



AKADEMİSYEN BAKIŞ AÇISIYLA İŞ TATMİNİ VE PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİ: BATMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ¹

Rabia GÜDELİCİ²

Kazım KILINÇ³

ÖZET

Üniversiteler, verdikleri bilimsel ve teknik eğitimin yanı sıra genç nesillere farklı bakış açıları kazandıran, sanatsal ve kültürel yönden gelişme imkânı sağlayan, yenilikçi yapılarıdır. Burada çalışan akademik personelin gerek işinden gerek ise bulunduğu kurumdan memnuniyet duymasının, verdiği hizmetin kalitesine etki ettiği düşünülmektedir. Çeşitli nedenler ile iş tatmininde görülen azalma iş performansında da düşüslere neden olabilmektedir. Bu çalışmanın amacı iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi, Batman Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin algı ve kanaatleri doğrultusunda ortaya çıkarmak; iş tatminini ve iş performansını etkileyen demografik faktörleri belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda 2019 yılında Batman Üniversitesindeki 195 akademisyene anket uygulanmıştır. Çalışma kapsamında oluşturulan anket, ilki kişisel bilgi formu, ikincisi Minnesota İş tatmin ölçeği (1967) ve son olarak Kirkman ve Rosen (1999) geliştirdiği iş performansı ölçeği olmak üzere, üç bölümden oluşmaktadır. Uygulanan anketler ile elde edilen veriler, geçerlilik (faktör analizi) ve güvenilirlik analizlerine, frekans dağılımı, t- testi ve anova testine, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutularak, hipotezler test edilip yorumlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda Batman Üniversitesi bünyesinde hizmet veren akademik personelin iş tatminleri ile iş performanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatmini düzeyinin unvan değişkenine göre farklılaştığı; “Doçent” grubunda yer alan akademisyenlerin, “Araştırma Görevlisi” grubunda yer alan akademisyenlere kıyas ile iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş performansı düzeyinin ise tecrübe değişkenine göre farklılaştığı saptanmış; “20 yıl ve üzeri” tecrübe grubunda yer alan akademisyenlerin, “10-14 yıl” tecrübe grubunda yer alan akademisyenlere kıyas ile performans düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşletme, İş Tatmini, İş Performansı, Performans Değerleme, Motivasyon, Akademisyen

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE FROM ACADEMICANS' POINT OF VIEWS: BATMAN UNIVERSITY CASE

ABSTRACT

Universities are innovative constructions to develop students in artistic and cultural aspects. In addition, they are institutions which give technical and scientific education. They help new generations gain different point of views. It is considered that the feeling of satisfaction that academic staff have for their institution and their work will have an effect on their service quality. There are lots of noticeable reasons which lead to decreases in job performance. The purpose of this study is to find out the relationship between job satisfaction and job performance from the point of academic staff's perception and thoughts and also it aims to determine the demographic factors having influence on job satisfaction and job performance. The survey is applied on 195 academicians of Batman University in 2019 for this purpose. The questionnaire consists of three parts: the first personal information form, the second the Minnesota Job Satisfaction

¹ Bu çalışma Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde hazırlanan “Akademisyen Bakış Açısıyla İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişki, Batman Üniversitesi Örneği” isimli yüksek lisans tezi çalışmasından türetilmiştir

² Doktora Öğrencisi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, rabiagerekan@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-1515-7388

³ Doç. Dr., Batman Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Kazim.Kilinc@batman.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4154-5245

Scale (1967), and the job performance scale developed by Kirkman and Rosen (1999). To test hypotheses, the data obtained from the applied questionnaires were subjected to validity (factor analysis) and reliability analysis, frequency distribution, t-test and anova test, correlation and regression analysis. As a result of the analysis, a positive and significant relationship was found between the job satisfaction and job performance of the academic staff working at Batman University. In addition, it is observed that the level of job satisfaction differs according to the title variable; It has been determined that the academicians in the "Associate Professor" group have higher job satisfaction levels compared to the academicians in the "Research Assistant" group. It has been determined that the level of work performance differs according to the experience variable; It has been determined that the academicians in the "20 years and more" experience group have higher performance levels compared to the academicians in the "10-14 years" experience group.

