Tablo 6.19’da katılımcıların iş tatmin ölçeği ve alt boyutlarında pandemi sürecinde ailelerine daha fazla zaman ayırabilenlerin ortalamasının pandemi sürecinde ailesine daha fazla zaman ayıramayanların ortalamasından daha yüksek olduğu sonucuna varılmış ayrıca t testi analizi yapılmış ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 6.20 Katılımcıların pandemi sürecinde akademik çalışmalara zaman ayırabilmesine göre farklılık analiz bulguları

	Pandemi Sürecinde Akademik Çalışmalara Zaman Ayırabilmesi	N	Ort	SS	t	p
Performans	Evet	208	4,30	0,57	1,462	0,144
	Hayır	192	4,22	0,54		
İçsel Tatmin	Evet	208	4,08	0,63	3,379	0,001
	Hayır	192	3,86	0,66		
Dışsal Tatmin	Evet	208	3,86	0,71	3,389	0,001
	Hayır	192	3,62	0,73		
Genel Tatmin	Evet	208	3,97	0,64	3,566	0,000
	Hayır	192	3,74	0,66		

Tablo 6.20’de katılımcıların pandemi sürecinde akademik çalışmalara yeterince zaman ayırıp ayıramamalarına göre; performans, iş tatmin ölçeği ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin bulgular yorumlanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 6.21 Katılımcıların uzaktan eğitimin yüz yüze eğitimden farkı olup olmadığını düşünmesine göre farklılık analiz bulguları

	Uzaktan Eğitimin Yüz Yüze Eğitimden Farkı Olup Olmadığını Düşünmesi	N	Ort	SS	t	p
Performans	Evet	43	4,13	0,76	-1,267	0,211
	Hayır	357	4,28	0,53		
İçsel Tatmin	Evet	43	3,77	0,72	-2,196	0,029
	Hayır	357	4,00	0,64		
Dışsal Tatmin	Evet	43	3,51	0,73	-2,259	0,024
	Hayır	357	3,77	0,72		
Genel Tatmin	Evet	43	3,64	0,70	-2,346	0,019
	Hayır	357	3,89	0,65		

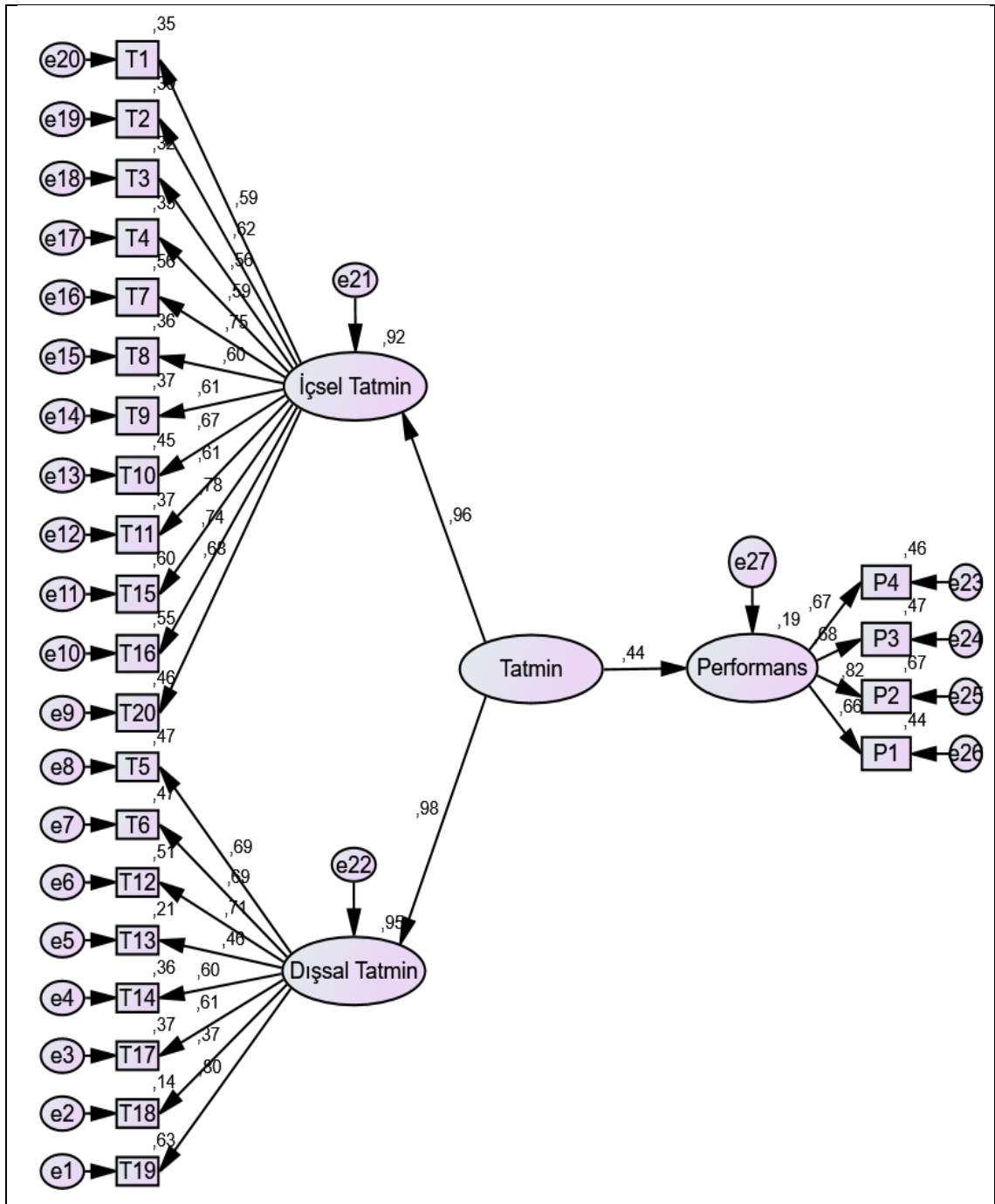
Tablo 6.21’de iş tatmin ölçeği ve alt boyutlarında uzaktan eğitimin yüz yüze eğitimden farkı olmadığını düşünenlerin ortalamasının; uzaktan eğitimin yüz yüze eğitimden farkı olduğunu düşünenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu, katılımcıların uzaktan eğitimin yüz yüze eğitimden farkı olup olmadığını düşünmesine göre performans, iş tatmin ölçeği ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin bulgularına göre ise iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 6.22 Araştırma ölçekleri arasındaki korelasyon analiz bulguları

