



Researcher: Social Science Studies

(2017) Cilt 5, Sayı IV, s. 513-520

RSSS

ISSN:2148-2691

Gemi Sanayinde Çalışanların İş Doyumu ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi¹

Murat YORULMAZ², Duygu Yıldırım PEKŞEN³, Nurettin BÜYÜK⁴

Özet

Anahtar Kelimeler

Gemi Sanayisi deniz ulaştırmasında; demir-çelik, makine imalat, elektrik-elektronik, boya, lastik, plastik ve çeşitli kimyasallarla ilgili birçok sanayi kolunun ürünlerini bir araya getiren ve bu sanayiler için lokomotif etkisi yaratan ve ülke ekonomisi için oldukça önemli bir sektördür. Gemi inşası, bakımı ve onarımı gibi faaliyetlerin yer aldığı gemi sanayisi, sermaye yoğun aynı zamanda emek yoğun bir sektör olduğu için istihdam açısından da önemli bir yere sahiptir. Bu noktadan hareketle, çalışmanın amacı gemi sanayinde çalışan beyaz ve mavi yakalı işgörenlerin; iş doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bazı demografik özelliklere göre araştırma değişkenlerinde anlamlı farklılıklar olup olmadığının ortaya çıkartılmasıdır. Çalışma amacına yönelik olarak, Yalova-Altınova Tersaneler Bölgesinde çalışan 311 mavi ve beyaz yakalı işgörenlerden, anket yöntemiyle toplanan veriler analiz edilmiştir. Bu çalışma sonucunda çalışanların konumuna göre iş doyumu düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterirken, iş performansı algıları farklılık göstermemiştir. Ayrıca bu çalışma sonucunda çalışanların iş doyumu düzeyi, iş performansı algılarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İşletmelerin, çalışanların iş doyumunu ve iş performansını arttırmaya yönelik çalışmalar yapması önerilmektedir.

Deniz Ulaştırması
Gemi sanayisi
İş doyumu
İş performansı

¹ Bu çalışma, Makadonya'da 1-5/09/2015 tarihinde yapılan IMCOFE kongresinde sözlü sunulan bildirinin düzenlenmiş halidir.

² Öğr.Gör. Dr., Yalova Üniversitesi, Yalova MYO, muratyor@gmail.com

³ Öğr.Gör. Dr., Yalova Üniversitesi, Yalova MYO, duygu.yildirim@yalova.edu.tr

⁴ Öğr.Gör., Yalova Üniversitesi, Yalova MYO, mrsuvari@hotmail.com

Relationship between Job Satisfaction and Job Performance of Employees in the Shipyard Industry

Abstract

Shipyard Industry in maritime transport; gather many branch of industry products as iron-steel, machine manufacturing, electric-electronic, paint, tire, plastic and several chemicals and register locomotive for these industries, and is a quite important sector for national economy. Shipyard industry that includes ship construction, maintenance and repair activities, is not only capital intensive but also labor intensive so it has a significant position in terms of employment. From this viewpoint, the aim of this study is to analyse the relation between job satisfaction and job performance of white and blue collar workers who work in the shipbuilding industry and ascertain whether there are significant differences in the variables in regard to demographical features. For this purpose the data that was collected from 311 white and blue collar workers who work at Altınova Shipyard Region in Yalova/ Turkey data collected by questionnaire were analyzed. As a result of this study, although there was a statistically significant difference in the level of job satisfaction according to the position of employees, perceptions of job performance did not differ. Furthermore, the result of this study is that the level of job satisfaction of the employees is the result that the perceptions of business performance are significant and positive. Businesses are encouraged to undertake work to improve employee job satisfaction and job performance.