Keywords: Business, Job Satisfaction, Job Performance, Determining Academic Performance, Motivations,

1. GİRİŞ

Günümüzde, küreselleşme unsurunun getirisi olarak ekonomik, sosyal, kültürel, teknolojik vb. birçok alanda sınırlar kalkmış, ülkeler, toplumlar, bireyler birbirleri ile entegre olmuşlardır. Sınırların kalkması ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte örgütlerin rakip sayıları artmış, dolayısıyla rekabet koşulları zorlaşmıştır. Zorlaşan rekabet koşulları karşısında örgütler yaşamsal fonksiyonlarını sürdürebilmek amacı ile teknolojik gelişmeleri yakından takip etmekte ve bu gelişmelere uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Ancak teknolojik gelişmelerin takip ve uyum çalışmaları kadar bu teknolojiyi hem kullanan hem de yönlendiren insan unsuruna da odaklanılması gerektiği anlaşılmıştır. Bahse konu insan kaynağının yetiştirilmesi sürecinde üniversiteler, eğitim kademesinin son basamağı olarak nitelendirilmektedirler. Üniversitelerde verilen eğitim ile kendinin ve yeteneklerinin farkında, nitelikli, gözlem gücü yüksek, teknoloji ve yenilikler ile iç içe yetiştirilen bireyler, ülkelerin gelişim ve kalkınma sürecine önemli katkı sağlamaktadırlar. Bu bağlamda genç nesilleri geleceğe hazırlayan kişiler ise akademisyenlerdir. Geleceğin inşasında önemli rol oynayan akademik personelden, olabilecek en yüksek düzeyde fayda ve performansın sağlanmasının onların yaptıkları işten tatmin olmalarına bağlı bulunduğu düşünülmektedir. Yapılan birçok çalışma göstermiştir ki çalışanların işlerinden aldıkları haz ve memnuniyet ile iş çıktıları yakın ilişki içerisindedir (Baş - Ardiç, 2002; Şıklar, vd. 2011; Yetiş - Katlav, 2017). Bu bağlamda yüksek seviyede olan iş tatmini, çalışanların örgüte bağlılığını artırmakta ve yüksek performans gibi olumlu çıktılar sağlamaktadır (Hellriegel - Slocum, 2007: 58).

İş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişki ve bu ilişkinin yönü, sosyal bilimlerde çok fazla araştırmaya konu olmuştur. Günümüzde, iş tatmini ve performans arasındaki neden-sonuç ilişkisi hala araştırılmakta olup, kesinlik göstermemektedir. Yapılan ilk araştırmalarda, işinden mutluluk ve memnuniyet duyan çalışanların, memnun olmayanlara kıyasla performanslarının daha yüksek olacağı tespit edilmiştir. Dolayısıyla mantıksal çerçevede var olduğu düşünülen bu olumlu ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan incelemeler günümüzde de devam etmektedir. Fakat literatür incelendiğinde, olması gerektiği düşünülen olumlu ilişkinin varlığını kanıtlayan çok fazla araştırmaya rastlanmamıştır (Başaran, 2003: 71-72). Bu bağlamda akademisyenler üzerine yapılan bu çalışma ile literatürde tartışma konusu olan iş tatmini ve performans arasındaki ilişkinin var olup, olmadığı konusunda bir katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Tatmini

İş, örgüt içerisinde belli zaman dilimlerini kapsayan ve belli bir ücret karşılığında mal ve hizmet üretme faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır (Cornelissen, 2009: 367-384). Tatmin ise istenen bir olay veya durumun gerçekleşmesini sağlama, ruhsal doygunluğa ulaşma olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda tatmin, ihtiyaçların giderilmesi neticesinde ulaşılan memnuniyet ve haz durumu olarak tanımlanmaktadır (Halsey, 1988: 884).

Çalışanlar tüm iş hayatları boyunca iş arkadaşlarına, yaptığı işe, çalışma ortamına dair birçok deneyim kazanmaktadır. Bütün bu deneyimler sonucunda da çalışanlar işlerine ve içinde bulunduğu örgüte karşı tutum geliştirmektedirler. İş tatmini bu tutumların olumlu bir sonucu olup, personelin psikolojik ve fizyolojik bakımdan iyi olması durumu olarak değerlendirilmektedir (Akşit, 2010: 32). Kavram olarak iş tatmini, en basit ifade ile çalışanların işleri hakkındaki tüm tutum davranış ve düşüncelerinin toplamıdır. Diğer bir söylem ile çalışanların işleriyle ilgili memnuniyetlerinin ölçüsüdür (Aksu, 2012: 61).