		Performans	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel Tatmin
Performans	r	1			
	p				
İçsel Tatmin	r	0,438	1		
	p	0,000			
Dışsal Tatmin	r	0,282	0,807	1	
	p	0,000	0,000		
Genel Tatmin	r	0,374	0,945	0,955	1
	p	0,000	0,000	0,000	

Performans ölçeği, iş tatmin ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için yapılmış olan pearson korelasyon analiz bulguları Tablo 6.22’de sunulmuştur. Bu bulgulara göre; iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarının kendi arasında ve performans ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

İş tatmin ölçeğinin performans üzerindeki etkisi yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Bu maksatla oluşturulan yol analiz modeli Şekil 6.3’te, modele ilişkin bulgular Tablo 6.23’te sunulmuştur.



Şekil 6.3 Yol analiz modeli

Şekil 6.3'te görüldüğü gibi iş tatmin ölçeği eksojen, performans ölçeği endojen değişken olarak modele dahil edilmiştir. Modelde yer alan iş tatmin ölçeği ve performans ölçeği arasındaki tek yönlü ok iş tatmin ölçeğinin performans ölçeği üzerindeki etkisini ifade etmektedir.

Tablo 6.23 Yol analizi uyum indeksleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5	2,371
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$	$0,85 \leq GFI < 0,90$	0,969
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,963
RMR	$0 < RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,08$	0,070
SRMR	$0 < SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,08$	0,071

Yol analiz modelinin uyum indeksleri Tablo 6.23’ de yer almaktadır. Modele ilişkin uyum indeksleri incelendiğinde X^2/sd , GFI ve AGFI değerlerinin iyi uyum düzeylerinde, RMR ve SRMR değerlerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmektedir. Bu bulgular modelin uyumlu olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.24 Yol analiz bulguları

	Tahmin	S.E.	Standardize Edilmiş Tahmin	%95 Güven Aralığı		R ²	p
				Alt	Üst		
Performans <--- Tatmin	0,257	0,053	0,438	0,319	0,550	0,192	<0,001

Tablo 6.24’te yer alan bulgulara göre iş tatmini ölçeğinin performans üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü bir etkiye ($\beta=0,438$ [GA:0,319-0,550] $p<0,05$) sahip olduğu görülmektedir. Modelde İş Tatmin Ölçeği Performans Ölçeğindeki varyansın %19,2’sini ($R^2=0,192$) açıklamaktadır.

7. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Tartışma;

İş tatmini ile örgütsel amaç arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bununla birlikte kurumsal ve bireysel performansın da iş tatmininin artmasında önemli bir katkısının olduğu bazı çalışmalarda sonuç olarak verilmiştir (Ilies vd., 2006; Van de Ven, 2007; Amos & Weatherington, 2008). Judge vd., (2001) iş performansının iş tatmini üzerinde maksimum seviyede belirleyici olduğunu araştırma sonuçlarında açıklarken; Cambelln (1990) & Koopmans vd., (2011) ise performansta iş kalitesinin maksimum seviyede belirleyici olduğunu ifade etmişlerdir. Al-Faify (2012), iş tatmini iş davranışları ile ilişkilendirildiğinde genellikle verimlilik, performans, emeklilik, örgütsel vatandaşlık gibi değişkenlere bağlı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gürbüz ve diğerlerinin (2010) yaptığı araştırmada ise; temel benlik değerlendirmesinin iş tatminini iş performansına göre daha fazla etkilediği sonucuna varılmıştır.

Koca & Yıldız (2018), Giresun ve Muğla illerindeki futbol hakemlerinde yaptığı araştırmada, hakemleri strese iten faktörlerin iş tatmini ve performansını negatif yönde etkilediği sonucuna varmışlardır.

Tekingündüz vd., (2015) Elazığ ilindeki bir devlet hastanesinde çalışanlar üzerinde yapmış oldukları çalışmada, performansı iş tatmini ve iş stresinin özellikle de işten ayrılma niyetinin etkilediğini açıklamışlardır.

Tekin & Deniz (2019), muhasebecilerin iş tatmini, iş performansı ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemek için yapmış oldukları çalışmada; iç kontrol odaklı (yaşadıkları olayların sonuçlarını kendi davranışlarına bağlayan) katılımcıların iş tatmininin etkilenmesinde iş stresinin etkili olduğunu, kendi davranışları dışındaki güçlere (şans, kader, vb.) bağlayan dış kontrol odaklı katılımcıların ise daha az iş tatmin düzeyine sahip olduğu sonucuna varmışlardır.