Keywords

Marine Transportation
Shipyard
Job satisfaction
Job performance

GİRİŞ

İş doyumunu, çalışanın işini ve işinde yaşadığı tecrübelerini değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan duygusal bir durumdur. İş doyumunu, çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğunun göstergesidir (Mrayyan, 2005). Genel anlamda iş doyumunu, çalışanın işine yönelik olarak olumlu duygularının ve tutumlarının bir ölçütü olarak ifade edilebilir (Neelamegam, 2010). İş doyumunu, bir çalışanın işinden hoşlanma düzeyi, iş tatminsizliği ise işinden hoşlanmama düzeyi olarak düşünülebilir (Yelboğa, 2012). İş doyumunu karmaşık bir kavramdır; çalışanın kişilik yapısı, istekleri, beklentileri, yetenekleri, kültürü, eğitim düzeyi, yaşı, medeni durumu gibi bireysel ve toplumsal statüsü olmak üzere alınan ücret, yapılan işin özelliği, çalışma koşulları, hiyerarşik ilişkiler, çalışma arkadaşları gibi işin yapısal özelliklerine göre değişmektedir (Mercanlıoğlu, 2012). İş hayatının önemli bir parçası olan çalışanların, iş doyum düzeyleri arttıkça yapılan işin niteliği artmakta ve örgüte yansımaları da olumlu olmaktadır (Çevik ve Korkmaz, 2014). İş doyumunu, iyi tasarlanmış bir iş çevresiyle birlikte iş ile ilgili temel görev tanımlarından, iş ile ilgili algılardan ve bunlara yönelik geliştirilen tutumlardan etkilenmektedir (Parsons & Broadbridge, 2006). İş doyumunu etkileyen faktörleri genel olarak iki grupta toplayabiliriz. Bunlar; çalışanın kişilik yapısı, duyguları, düşünceleri ile fiziksel ve psikolojik ihtiyaçları gibi bireysel durumlar ve çalışanın işine yönelik beklentileri ile işindeki

fiziksel ve psikolojik koşullardır. Bunlarla birlikte çalışanların işlerine karşı tutumlarının temelinde, işin kazandıracağı tatmin yatmaktadır.

Performans, belirlenmiş örgütsel amaçları gerçekleştirebilme derecesi ve bu noktada çalışanların rolünü değerlendirmede önemli bir role sahiptir (Özdevecioğlu & Kanıgür, 2009). *İş performansı*, örgütün belirlenmiş hedef ve amaçlarına ulaşmada katkıda bulunan ve bireylerin kontrolünde olan faaliyet ve davranışlardır (Rotundo & Sackett, 2002). İş performansı yüksek olan çalışanlar örgütsel performansı artırmakta ve bu artış işletmeler için vazgeçilmez öneme sahip olan rekabet gücünü yükseltmektedir (Turunç, 2010). Bir örgütün amaçlarına ulaşabilmek için, işgörenlerin kendilerinden beklenen performansı başarılı bir şekilde yerine getirmeleri önemlidir.

Son yıllarda iş doyumu ve iş performansı hem literatürde hem de ampirik araştırmalarda üzerinde çalışılan önemli konular arasındadır. Genel olarak literatürde örgütsel iş doyumu ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu ve yüksek iş doyumunun, çalışanların iş performansını artırdığı vurgulanmaktadır. Günümüz çalışma hayatında ön plana çıkan örgütün sahip olduğu beşeri sermayesi olan çalışan ile ilgili yapılan araştırmalara göre, işinden doyuma ulaşmış çalışanın örgütteki verimliliği (Karcıoğlu & Akbaş, 2010; Çevik ve Korkmaz, 2014) artırmaktadır. Ayrıca iş doyumu ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Schneider, vd., 2003; Saari & Judge, 2004; Yazıcıoğlu, 2010; Ziegler, Hagen, & Diehl, 2012; Perera vd.,2014). Bunun yanında bazı araştırmacılara göre iş doyumu ve iş performansı arasında bir ilişkinin olduğunu kabul etmenin anlamsız olduğu (Crossman & Abou-Zaki, 2003; Sani, 2013) rapor edilmiştir. Bu noktadan hareketle sektörlere göre veya aynı sektördeki işletmelerin faaliyet alanlarına göre farklılık gösterebilen iş doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkilerin, gemi sanayisinde çalışan işgörenler açısından incelenmesi önem arz etmektedir. Ancak gemi sanayisinde çalışanların demografik özelliklerine göre iş doyumu düzeyi ile iş doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar sınırlı sayıdadır. Özellikle Yalova-Altınova Tersaneler Bölgesi ölçeğinde araştırma değişkenlerine yönelik daha önce yapılmış çalışma olmaması nedeniyle bu çalışmanın ilgili alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yalova-Altınova Tersaneler Bölgesinde faaliyette bulunan 9 gemi sanayi işletmesinde gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, gemi sanayinde çalışan beyaz ve mavi yakalı işgörenlerin; iş doyum düzeylerinde ve iş performans algılarında, anlamlı farklılıklar olup olmadığının ortaya çıkartılması, ayrıca iş doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu amaca yönelik olarak ve ilgili literatüre dayanılarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