İş tatmini kişilerin algı ve duygularıyla ilişkili olması nedeniyle iş tatminine yönelik birçok tanım bulunmaktadır (Özcan, 2011: 108). Eroğlu (1996: 98) iş tatminini, personelin iş yaşamına ilişkin beklentileri ile gerçekte elde edilen arasındaki fark olarak tanımlamaktadır. İş tatmini iş görenin çeşitli tutumlarını içeren karmaşık bir kavram olup, sübjektif bir kavram olması ve iş görenin duygusal durumunu içermesi nedenleriyle açıkça gözlemlenememektedir. Bu neden ile sadece kişilere sorularak kişilerin düşünceleri hakkında bilgi edinilmektedir.

Locke (1983) ise iş tatminini, *“personelin işini ve işinden elde ettiği kazanımları değerlendirmesi neticesinde oluşan haz verici ve pozitif hisler”* (Özkalp, 2004: 76) şeklinde yorumlamıştır. Diğer bir tanım ise Bullock tarafından yapılmış olup, iş tatmini, bireyin iş yaşamı boyunca elde ettiği deneyimleri birleştirerek, bu deneyimleri yorumlaması neticesinde ortaya çıkan tutum ve davranışlar olarak ifade edilmektedir (Demirgil - Antalyalı, 2017: 131).

2.2. İş Tatminine Etki Eden Faktörler

Kişilerin ruhsal durumları ya da duygusal değerlendirmeleri olarak ifade edilmekte olan iş tatminine etki eden birçok faktör bulunmaktadır (Veenhoven, 1996: 2). İş tatmini üzerinde önemli etkileri bulunan bu faktörler üzerine çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Çalışmalarda genellikle çalışanların örgüt ortamı ve işleri hakkındaki tutum ve davranışlarını etkileyen faktörlerin nelerden meydana geldiği ve aynı örgüt içerisinde çalışanların neden farklı duygular hissettikleri konusuna odaklanılmıştır (Berry, 1997: 46).

Ghazzawi (2008) yapmış olduğu çalışmada iş tatmin seviyesini etkileyen dört ana faktörü üzerinde durmaktadır. Bu faktörler; sosyal etki, kişinin karakteri, değer yargıları ve mesleki durum olarak sıralanmaktadır. Chen ve Chiu (2005: 527-528) ise iş tatminine etki eden faktörleri iki ana grupta ele almıştır. Bu faktörlerden ilki olan içsel tatmin, işin kendisiyle ilgili tatminin ölçüsünü ifade etmektedir. İçsel tatmine sosyal statü, iş çeşitliliği, topluma hizmet, aidiyet duygusu örnek olarak gösterilmektedir. Dışsal tatmin ise işin kendisiyle doğrudan ilişkisi bulunmayan çalışma şartları takdir ve ödüllendirme, yöneticiler gibi unsurlara bağlı olarak hissedilen tatminin ölçüsü olarak değerlendirilmiştir (Mert, 2010: 123).

Bu çalışmada ise iş tatminine etki eden faktörler, kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki ana gruba ayrılmıştır. Bunlar:

Kişisel faktörler: Çalışanların, yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, yetenekleri, statüsü, kişilik özellikleri, zeka düzeyleri gibi değişkenlerin iş tatmini üzerine önemli etkileri bulunmaktadır. Bahse konu bu kişisel özellikler örgüt içerisindeki tüm çalışanları birbirlerinden farklı kılmaktadır. Dolayısıyla kişilerin yaşam tarzlarına yön veren bu kişisel değişkenler çalışanların tatmin düzeylerini de etkilemektedir (Akıncı, 2002: 4).