Ardıç & Özgül (2017), turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmini ve performansının bireysel özelliklere göre belirlenmesi üzerine yaptıkları çalışmada; araştırma sonuçlarımıza paralel bir şekilde: iş tatmini ve performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit etmişlerdir. Yapmış olduğumuz araştırma sonucunda genel tatmin düzeyinde turizm alanındaki katılımcıların sağlık alanındaki katılımcılara göre tatmin düzeyinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Sonuçlarımıza benzer çıkarımların yapıldığı birçok araştırma mevcuttur (Miller vd., 1999; Erkuş & Fındıklı, 2013).

Türkoğlu & Yurdakul (2017) 'un mobilya sektöründe çalışan bireyler üzerinde yapmış oldukları çalışmada iş doyumu ve doyumsuzluğu ile performansları arasında kuvvetli bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Koç & Biçen (2019) 'in, turizm çalışanlarının mutluluk düzeylerinin iş tatmini ile iş performansının belirlenmesi üzerine yapmış oldukları araştırmada iş tatmini düzeyi arttıkça çalışma performansının da arttığı, turizm çalışanlarının mutluluk düzeyi arttıkça da çalışma performanslarının arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Akkoç vd., (2012) iş tatmini ve iş performansı arasında örgütsel destek ve gelişim kültürünün etkili olduğunu bundan dolayı da iş tatmini ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Yapılan araştırmalarda; iş performansı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin genellikle olumlu olduğu, bazı araştırmalarda iş performansının iş tatminini etkilediği (Shore & Martin, 1989), bazen de tam tersi iş tatminin iş performansını etkilediği sonuçlarına varılmıştır (Olson & Zanna, 1993).

Sonuç;

Bu araştırma, pandemi sürecinde sağlık ve turizm alanlarındaki akademisyenlerin iş tatmini ve performansını değerlendirmek için gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda geçerlilik ve güvenirlikleri kanıtlanmış ölçekler kullanılmış olup sağlık ve turizm alanlarında çalışan akademisyenlere uygulanmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımları incelendiğinde; kadınların erkeklere oranla daha fazla katılım sağladığı, yaş dağılımlarının 31- 38 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Medeni durum incelendiğinde 263 bireyin evli olduğu, akademik unvan sonuçlarında ise doktor öğretim üyesinin diğer unvanlara oranla daha fazla olduğu saptanmıştır. Akademisyenlerin çoğunlukla 0-8 yıl arasında hizmet süresine sahip oldukları, turizm alanında çalışan akademisyenlerin sağlık alanında çalışan akademisyenlere oranla daha az ankete katılım gösterdiği, idari görevde yer alan akademisyenlerin dağılımlarında ise büyük bir çoğunluğunun idari görevlerinin olmadığı belirlenmiştir. Covid-19 pandemi sürecinde akademisyenlerin işe gelmede sorun yaşamadıkları, ailelerine daha fazla zaman ayırdıkları görülmüştür. Akademisyenlerin uzaktan eğitim ile yüz yüze eğitim arasında bir farklılığın olmadığını düşündükleri ve serbest zaman dışında kendilerine boş zaman dilimi bulamadıkları görülmüştür. Araştırmaya katılanların performans düzeyleri 4.26 puan alırken, işsel tatmin düzeyi 3.97,

dışsal tatmin düzeyi 3.74 ve genel tatmin düzeyi ise 3.86 puan almıştır. Performans, iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarında cinsiyet açısından anlamlı bir fark bulunmadığı; iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarında ise yaş, medeni durum, akademik unvan, akademisyenlerin hizmet yılı, idari görev alması, işe gelmelerinde sorun yaşaması, serbest zamanda aktivitelere zaman ayırabilmeleri, aileleri ile daha fazla zaman geçirmeleri dağılımlarına göre anlamlı bir fark bulunduğu saptanmıştır. İş tatmini ölçeği alt boyutlarından içsel tatmin ve genel tatmin açısından turizm alanında çalışan akademisyenlerin tatmin düzeyinin sağlık alanında çalışan akademisyenlerle anlamlı bir farklılık gösterdiği sonuçlarına varılmıştır. Genel olarak araştırmamızda çıkan sonuçlar neticesinde sağlık ve turizm alanında çalışan genç akademisyenlerin pandemi sürecinde daha fazla akademik çalışma yaptıkları lakin akademik tecrübe anlamında yetersiz kaldıkları görülmüştür. Online eğitim ile yüz yüze eğitim arasında hiçbir farklılık gözükmediği sonucuna varılmıştır. Ülkemizde ve dünyada pandeminin devam etmesinden kaynaklı sağlık alanında çalışan akademisyenlerin turizm alanında çalışan akademisyenlere nazaran iş yüklerinin daha fazla olmasından dolayı akademik çalışmalara ve ailelerine daha az vakit ayırabildiği görülmüştür. Akademik unvan bakımından profesör unvanı olan akademisyenlerin iş yükünün fazla olması bunun idari görev, ders yükü vb. sebeplerden kaynaklı olarak akademik çalışmalarda daha az çalışma yapmalarına sebebiyet verirken araştırma görevlilerinin iş yüklerinin az olmasından kaynaklı daha fazla akademik çalışma yaptığı görülmüştür. Bu araştırmanın iş tatmini ve iş performansı ile ilgili yapılacak yeni araştırmalara örnek teşkil edeceği ve alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Öneriler;

Genç yaştaki akademisyenlerin tecrübe eksikliği nedeniyle, iş performanslarını ve iş tatminlerini olumlu yönde etkilemek ve akademik anlamda kendilerini geliştirmek amaçlı sempozyum, kongre, hizmet içi eğitimler, değişim programları vb. gibi akademik çalışmalara katılımları için fırsatlar sunarak bu faaliyetlere katılımı teşvik edilmelidir.