Hipotez 1: Çalışanların konumlarına göre iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 2: Çalışanların konumlarına göre iş performans algılarında anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 3: Çalışanların iş doyum düzeyi, iş performans algılarını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

Bu çalışmada, iş doyumu ve iş performansı kavramları açıklandıktan sonra, araştırmanın metodolojisi ve bulguları sunulmuştur. Sonuç kısmında ise istatistikî bulgular yorumlanmıştır.

YÖNTEM

Ana Kütle ve Örneklem

Yalova Altınova Tersaneler Bölgesindeki gemi sanayi işletmelerinin tam olarak hizmete girmesiyle, şu an yaklaşık 5.000 kişi olan çalışan sayısının 15.000–20.000 kişiye ulaşması tahmin edilmektedir (Yalova-Altınova, 2015). Yalova-Altınova Tersaneler Bölgesinde aktif olarak faaliyetlerini sürdüren 20 gemi sanayi işletmesinin insan kaynakları departmanı müdür/müdür yardımcılara yürütülen çalışma hakkında bilgi verilmiş ve ankete katılmak isteyen 9 işletmenin, insan kaynakları müdür/müdür yardımcılara toplam 450 anket bırakılmıştır. Sonuç olarak toplanan anketlerden, eksik bırakılmadan doldurulmuş ve geçerli olan 311 anket araştırmada kullanılmıştır.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde, katılımcıların yaşları, eğitimleri, işletmedeki görevleri, iş deneyimleri ve medeni durumları gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise 5'li Likert ölçeği ile ölçülen (1= kesinlikle katılmıyorum' dan –5= kesinlikle katılıyorum'a kadar) araştırma değişkenlerine ilişkin toplam 9 soru yer almaktadır. Araştırma değişkenlerinden iş doyumunu ölçeği olarak, Yoon ve Thye'nin (2002) çalışmalarında kullandıkları sorulardan faydalanılmıştır. İş doyumunu ölçeğindeki sorular çalışanın işinden memnun olması ve sevmesi ile ilgilidir. Çalışan iş performansını belirlemek için Sigler ve Pearson (2000)'nin ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekteki sorular çalışanlar açısından görevlerin zamanında yapılması ve iş hedeflerine ulaşılması ile ilgilidir.

Veri Analiz Yöntemi

Araştırma amacına yönelik olarak, gemi sanayindeki işletmelerinin çalışanlarından anket yoluyla toplanan veriler, SPSS 20 istatistiksel paket programı yardımıyla değerlendirilmiştir. Çalışmada; tanımlayıcı istatistikler, ölçeğin geçerliliğini test etmek için Açıklayıcı Faktör Analizi ve sonrasında güvenilirliğini belirlemek için Güvenirlik Analizi, kavramsal değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Korelasyon Analizi, ankete katılan gruplar arasındaki farklılıkları tespit etmek için Bağımsız Örneklem t testi ve iş doyumunun iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek için de Regresyon Analizi kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırma örneklemini oluşturan gemi sanayindeki çalışanlarının demografik özelliklerine bakıldığında, çalışanların %9,6'sı kadın ve %90,4'ü erkek, %38,4'ü 25-34 yaş %4,5'i 55 ve üzeri yaş aralığında, %10,3'ü ilköğretim, %45,7'si üniversite mezunu ve %31,2'si 4-7 yıl arasında iş deneyimine sahiptir. Çalışanların işletmedeki konumlarına bakıldığında ise %36,3'ü beyaz yakalı ve %67,3'ü mavi yakalıdır. Bu verilere göre, ankete katılanların çoğunluğu erkek, üniversite eğitimine sahip mavi yakalı tersane çalışanlarından oluşmaktadır.