Örgütsel faktörler: Örgütler, çalışanları ile birlikte ortak bir hedefi gerçekleştirmek amacı için çalışan karmaşık yapılardır. Çalışanlar bu ortak hedef doğrultusunda ilerlerken, örgütün sunduğu bir takım imkanlardan yararlanmaktadır. Örgütün çalışanlarına sağladığı bu imkanların bütünü örgütsel faktörleri oluşturmaktadır. İş tatminin gerçekleşmesinde büyük rol oynayan bu faktörleri belirlemek üzere yapılan araştırmalar; yapılan işin niteliği, yönetim şekli, ücret, örgüt içi iletişim, terfi ve mevcut çalışma şartları gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde büyük etkilerinin olduğunu ortaya koymuştur (Erdil, vd. 2004: 19).

2.3. Performans Değerleme

Günümüz artan rekabet koşullarında işletmeler için en önemli unsurunun ,insan unsuru olduğu düşüncesi kabul görmekte, çalışanın fiziksel, zihinsel ve karakteristik özelliklerini işine aktardığı yargısı benimsenmektedir. Çalışanlar bu özellikleri çerçevesinde, verilen görevi en yüksek başarıyı gösterme gayreti ile yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Çalışan işinde yüksek performans gösterdiği ölçüde kariyerinde ilerlemekte, terfi almakta ve dolayısıyla sosyo-ekonomik yönden gelişim göstermektedir (Ünver, 2005: 50).

Gerek bireysel gerekse toplumsal hayatın hemen her alanını kapsayan performansın, genel kabul görmüş bir tanımına rastlanmamaktadır. Bates ve Holton (1995) performansı, birbiri ile bağlantı içerisindeki birçok farklı faktörün oluşturduğu çok yönlü, karmaşık bir yapı olarak tanımlamaktadır. Bernadin'e (1995) göre ise performans, iş sonuçları, örgütün stratejik plan ile hedefleri, ekonomik göstergeler ve müşteri memnuniyeti ile yakın ilişki içerisinde bulunmaktadır. Burumbarch (1998) ise performansı değerlendirirken, sonuç ve davranışların dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır (Öztürk, 2006: 12). Yapılan bir diğer tanıma göre performans, önceden belirlenen bir zaman dilimi içerisinde yürütülen faaliyetlerin, istenen sonuca hizmet etme derecesidir (Akal, 1992: 1). Başaran (1991: 60) performansı, kişilerin gösterdikleri emek ile elde ettikleri sonucun, somut olarak ölçülebilen kısmı şeklinde tanımlamaktadır. Türk Dil ve Tarih kurumu tarafınca performans, "*başarım*" olarak nitelendirilmektedir. Ancak gerçek bir başarımdan söz edebilmek adına öncelikli olarak çalışanın görevini tanımlamak, görevin gerektirmiş olduğu standartları belirlemek, belirlenmiş olan bu standartların çalışana uygunluğunu incelemek gerekmektedir. Tüm bu aşamaların ardından, belirlenen ve belirtilen standartların altında kalan çalışanlar başarısız olarak nitelendirilirken, standartları yakalayan veya standartların üzerine çıkan çalışanlar başarılı olarak değerlendirilmektedir (Ünver, 2005: 51).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde giderek zorlaşan rekabet koşullarında, hızlı teknolojik ilerlemelere uyum sağlayan, donanımlı, yüksek algıya ve entelektüel bakış açısına sahip insan kaynağının yetiştirilmesi önem taşımaktadır. İnsan kaynağının yetiştirilmesi sürecinde üniversiteler, gerek uygulama, gerekse teorik eğitimler vererek, geleceğin şekillendirilmesinde rol oynayacak ortamlar oluşturmaktadır. Akademisyenler ise üniversitelerde genç neslin ihtiyacı olan bilginin aktarılmasında anahtar bir konuma sahiptir. Bu çalışmada, akademik personelin üstlendiği bu önemli sorumluluğu yerine getirme sürecinde, yaptıkları işten tatmin olma durumlarının etkisi çeşitli demografik özellikler açısından değerlendirmek amaçlanmıştır. Ayrıca akademisyenler üzerine son zamanlarda benzer çalışmalara rastlanılmamış olması ve 2007 yılından sonra artan üniversite sayısı ile beraber yeni çalışma yapılması ihtiyacının ortaya çıkması, çalışmanın önemini arttırmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, 2019 yılında Batman Üniversitesi bünyesinde hizmet veren 20 profesör, 19 doçent, 142 doktor öğretim üyesi, 101 öğretim görevlisi, 109 araştırma görevlisi olmak üzere toplamda 391 öğretim elemanı oluşturmaktadır www.istatistik.yok.gov.tr. (15.02.2019). Minimum örneklem sayısının belirlenmesi aşamasında, basit tesadüfi örneklem yönteminden yararlanılmıştır. Çalışmada minimum örneklem büyüklüğünün 391 ana kütle için %95 güvenirlilik oranı ile 194 olması gerektiği hususu, basit tesadüfi örneklem formülünden⁴ yararlanılarak hesaplanmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada verilerin toplanması için sosyal bilimlerde en sık kullanılan, anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket çalışması, araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme ile akademisyenler üzerine gerçekleştirilmiştir. Anket, üç bölümden oluşmaktadır. Demografik verilerin elde edilmesi amacı ile hazırlanan ilk bölümde 6 soru sorulmuştur. İkinci bölümde, iş tatminini ölçmeye yönelik 20 ifadeden oluşan “Minnesota iş tatmin ölçeği” kullanılmıştır. Akademik çalışmalar kapsamında en sık kullanılan ölçek olarak bilinen model, Davis ve arkadaşları tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. (Kantarcı 1997’den aktaran; Somuncuoğlu 2013: 87). Bu çalışmada Deniz ve Güliz Gökçora’nın (1985) Türkçeye uyarlanmış oldukları ve 20 ifadeyi kapsayan kısa formu kullanılmıştır. Söz konusu form 12’si içsel ve 8’i dışsal olmak üzere iş tatminini 2 boyutta ele almaktadır.