Gelecekteki akademik çalışmaların daha verimli olabilmesi için, akademisyenlerin farklı deneyimlerle serbest zamanlarını verimli bir biçimde değerlendirmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Sağlık alanındaki akademisyenlerin turizm alanındaki akademisyenlere göre genel tatmin düzeyinin düşük olmasından dolayı; sağlık alanındaki akademisyenlerin

tatmin düzeyini artırmak amacıyla çalışma koşulları, ücret, ast üst ilişkileri iyileştirmeli, sosyal aktivitelere ve ailelerine daha fazla zaman ayırabilmeleri sağlanmalıdır.

Pandemi sürecinde genç akademisyenlerin işe gidip gelmede daha fazla sorun yaşadığı düşünüldüğünde; işe gidip gelmeleri için personel servislerinin saatlerinin düzenlenmesi veya araç üreticilerinin akademisyenlere yönelik özel kampanyalar düzenleyerek araç sahibi olmalarının sağlanabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Akkoç, G., Çalışkan, A. & Turunç, O. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 1(19), 2.
- Al-Faify, N. A. (2012). *Relationship Between Occupational Stress and Job Satisfaction of Radiologic Technologists Working in Saudi Arabia*. (Ph. D. Thesis), University of Phoenix, USA.
- Altaş, S. S. & Kuzu, A. (2016). Sağlık Çalışanlarında İş Tatmini ve Duygusal Bağlılığın Bireysel İş Performansı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *International Journal of Academic Value Studies*, 2 (4), 23-32.
- Altinkurt, Y., Yılmaz, K. & Erol, E. (2014). Pedagojik Formasyon Programı Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Dönük Motivasyonları. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 48-62.
- Amos, E. & Weatherington, B. (2008). An analysis of the relation between employee-organization value congruence and employee attitudes. *Journal of Psychology*, 142 (6), 615-632.
- Ardıç Yetiş, Ş. & Özgül Katlav, E. (2017). Turizm Eğitimi Veren Akademisyenlerin İş Tatmin ve Performans Düzeylerinin Bireysel Özelliklerine Göre Değişmesi. *Verimlilik Dergisi*, (1), 7-27.
- Aşan, Ö. & Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- AUZEf, Motivasyonda Süreç Teorileri, Erişim adresi: https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/21_22_Guz/liderlik_ve_motivasyon/11/index.html#konu-2%C3%BC (Erişim tarihi: 16.11.2021).
- Bakan, İ. & Büyükmeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 7, 1-30.
- Bakan, İ. & Kelleroğlu, H. (2003). Performans Değerlendirme: Çalışanların Performans Değerlendirme Uygulamalarından Beklentileri Konusunda Bir Alan Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F.*, 8 (1), 103-127.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi* (2.Baskı). İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baycan, A. F. (1985). *An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. Yüksek lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Bölümü, İstanbul.
- Bayrak Kök, S. (2010). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 291-317. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniibd/issue/2689/35360> (Erişim tarihi: 25.12.2021).
- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş amos uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Berry, L. L. (2002). Relationship Marketing of Services: Perspectives from 1983 and 2000. *Journal of Relationship Marketing*, 1 (1), 59-70.
- Bilgiç, R. (2008). İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Çevirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 66-77.
- Binbaşıoğlu, H. (2020). Yeni Tip Koronavirüs (Covid-19) Döneminde Ulusal Turizm Örgütlerinin Resmî Web Sitelerinin Bir İletişim Aracı Olarak İncelenmesi. *Turizm Akademik Dergisi*, 7(2), 73-88.
- Bingöl, B. (2020). Covid-19 Sürecinde Peyzaj Mimarlığı Öğrencilerinin Acil Uzaktan Öğretim Sistemi Üzerine Görüşleri: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (20), 890-897.
- Bogler, R. (2001). The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37, 657-681.
- Booyesen, C. (2008). *A Study of The Relationship Between Job Satisfaction Experienced By Employees Within Retail Company and Their Organisational Citizenship Behaviour*. Yüksek Lisans Tezi, University of Western Cape, South Africa.
- Bozkurt, Ö. & Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.
- Bulut, Y. D. D. R. & Pınar, Ç. (2020). Covid-19 Pandemisi Döneminde Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik. *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 217-225. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oguzhan/issue/59350/839233> (Erişim tarihi: 25.12.2021).
- Camman, D. (1993). *Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye’de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi*. Ankara: TODAİE Yayınları, 252.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In: Dunnette MD, Hough LM, eds. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 687–732.
- Cano, J. & Miller, G. (1992). A Gender Analysis of Job Satisfaction, Job Satisfier Factors and Job Dissatisfier Factors of Agricultural Education Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 40-46.
- Chan, M. C., Yeo, S., Chong, Y. L. & Lee, Y. M. (2020). Reply to Guglielmo Mantica, Nazareno Suardi, and Carlo Terrone's Letter to the Editor re: Ming-Chun Chan, Sharon E.K. Yeo, Yew-Lam Chong, Yee-Mun Lee. Stepping Forward: Urologists' Efforts During the COVID-19 Outbreak in Singapore. *Eur Urol* 2020;78: e38?9. *European urology*, 78(4), 167–168. <https://doi.org/10.1016/j.eururo.2020.04.071>. (Erişim tarihi: 08.02.2022).
- Chiu, C. (1998). Do Professional Women Have Lower Job Satisfaction than Professional Men? *Lawyers as a Case Study*. *Sex Roles*, 38-521-537.
- Covid-19 Dünyada Durum, Erişim Adresi: <https://covid19.tubitak.gov.tr/dunyada-durum> (Erişim tarihi: 01.03.2022).
- Cranny, C. J., Smith, P. C. & Stone, E. F. (1992). *Job Satisfaction*. Social Sciences, New York: Lexington, 4, 302-328.