İş doyumunu ve iş performansı ölçeklerinin yapısal geçerliliğini test etmek amacı ile yapılan faktör analizinde, öncelikle verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığını anlamak için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Barlett Sphericity test sonuçlarına bakılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygun çıkması üzerine (KMO: ,777; p: ,000< 0,01) ölçeğin yapı geçerliliğini ve faktör yapısını incelemek amacı ile Açıklayıcı Faktör Analizi, faktörleşme tekniği olarak Temel Bileşenler ve birbirleriyle ilişkili değişkenlerin bir faktör oluşturabilmeleri için de Varimax

Eksen Döndürme yöntemi kullanılmıştır. Faktör analizinde boşta kalan bir soru (*Genellikle bu şirkette yaptığım işleri heyecanlı bulurum*) analiz dışında bırakılarak yeniden yapılan analizde veriler, iş doyumu ve iş performansı olarak adlandırılan iki boyut altında toplanmıştır. Bu iki kavramsal değişken, toplam varyansın % 61,84'ünü açıklamaktadır. Faktör analizi sonucunda elde edilen kavramsal değişkenlerin toplam varyansı açıklama oranlarının yeterli olması nedeniyle, ölçeğin geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

Faktör analiziyle elde edilen kavramsal değişkenlerin güvenilirliklerini ölçmek için Cronbah's Alfa katsayısı kullanılmıştır. Dört sorudan oluşan iş doyumu ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,799, dört sorudan oluşan çalışan iş performansının güvenilirlik katsayısı ise 0,785 olarak bulunmuştur. Tüm kavramsal değişkenlerin, güvenilirlik katsayılarının 0,70'den büyük olması nedeniyle ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

Araştırma ölçeğindeki sorular 5'li Likert tipi ölçek şeklinde düzenlendiği için, kavramsal değişkenlerin ortalamasının, 5'li Likert ölçeğinin ortalaması olan 3'ün altında ortalama değerler alması olumsuz yargıyı, 3'ün üzerinde olması ise olumlu yargıyı ifade etmektedir. Buna göre, iş doyumu ($X=4,50$) ve iş performansı ($X=4,52$) ortalamalarının 3'den yüksek olması nedeniyle, gemi sanayinde çalışanlarının iş doyum düzeylerinin ve çalışan performansı algılarının oldukça olumlu olduğu sonucuna varılabilir.

Korelasyon analizi yapılmadan önce değişkenler için Serpilme Grafikleri çizdirilerek, değişkenler arasında doğrusal ilişki olduğu görülmüştür. İş doyumu ve iş performansı arasında ($,224$) $p < ,01$ düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Bağımsız örneklem t testinde, iki grubun ortalamaları karşılaştırılır. Parametrik testlerden olan t testinin yapılabilmesi için verilerin aralıklı veya oransal olması, normal dağılım göstermesi ve varyansların homojen olması gerekir (Ak, 2014). Buna göre verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak için çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Tüm kavramsal değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayıları -1 ve +1 aralığında değerler almaktadır. Ayrıca verilerin aralıklı ölçekle toplanması ve örneklem sayısının fazla olması nedeniyle, söz konusu değişkenlerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir.