Tablo 1. İş Tatmini Ölçek Maddelerin Boyutlara Göre Dağılımı

Tatmin Alanları	Madde Numaraları
İçsel Tatmin	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20
Dışsal Tatmin	5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19
Genel Tatmin	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20

Kirkman ve Rosen’in (1999) geliştirdiği İş Performansı Ölçeği ise anketin üçüncü bölümünü oluşturmaktadır. Sigler ve Pearson (2000) tarafından yürütülen çalışmalarda kullanılan ve dört soruyu kapsayan ölçeğin Türkçeye çevirisi ise Çöl (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkinin varlığı ile iş tatmini ve performansın bazı demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediğine odaklanılmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda 3 ana hipotez ve bunlara bağlı 16 alt hipotez oluşturulmuştur.

H1: Akademisyenlerin iş tatmini ile iş performansları arasında ilişki vardır

H1a: Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri ile iş performans düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1b: Akademisyenlerin dışsal iş tatmin düzeyleri ile iş performans düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1c: Akademisyenlerin içsel iş tatmin düzeyleri ile iş performans düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1d: Akademisyenlerin genel tatmin düzeyleri, performansları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1e: Akademisyenlerin içsel tatmin düzeyleri, performansları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1f: Akademisyenlerin dışsal tatmin düzeyleri, performansları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2: Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri demografik özellikler açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H2a: Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H2b: Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H2c: Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H2d: Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri akademik unvana göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H2e: Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri mesleki tecrübeye göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H3: Akademisyenlerin iş performans düzeyleri demografik özellikler açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H3a: Akademisyenlerin iş performans düzeyleri yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H3b: Akademisyenlerin iş performans düzeyleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H3c: Akademisyenlerin iş performans düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H3d: Akademisyenlerin iş performans düzeyleri akademik unvana göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H3e: Akademisyenlerin iş performans düzeyleri mesleki tecrübeye göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

3.5. Verilerin Analizi

Bu bölümde araştırmaya katılan Batman Üniversitesi bünyesindeki akademik personele ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Betimleyici Özellikleri

Demografik Özellikler	Kategori	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	65	33,3
	Erkek	130	67,7
	Toplam	195	100
Yaş	20-30 yaş	24	12,3
	31-40 yaş	115	59
	41-50 yaş	39	20
	51-60 yaş	10	5,1
	61 ve üzeri	7	3,6
	Toplam	195	100
Mesleki Tecrübe	0-4 yıl	43	22,1
	5-9 yıl	98	50,3
	10-14 yıl	25	12,8
	15-19 yıl	12	6,2
	20 yıl ve üzeri	17	8,7
	Toplam	195	100
Mesleki Unvan	Profesör	11	5,6
	Doçent	16	8,2
	Dr. Öğretim Üyesi	83	42,6
	Öğretim Görevlisi	38	19,5
	Araştırma Görevlisi	47	24,1
	Toplam	195	100
Eğitim Durumu	Lisans	5	2,6
	Yüksek Lisans	6,3	32,3
	Doktora	127	65,1