- Crist, B. E. (1999). *A Study of The Relationship of The Job Satisfaction of Chief Academic Officers of Institutions of Higher Education and The Perceived Leadership Style of The Institution's President*. PHD Thesis, West Virginia University Department of Educational Leadership, Morgantown, West Virginia.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İş gören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.
- Daft, R. L. (1991). *Management*. İkinci Baskı, New York: The Dryden Press.
- Dodd, N. G. & Gangster, D. C. (1996). The Interactive Effects of Variety, Autonomy and Feedback on Attitudes and Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 17 (4), 329-347.
- Edwards, J. R. (2008). Theoretical Progress in Person-Environment Fit Research an Assessment of Theoretical Progress. (Editor: J.P. Walsh ve A.P. Brief), *The Academy of Management Annals* (Vol.2). Hillsdale, NJ: Erlbaum. 167-230.
- Egbule, P. E. (2003). Factors Related to Job Satisfaction of Academic Staff in Nigerian Universities. *Journal of Further and Higher Education*, 27 (2), 157-166.
- Eğimli, T. A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 36.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 243.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 6 (1), 266.
- Eren, E. (1989). *Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Ens. Yayınları, 105 (3), 35.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon* (6. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 536.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (8. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Ergenç, A. (1982). *İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti Algılama Tutarlılığı ve Çalışma Değerleri*, Yönetim Psikolojisi 2. Ulusal Sempozyumunda Sunulan Bildiriler, Yorumlar, Tartışmalar, Ankara: T.O.D.A.İ.E. Yayınları.
- Erkuş, A. & Fındıklı, M.A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42 (2), 302-318.
- Eroğlu, F. (1996). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Eroğlu, K. (2011). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(1), 121-136.
- Fındıklı, İ. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (3.Baskı). Bursa: Alfa Yayınları.

- Glenn, P. F., Jr. Distefano, M. K. & Pryer, M. W. (1966). Job Satisfaction: Issues and Problems. *Personnel Psychology*, 19, 169.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L. & Crouter, A. C. (2005). A Longitudinal and Multi-Source Test Of The Work-Family Conflict And Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 78(3), 305-310.
- Gül, H. & Oktay, E. (2009). Ücret, Kariyer, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler: Karaman Valiliği'nde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 223-238.
- Gümüştekin, G. E. & Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 271-288.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güngör, N. B. & Yenel, F. (2017). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin epistemolojik inançları ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 19(2), 39-55.
- Güngören, M. (2007). *Algılanan Örgüt Kültürünün İş Tatmini ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Gürbüz, S., Erkuş, A. & Sığırı, Ü. (2010). İş Tatmini ve İş Performansının Yeni Öncülü: Temel Benlik Değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2 (1), 69-76.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Job Satisfaction and Job Performance A Meta Analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.
- Heller, D., Judge, T. & Watson, D. (2002). The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship Between Job and Life Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 811-831.
- Hodgetts, M. R. (1996). *Yönetim Teori, Süreç ve Uygulama, İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. (Çev. Canan Çetin), 4. Baskı, Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları.
- Hussin, A. (2011). *The relationship between job satisfaction and job performance among employees in tradewinds group of companies*. Doctoral dissertation, Open University, Malaysia.
- Ilies, R., Scott, B. A. & Judge, T. A. (2006). The interactive effects of personal traits and experienced states on intraindividual patterns of citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 49 (3), 561-575.
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H. & Erat, S. (2004). Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi*, 11(1), 167-175.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Ankara: MPM Yayınları.
- John, G. & Saks, A. M. (2001). *Organizational Behaviour: Understanding and Managing Life at Work*. (5th Edition), Toronto: Addison Wesley Longman.

- Judge, T. A., Bono, J. E., Thoreson, C. J. & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychol Bull*, 127: 376–407.
- Judge, T.A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karahan, A. (2009). Hekimlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Hastanesi Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 421-432.
- Karakoç, A. (2018). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık ve İş Gören Performansı Üzerindeki Etkisi: Sigorta Acentesi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (4), 1371-1388.
- Kaşlı, M. (2007). İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 159-174.
- Kaya, N. & Kesen, M. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgüt Kültürü Tiplerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Ekev Akademi Dergisi* 18 (58), 97-123.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Bursa: Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım Ltd Şti.
- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Koca, S. & Yıldız, S. M. (2018). Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin İncelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırma Dergisi*, 3 (2), 195-207.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. & Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *On dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13–22.
- Koç, H. & Biçen, G. (2019). İşgören Mutluluk Düzeylerinin İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 1450-1468.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar* (11. Basım). İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Yayın No:203.
- Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği* (Genişletilmiş 17. Baskı.). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Kohli, A. K. (1985). Some Unexplored Supervisory Behaviors and Their Influence on Salespeople's Role Clarity, Specific Self-Esteem, Job Satisfaction, and Motivation. *Journal of Marketing Research*, 22(4), 424-433.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, C. H. & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *JOEM*, 53 (8), 856-866.