Tablo 1: t testi sonuçları

Değişkenler	Ortalama		t- değeri	p- değeri	Standart Sapma	
	Mavi Yakalı	Beyaz Yakalı			Mavi Yakalı 1	Beyaz Yakalı
İş Doyumu	4,596		-2,336	,020		
İş Performansı	4,510	4,539	,459	,647	,568	,514

Gemi sanayindeki mavi yakalı ($n=198$) çalışanların iş doyum düzeylerinin ortalaması ($X=4,596$), beyaz yakalı ($n=113$) çalışanların iş doyum düzeylerinin ortalamasının ise ($X=4,442$) olduğu Tablo 1'den anlaşılmaktadır. Çalışanların konumuna göre, iş doyumu ortalamaları arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını ortaya çıkartmak için

yapılan t testinin sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. Tablo 1’de p değerinin 0,020 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05 anlamlılık düzeyinden küçük olması nedeniyle, iş doyum düzeyinin çalışanların konumuna göre farklılık gösterdiği ve bu sonucun % 95 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir [$\alpha(0,05) > p(0,020)$]. Bu bulgulara göre, *Hipotez 1 desteklenmiştir*. Araştırmaya katılan gemi sanayi çalışanlarının konumlarına göre, iş performansı algılarında, istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olup olmadığını ortaya çıkartmak için yapılan t testinde, çalışanların konumlarına göre iş performansı algılarının ortalamalarında farklılıklar olsa da bunun istatistiksel açıdan bir anlamının olmadığı [$\alpha(0,05) < p(0,647)$] tespit edilmiştir. Dolayısıyla *Hipotez 2 desteklenmemiştir*.

Gemi sanayindeki çalışanların iş doyumlarının iş performansını etkileyip etkilemediğini belirlemek için yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız	Std. Beta	n-değeri	t-değeri
İş Doyumu	,224	,000	4,036
	R ² = ,055		
	F=16,289		
	Sig.=,000		

Tablo 2’deki regresyon analizi sonuçlarına göre, p-değeri anlamlılık düzeyi olan 0,05 değerinden küçük olduğu için, gemi sanayindeki çalışanların iş doyum düzeyi, iş performansındaki %5,5’ni değişimi açıklamaktadır. Bu bulgular ışığında, ankete katılan mavi ve beyaz yakalı çalışanların iş doyum düzeyi, iş performanslarını etkilemektedir. Buna göre $\alpha(0,05) > p(,000)$ olduğu için *Hipotez 3 desteklenmiştir*.

SONUÇ

Araştırma evrenini Yalova-Altınova Tersaneler Bölgenindeki gemi sanayi işletmeleri çalışanlarının oluşturduğu uygulamalı bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada, gemi sanayinde çalışan beyaz ve mavi yakalı işgörenlerin; iş doyum düzeylerinde ve iş performans algılarında, anlamlı farklılıklar olup olmadığı ve ayrıca iş doyum ile iş performansı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma amacına yönelik oluşturulan üç hipotezden ikisi desteklenirken, bir hipotez desteklenmemiştir.

Analizlerden t testi sonuçları değerlendirildiğinde, gemi sanayinde çalışan beyaz ve mavi yakalı işgörenlerin, iş doyum düzeylerinin ve iş performans algılarının çok yüksektir. Ayrıca mavi yakalı çalışanların, beyaz yakalı çalışanlara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, ancak iş performans algılarının mavi ve beyaz yakalı çalışanlara göre farklılık göstermediği istatistiksel açıdan ortaya çıkmıştır.

Regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde, algılanan iş performansının iş doyum ile ilişkili olduğu ve iş performansını iş doyumunun anlamlı ve pozitif yönde artırdığı belirlenmiştir. Bu bulgu farklı sektörlerdeki benzer çalışmalarla (Schneider, vd., 2003; Saari & Judge, 2004; Yazıcıoğlu, 2010; Ziegler, Hagen, & Diehl, 2012; Perera vd.,2014) örtüşmektedir.