	Toplam	195	100
Medeni Durum	Evli	134	68,7
	Bekar	61	31,3
	Toplam	195	100

Tablo 2’de görüldüğü üzere, çalışma kapsamında yer alan katılımcıların %67,7’ sinin Erkek, %59’unun 31-40 yaş grubunda olduğu, % 50,3’ünün 5-9 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olduğu, %42,6’sının Dr. Öğretim üyesi kadrosuna dahil olduğu %65,1’inin Doktoru mezunu olduğu, %68,7’sinin evli olduğu tespit edilmiştir.

3.6. Araştırmanın Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Güvenilirlik, ölçekleri oluşturan ifadelerin ölçüm kalitesi ile ifadelerin birbirleri arasındaki tutarlılıkların belirlenmesi üzere kullanılmaktadır. Cronbach’s Alpha katsayısının değer aralıklarına ilişkin genel olarak aşağıdaki ölçütler kullanılmaktadır (Kayış, 2010: 40);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise güvenilir değil,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise güvenilirliği düşük,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen anket verileri ile hesaplanan Cronbach’s Alpha değerleri Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3. İş Tatmini ve Faktörlerinin Güvenilirlik Analizi

İş Tatmini Ölçeği ve Faktörleri	Madde Sayısı	Cronbach’s Alpha Güvenilirlik Katsayısı
İş Tatmini Ölçeği	20	0,894
İçsel Tatmin Faktörü	12	0,858
Dışsal Tatmin Faktörü	8	0,760

Tablo 2 incelendiğinde, İçsel Tatmin Faktörünün Cronbach’s Alpha değerinin 0,858 ile “yüksek derecede güvenilir”, Dışsal Tatmin Faktörünün Cronbach’s Alpha değerinin 0,760 ile “oldukça güvenilir” olduğu gözlemlenmektedir. İçsel ve dışsal tatminin bir bütün olarak ele alındığı, İş Tatmin Ölçeğinde ise Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısının, 0,894 ile “yüksek derecede güvenilir” aralığında yer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla iş tatmini ölçeğinin tüm boyutları ile içsel tutarlılığa sahip olduğu ve analiz yapmaya uygun olduğu görülmektedir

Tablo 4. Performans Ölçeği Güvenilirlik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach’s Alfa Güvenilirlik Katsayısı
Performans Ölçeği	4	0,752

Tablo 4’de görüldüğü gibi 4 ifadeden oluşan performans ölçeğine ilişkin yapılan güvenilirlik testinde, Cronbach’s Alpha değeri 0,752 olarak hesaplanmıştır. Bu değer “oldukça güvenilir” aralığında yer aldığından, performans ölçeğinin içsel tutarlılığa sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5. İş Tatmini Faktör Analizi Tablosu

İçsel-Dışsal İş Tatmin İfadeleri	Faktörler	
	Faktör 1: İçsel Tatmin	Faktör 2: Dışsal Tatmin
Yaptığım işten her zaman memnuniyet duyuyorum.	0,633	
İşimde bağımsız çalışma imkânlarının olduğunu düşünüyorum.	0,651	
İşimde arada sırada tekdüzelikten uzaklaşarak değişik şeyler yapma şansım oluyor.	0,414	
İşimin toplum içerisinde “saygın kişi” olma şansını bana verdiğini düşünüyorum.	0,648	
Bugün işe girecek olsam çalıştığım kuruma tekrar başvuruda bulunurum.	0,307	
İşimi, bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından yeterli buluyorum.	0,576	
Yaptığım işi başkaları için bir şeyler yapabilme hissi açısından yeterli buluyorum.	0,650	
Diğer çalışanların yönlendirilmesinde aldığım yetkiden memnunum.	0,486	
Kendi bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.	0,711	
Kendi fikir ve kanaatlerimi kullanabildiğim bir işte çalışmaktayım.	0,685	
İşim bana kendi yöntemlerimi kullanma serbestliği tanıyor.	0,625	
İş ortamındaki yöneticilerin yönetim tarzından memnunum.		0,823
Yöneticilerin karar verme yeteneklerini memnun edici buluyorum.		0,871
İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması açısından memnun edici buluyorum.		0,687
Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyorum.		0,320
İşimin, yapılan işin takdiri açısından memnun edici olduğunu düşünüyorum.		0,581