- Kula, S. & Çakar, B. (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(12), 34.
- Lawler III, E. E. & Porter, L. W. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations*, 7(1), 20-28.
- Locke, E. A. (1976). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior* (7 ThEd). New York: Mcgraw-Hill, 155-157.
- Martel, J. P. & Dupuis, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems and Presentation of A New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd Edition). New York.: Harperand Row.
- Mattila, R. R. (2006). *The Relationship Between Burnout, Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment in Its Workers*. Dissertation UMI Number 32606570.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: An Detay Yayıncılık.
- Micolo, A. M. (1993). Suggestions for achieving a strategic partnership. *Hr Focus*, 70(9), 22.
- Miller, R. L., Griffin, M. A. & Hart, P. M. (1999). Personality and organizational health: The role of conscientiousness. *Work & Stres*, 13 (1), 7-19.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Mosadeghrad, A. M. & Yarmohammadian, M. H. (2006). A Study Of Relationship Between Managers Leadership Style and Employees Job Satisfaction. *Leadership in Health Services*, 7, 19-21.
- Mullins, L. J. (1996). *Managamentand Organizational Behaviour*. Fourth ed., London: Pitmon Publishing.
- Nergiz, E. & Yılmaz, F. (2016). Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (4), 50-79.
- Odabaş, Z. (2004). *İş tatmini ve bireysel performans ilişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Oktay, M. (1996). *İletişimciler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*. İstanbul: Der Yayınları.
- Olson, J. M. & Zanna, M. P. (1993). Attitudes and attitude change. *Annual Review of Psychology*, 44, 117-154.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuralları*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 138.
- Oshagbemi, T. (1999). Overall Job Satisfaction: How Goodare Single Versus Multiple-Item Measures? *Journal of Managerial Psychology*, 14 (5), 338-403.

- Özaydın, M. & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özdemir, Ö. (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID-19): Diagnosis and management. *Erciyes. med. J.*, 242-247.
- Özdevecioğlu, M. & Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 23.
- Öztürk, F. (2008). *1. Piyade Tugay Komutanlığı'nda Piyade Sınıfına Mensup Astsubayların Kişisel Kariyer Geliştirme Çalışmalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Öztürk, H. (2020). Meslek Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının Uzaktan Eğitim Sürecinde Uyumlarının İncelenmesi: Nitel Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (57), 74-97.
- Pearson, L.C. & Moomaw, W. (2005). The Relationship Between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment and Professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 36-58.
- Pituch, K. A. & Stevens, J. P. (2012). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. Routledge.
- Rotundo, M. & Sackett, P.R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counter productive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1):66-80.
- Saklan, A. (2010). *Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Schoderberk, P. P., Cosier, R. A. & Aplin, J. C. (1991). *Management*. USA: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.
- Semerci, A. S. (2005). *İş Motivasyonu ve Sonuçları: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'nda Bir Uygulama*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Sevimli, F. & İşçan, O. F. (2005). Bireysel İş Ortamına Ait Etkenlerden Açısından İş Doyumu. *Age Akademik Bakış Dergisi*. 5, 1-2, 49-68.
- Shamailan, A. W. (2015). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4 (1): 1-8.
- Sigler, T. H. & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of quality management*, 5(1), 27-52.

- Shore, L.M. & Martin, H. J. (1989). Satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, 42, 625-638.
- Soyer, F. & Can, Y. (2007). İş Tatmini ile Mesleki Beklenti ve Mesleki Destek Algılaması Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (3), 23-36.
- Soylu, Ö. B. (2020). Türkiye Ekonomisinde Covid-19'un Sektörel Etkileri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(6), 169-185.
- Syptak, J. M., Marsland, D. W. & Ulmer D. (1999). Job Satisfaction: Putting Theory Intro Practice. *Family Practice Management*, 6(9), 26-30.
- Şehitoğlu, Y. & Zehir, C. (2010). Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının, Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43 (4), 87-110.
- Şenturan, Ş. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış* (1. Baskı). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Şimşek, Ş. M. & Çelik, A. (2009). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Eğitim Akademi Yayınları, Pozitif Matbaacılık.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2020). Covid-19 Bilgilendirme Platformu, Covid-19 nedir? Erişim adresi: <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html> , Erişim tarihi: 05.11.2021.
- Tayfun, A. & Çatır, O. (2013). Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5 (3), 114-134.
- Tekin, B. & Deniz, B. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Stresi, İş Performansı ve İş Tatmini Düzeyleri Üzerinde Kontrol Odağı Etkili Bir Faktör Mü? *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (84), 65-94.
- Tekingündüz, S., Top, M. & Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4), 39-64
- Telman, N. & Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(24), 23-48.
- Theodossiou, I. & Vasileiou, E. (2007). Making the Risk of Job Loss a Way of Life: Does It Affect Job Satisfaction? *Research in Economics*, 61(2), 71-83.
- Thozhur, S. M., Riley, M. & Szivas, E. (2006). Money Attitudes and Pay Satisfaction of the Low Paid. *Journal of Managerial Psychology*, 21(2), 163-172.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Toquero, C. M. (2020). Challenges and opportunities for higher education amid the COVID-19 pandemic: The Philippine context. *Pedagogical Research*, 5(4). <https://doi.org/10.29333/pr/7947> (Erişim tarihi: 05.01.2022).