Çalışan iş doyum düzeyinin ve iş performansı algısının bazı demografik özelliklere göre farklılıklar göstereceği gerçeğinden yola çıkılarak, iş doyum düzeyi ve iş performansı

algısının mavi ve beyaz yakalı çalışanlara göre farklılık gösterip göstermediği, ayrıca iş doyumunun iş performansı üzerindeki etkisi, gemi sanayi çalışanları açısından araştırılmıştır. Elde edilen bulgulardan mavi yakalı çalışanların, beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek iş doyum düzeyine sahip oldukları, ancak iş performansı algı ortalamalarında bu iki grup açısından anlamlı farklılıklar olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunlarla birlikte elde edilen diğer bir bulgu, iş doyumunun iş performansındaki değişimin %5,5'ni açıkladığıdır.

Çalışanların iş doyumunun ve iş performanslarının günümüzün yoğun rekabet ve ekonomik koşullarının ihtiyaçlarını sağlayabilecek düzeyde artması için çalışanların isteklerine önem verilmesi, dikkate alınması ve tatmin edilmesine yönelik çalışmalar yapılması gerekmektedir. Bu nedenle belirledikleri amaçlara ulaşmak isteyen işletmeler, çalışanlarına verdikleri vaatler ile uygulamaları arasındaki tutarlılık ve çalışanlarına yönelik desteğin, çalışanların iş doyumunu yükselteceği gibi iş doyumunun, iş performansının artırmasına da etkili olacağı söylenebilir.

KAYNAKÇA

Ak, B. (2014). Parametrik Hipotez Testleri. Ş. Kalaycı içinde, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (s. 73-82). Ankara: Asil Yayıncılık.

Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (4), s. 368-376.

Çevik, N., & Korkmaz, O. (2014). Türkiyede Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7 (1), s. 126-145.

Karacıoğlu, F., & Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (10), s. 139-161.

Mercanlıoğlu, A. Ç. (2012). Demografik Değişkenler Bazında İş Tatmini Boyutlarında Oluşan Farklılıklar: Okmeydanı Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Personeline Yönelik Bir Araştırma. *Öneri*, 10, s. 121-138.

Mrayyan, M. T. (2005). Nurse Job Satisfaction and Retention: Comparing Public to Private Hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management* (13), s. 40-50.

Neelamegam, M. (2010). Job Satisfaction and Demographic Variables - Is There Any Link? *Perspectives of Innovations . Economics & Business*, 6 (11), s. 108-111.

Özdevecioğlu, M., & Kanıgür, S. (2009). Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri. *KMU İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11, s. 53-82.

Parsons, E., & Broadbridge, A. (2006). Job Motivation And Satisfaction: Unpacking the Key Factors for Charity Shop Managers. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 13, s. 121-131.

Perera, D., Khatibi, A., Navaratna, N., & Chinna, K. (2014). Job Satisfaction and Job Performance Among Factory Employees in Apparel Sector. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 3 (1), s. 96-104.

- Rotundo, M., & Sackett, P. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87 (1), s. 66-80.
- Saari, L., & Judge, T. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 43 (4), s. 395-407.
- Sani, A. (2013). Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Management*, 8 (15), s. 57-68.
- Schneider, B., Hanges, J. P., Smith, B. D., & Salvaggio, N. A. (2003). Which Comes First: Employee Attitudes or Organizational Financial and Market Performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, s. 836-851.
- Sigler, T., & Pearson, C. M. (2000). Creating an Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, s. 27-52.
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11 (1), s. 251-269.
- Yalova-Altınova, T. G. (2015). www.altinovatersane.com.tr. 29 Mart, 2015 tarihinde alındı.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması, s. 243- 264.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12 (2), s. 171-182.
- Yoon, J., & Thye, S. R. (2002). A Dual Process Model of Organizational Commitment: Job Satisfaction and Organizational Support. *Work and Occupations*, 29, s. 97-124.
- Ziegler, R., Hagen, B., & Diehl, M. (2012). Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance: Job Ambivalence as a Moderator. *Journal of Applied Social Psychology*, 42 (8), s. 2019-2040.
-