Tablo 5 incelendiğinde tüm ifadelerin faktör yüklerinin 0,45 değerine yakın ve üzeri olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iş tatmini ölçeğini oluşturan ifadeler “iyi derecede” ölçme gücüne sahiptir.

Tablo 6. Performans Faktör Analizi Tablosu

Performans Ölçeğini Oluşturan İfadeler	Faktör 1: Performans
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	0,803
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	0,788
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	0,745
Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	0,693

Tablo 6 incelendiğinde tek faktörden ve 4 ifadeden oluşan performans ölçeği ifadelerinin performans faktörüne yüksek katkı sağladığı görülmektedir.

Faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonucunda, çalışmanın iş tatmini ve performans ölçeklerinin yapısal olarak ölçümleme yapmaya uygun olduğu görülmektedir.

3.7. Hipotezlere İlişkin Bulgu ve Yorumlar

3.7 1. Ana hipotez 1'in analizi

Çalışmanın ana hipotezi olan “*H1 Akademisyenlerin iş tatmini ile iş performansları arasında ilişki vardır.*” hipotezine bağlı olan 6 adet alt hipotezi test etmek için korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. İlk olarak akademisyenlerin iş tatmin ortalamalarıyla iş performansı ortalamaları arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini tespit etmek ve bu amaç için oluşturulmuş hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Veriler normal dağıldığından parametrik testlerden biri olan Pearson-Korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

“*H1a Akademisyenlerin genel iş tatmin düzeyleri ile iş performans düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır*”;

“*H1b Akademisyenlerin dışsal tatmin düzeyleri ile iş performans düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır*”;

“*H1c Akademisyenlerin içsel tatmin düzeyleri ile iş performans düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır*”

Söz konusu hipotezlerin test edilmesi amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeni ile Pearson-Korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7’de özet olarak belirtilmiştir.

Tablo 7. Pearson-Korelasyon Analizi Tablosu

	Tatmin Ölçeği	İçsel Tatmin Boyutu	Dışsal Tatmin Boyutu
Performans Ölçeği Pearson Korelasyon	0,279*	0,294*	0,178*
Significant Anlamlılık (p)	0,000	0,000	0,006
N	195	195	195

*korelasyonun 0,01 düzeyinde anlamlılığını ifade etmektedir.

Tablo 7 incelendiğinde, performans ile genel iş tatmini ve alt boyutlarının tümü arasında Pearson korelasyon değerine göre pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin genel tatmin seviyeleri, içsel tatmin seviyeleri ve dışsal tatmin seviyeleri arttıkça iş performansları da düşük düzeyde artmaktadır. Genel tatmin düzeyi ile performans arasında % 28, içsel tatmin boyutu ile performans arasında % 29 ve dışsal tatmin boyutu ile performans arasında yaklaşık % 18 seviyesinde pozitif yönlü düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla *H1a*, *H1b*ve *H1c* hipotezleri kabul edilmiştir.

Çalışmada H1d, H1e ve H1f hipotezleri test etmek üzere regresyon analizi gerçekleştirilmiştir

“**H1d** Akademisyenlerin genel tatmin düzeyleri, performansları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.”

Tablo 8. Genel İş Tatmininin Performans Üzerine Etkisini Belirleyen Regresyon Analizi

	B	β	Anlamlılık (p)
Sabit	3,022	0,279	0,00
Genel İş Tatmini Ölçeği	0,285		0,00

Tablo 8’de regresyon modeli incelendiğinde, beta (korelasyon) değerinin 0,279 olduğu görülmektedir. $P=0,00<0,05$ olduğundan, bir başka ifade ile p değeri anlamlı bulunduğu ve genel iş tatmini ölçeği katsayısı pozitif olduğundan, **H1d** hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan regresyon analizine göre çalışanların genel tatmin düzeylerindeki bir birimlik artış performanslarını yaklaşık % 29 pozitif yönlü arttıracaktır.