- Torrington, D. & Hall, L. (1991). *Personel Management* (2. Baskı). New York: The Dryden Press.
- Tsai, M-T. & Huang, C-C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80: 565-581.
- Turhan, U. (2007). *Hava Trafik Kontrolörü Adaylarının Seçimi ve Türkiye'deki Uygulama*. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sivil Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (3), 97-120.
- TÜBA. (2020). 6.Versiyon: Covid-19 Pandemi Değerlendirme Raporu.<http://www.tuba.gov.tr/tr/aramaq=6.versiyon+pandemi+de%C4%9Ferlendirme+raporu> (Erişim tarihi: 30.12.2021).
- Türk Dil Kurumu. (2021). *Yeni yazım (imla) kılavuzu*. Ankara.
- Türk, M. S. (2003). *Bir İletişim Sistemi Olan Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Türkoğlu, T. & Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doyumu ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması. *AÇÜ Orman Fakültesi Dergisi*, 18(1):88-97.
- Uçkun, C. G. & Pelit, E. (2004). Otel İş görenlerinin İş Doyumlarının Önemi ve Akçakoca'da Yerleşik Yıldızlı Otel İşletmeleri İş görenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1:39-59.
- Ulusoy, T. (1993). *İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Van De Ven, F. (2007). Fulfilling the promise of career development: Getting to the heart of the matter. *Organization Development Journal*, 25 (3), 45-50.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley Publication.
- WHO, Coranavirüs. (2021). https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_3 (Erişim tarihi: 26.12.2021).
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde İş Tatmini ve İş Gören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması. *Ahmet Yesevi Üniversitesi, Bilig, Güz*, 55, 243- 264.
- Yıldız, S., Savcı, G. & Kapu, H. (2014). Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 21 (1), 234-249.
- Yoon, M. H. & Jaebeom, S. (2003). Organizational Citizenship Behaviours and Service Quality As External Effectiveness of Contact Employees. *Journal of Business Research*, 56(8), 597-611.
- YÖK İstatistik. (2022). Türkiye'deki Devlet Üniversitelerinde Sağlık ve Turizm Alanlarında Görev Yapan Öğretim Elemanları Sayıları. Erişim adresi: <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim tarihi: 05.04.2022).

- Yumuşak, A. (2008). İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (3), 241-251.
- Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitapevi Tic. Ltd. Şti, Fersa Matbaacılık.
- Zhang, L. & Morand, D. (2014). The Linkagebetween Status-Leveling Symbols and Work Attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(8), 973-993.
- Zhou, S-J., Zhang. L-G., Wang, L-L., Guo, Z-C., Wang, J-Q. & Chen, J-C. (2020). Prevalence and socio-demographic correlates of psychological health problems in Chinese adolescents during the out break of Covid-19. *Eur Child Adolesc Psychiatry*, (29): 1-1.

EKLER

Ek.1. Anket

Değerli Katılımcı,

ALKÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Turizmi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programı tez çalışması olarak yürütülen bu anket çalışması, “**Pandemi Sürecinde Sağlık ve Turizm Alanlarındaki Akademisyenlerin İş Tatmini ve Performanslarının Değerlendirilmesi**” amacıyla oluşturulmuştur. Bu araştırmadan elde edilecek bulgular, yalnızca yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacak olup; kesinlikle kurum ve çalışan ismi belirtilmeyecektir. Anket sorularına vereceğiniz gerçekçi yanıtlar, çalışmanın amacına ulaşabilmesi için önemlidir. Anketimize katıldığınız için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda kolaylıklar dileriz.

Öğrenci Adı:

İlhan BUYRUKOĞLU

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Sağlık Turizmi ABD

Danışman:

Doç. Dr. Özgür GÖLGE

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi

Turizm Fakültesi

Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü

Bu çalışmada toplanan verilerin bilimsel çalışmalarda kullanılmasını kabul ediyorum.

() Evet () Hayır

Performans: *Aşağıda yer alan ifadelere ne derecede katılıp katılmadığınızı lütfen belirtiniz; Her bir soru için tek bir cevap veriniz.*

Performans Ölçeğinde 1) Kesinlikle katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle katılıyorum anlamına gelmektedir	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	()	()	()	()	()
2. İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	()	()	()	()	()
3. Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	()	()	()	()	()
4. Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	()	()	()	()	()

İş Tatmini: Aşağıda yer alan ifadelere ne derecede katılıp katılmadığınızı lütfen belirtiniz;

Her bir soru için tek bir cevap veriniz.

İş Tatmini Ölçeğinde 1) Kesinlikle katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle katılıyorum anlamına gelmektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Yaptığım işten her zaman memnuniyet duyarım.	()	()	()	()	()
2. İşimde bağımsız çalışma imkânları olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
3.İşimde arada sırada tekdüzelikten uzaklaşarak değişik şeyler yapma şansım oluyor.	()	()	()	()	()
4. İşimin toplum içerisinde “saygın kişi” olma şansını bana verdiğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
5. İş ortamındaki yöneticilerin yönetim tarzından memnunum.	()	()	()	()	()
6.Yöneticilerin karar verme yeteneklerini memnun edici buluyorum.	()	()	()	()	()
7.İş yerinde bana verilen sorumluluğu memnun edici buluyorum.	()	()	()	()	()
8.İşimi, bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından yeterli buluyorum.	()	()	()	()	()
9.Yaptığım işi başkaları için bir şeyler yapabilme hissi açısından yeterli buluyorum	()	()	()	()	()
10.Diğer çalışanların yönlendirilmesinde aldığım yetkiden memnunum.	()	()	()	()	()
11.Kendi bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.	()	()	()	()	()
12.İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması açısından memnun edici buluyorum.	()	()	()	()	()
13.Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
14.Yaptığım işle ileride terfi şansı elde edeceğimi düşünüyorum.	()	()	()	()	()
15.Kendi fikir ve kanaatlerimi kullanabildiğim bir işte çalışmaktayım.	()	()	()	()	()
16.İşim bana kendi yöntemlerimi kullanma serbestliği tanıyor.	()	()	()	()	()

17.Çalışma şartları ve saatlerini uygun buluyorum	()	()	()	()	()
18.İş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin işimden duyduğum memnuniyeti etkileyeceğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
19.İşimin, yapılan işin takdiri açısından memnun edici olduğunu düşünüyorum	()	()	()	()	()
20.Bugün işe girecek olsam çalıştığım kuruma tekrar başvuruda bulunurum	()	()	()	()	()

Demografik Özellikler:

Bu bölümde sizden kişisel bilgileriniz istenmektedir. Size uygun olan seçeneği işaretleyiniz. **Lütfen tüm alanları doldurunuz.**

1) Cinsiyetiniz? (a) Kadın (b) Erkek

2) Yaşınız?

3) Medeni Durumunuz (a) Evli (b) Bekâr

4) Akademik Ünvanınız? (a) Prof. Dr (b) Doçent (c) Dr. Öğr. Üyesi (d) Araştırma Görevlisi (e) Öğretim Görevlisi

5) Kaç yıldır akademisyen olarak çalışmaktasınız?

6)Hangi alanda akademisyen olarak çalışmaktasınız?

(a) Sağlık (b)Turizm

7) Herhangi bir idari göreviniz var mı? (Örneğin dekanlık, dekan yardımcılığı, bölüm başkanlığı): (a) Var (b) Yok

8) Covid-19 pandemi sürecinde işe gidip gelmede sorun yaşadığımı düşünüyorum.

(a) Evet (b)Hayır

9) Pandemi sürecinde serbest aktivitelere zaman ayırabiliyorum.

(a) Evet (b)Hayır

10)Evet ise kaç saat? (Pandemi sürecinde serbest aktivitelere zaman ayırabiliyorum)

11) Pandemi sürecinde aileme daha fazla zaman ayırabiliyorum.

(a) Evet (b) Hayır

12) Pandemi sürecinde akademik çalışmalara daha fazla zaman ayırdığımı düşünüyorum.

(a) Evet (b)Hayır

13) Uzaktan eğitimin yüz yüze eğitimden bir farkı olmadığını düşünüyorum.

(a) Evet (b)Hayır

Ek. 2. Ölçek Kullanım İzinleri

← İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

Gönderen: güner çöl
Gönderildi: 16 Aralık 2020 Çarşamba 10:27
Kime: İLHAN BUYRUKOĞLU
Konu: Ynt: İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

Atf yaparak kullanabilirsiniz. kolaylıklar dilerim.

Gönderen: İLHAN BUYRUKOĞLU
Gönderildi: 15 Aralık 2020 Salı 03:53
Kime:
Konu: İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

Sayın Güner ÇÖL, ALKÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Turizmi ABD yüksek lisans öğrencisi İlhan BUYRUKOĞLU olarak Kırkman ve Rcsen'in (1999) geliştirdiği "İş Performansı Ölçeği", Sigler ve Pearson (2000) tarafından yürütülen çalışmalarda kullanılan ve dört soruyu kapsayan Türkçe 'ye çevirisinin sizin tarafınızdan uyarlanan ölçeği yüksek lisans tez çalışmamda izin verirsiniz kullanmak istiyorum.

Saygılarımla.

← İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

Gönderen: Asli Baycan Binark
Gönderildi: 13 Aralık 2020 Pazar 21:46
Kime: İLHAN BUYRUKOĞLU
Konu: RE: İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

Kullanabilirsiniz.

From: İLHAN BUYRUKOĞLU
Sent: Sunday, December 13, 2020 4:36 PM
To: Asli Baycan Binark
Subject: İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

Sayın Asli BAYCAN, ALKÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Turizmi ABD yüksek lisans öğrencisi İlhan BUYRUKOĞLU olarak iş tatminlerini ölçmeye yönelik 1967'de Weiss, Dawis, England ve Lofquist'in oluşturduğu Minnesota (MSQ) İş Tatmini Ölçeği'nin, sizin 1985 yılında "An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups" yüksek lisans tez çalışmanızda Türkçe'ye uyarlanan 20 ifadeli kısa formunu yüksek lisans tez çalışmamda kullanmak istiyorum.

Saygılarımla.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: İlhan BUYRUKOĞLU

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

- **2021,** Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Uluslararası İlişkiler
- **2012,** Erzincan Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Hemşirelik
- **2012-** Hemşire, K.S.B.Ü. Evliya Çelebi Eğitim ve Araştırma Hastanesi- Evde Sağlık Hizmetleri
- **2006,** Sivas Cumhuriyet Anadolu Lisesi

Yayınları ve Bilimsel / Sanatsal Faaliyetleri:

Yüksek Lisans Tezi Başlığı ve Tez Danışmanı:

- “Pandemi Sürecinde Sağlık ve Turizm Alanlarındaki Akademisyenlerin İş Tatmini ve Performanslarının Değerlendirilmesi.” Tez Danışmanı: Doç. Dr. Özgür GÖLGE
- Evde Sağlık Hizmetleri Hemşireliği Sertifikası (23.03.2015 Sonrası)-
- Web Tasarımı-2018.

Yabancı Dil Bilgisi:

İngilizce

Orta seviyede. B1