“**H1e** Akademisyenlerin içsel tatmin düzeyleri, performansları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.”

Tablo 9. İçsel Tatmininin Performans Üzerine Etkisini Belirleyen Regresyon Analizi

	B	β	Anlamlılık (p)
Sabit	2,968	0,294	0,00
İçsel Tatmin Boyutu	0,288		0,00

Tablo 9’da regresyon modeli incelendiğinde, beta (korelasyon) değerinin 0,294 ve $p=0,00<0,05$ olduğu görülmektedir. Bir başka ifade ile p değeri anlamlıdır. İş tatmini ölçeği katsayısı pozitif olduğundan, **H1e** hipotezi kabul edilmiştir.

Ortaya çıkan modele göre, akademisyenlerin içsel tatmin düzeylerindeki bir birimlik artış, performanslarını yaklaşık % 29 pozitif yönlü arttıracaktır.

“**H1f** Akademisyenlerin dışsal tatmin düzeyleri, performansları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.”

Tablo 10. Dışsal Tatmininin Performans Üzerine Etkisini Belirleyen Regresyon Analizi

	B	β	Anlamlılık (p)
Sabit	3,591		0,00
Dışsal Tatmin Boyutu	0,144	0,178	0,013

Tablo 10'daki regresyon modeli incelendiğinde, beta (korelasyon) değerinin 0,178 ve $p=0,013<0,05$ olduğu görülmektedir. P değeri anlamlı ve iş tatmini ölçeği katsayısı pozitif olduğundan, *H1f hipotezi kabul edilmiştir.*

Ortaya çıkan modele göre, akademisyenlerin dışsal tatmin düzeylerindeki bir birimlik artış performanslarını yaklaşık % 14 pozitif yönlü arttıracaktır.

3.7.2. Ana hipotez 2'nin analizi

Çalışmanın ikinci ana hipotezi olan "*H2 Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri demografik özellikler açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. H2 hipotezinin alt hipotezlerinin test edilmesi için, levene testi, tukey testi, bağımsız iki örneklem t-testi ve tek yönlü anova testleri uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda akademisyenlere ait tanımlayıcı istatistikler ile genel iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde söz konusu ana hipoteze bağlı alt hipotezler sırasıyla test edilmiştir.*

"H2a Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır."

Tablo 10. Cinsiyet Faktörü ile Akademisyenlerin Genel İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki Farkları Sınayan İki Örneklem T-testi İstatistikleri

95 güven	Cinsiyet	Levene Testi(p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	T-değeri	Anlamlılık Değeri(p)	*%
Genel İş Tatmini	Kadın	0,834	65	3,721	0,54	-0,034	0,973*	
	Erkek		130	3,724	0,56			

düzeyinde söz konusu değer manidar değildir

Tablo 10'da *H2a* hipotezini test etmek için yapılan analiz sonuçları gösterilmiştir. Levene testi sonucunda varyansların homojen olduğu tespit edildikten sonra ($p=0,834>0,05$) yapılan t-testi sonucunda *H2a* hipotezi reddedilmiştir ($p=0,973>0,05$). Cinsiyet faktörü ile akademisyenlerin iş tatmini düzeyi arasında % 95 güven düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

"H2b Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır".

Tablo 11: Yaş Faktörü ile Akademisyenlerin Genel İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki Farkları Sınayan Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Yaş	Leven	Kişi	Ortalama	Standart	F	Anlamlılık
-----	-------	------	----------	----------	---	------------

*%	Faktörü	e Testi (p)			Sapma		değeri	Değeri (p)	Anamlı Fark
	20-30	0,284	24	3,71	0,597		1,741	0,142*	
	31-40		115	3,65	0,587				
	41-50		39	3,80	0,456				
	51-60		10	3,86	0,481				
	61 ve üzeri		7	4,13	0,400				

güven düzeyinde söz konusu değer manidar değildir

Tablo 11’de H2b hipotezini test etmek üzere yapılan analiz sonuçları görülmektedir. Varyansların homojen olduğunun levene testi ile tespitinin ardından ($p=0,284>0,05$) yapılan tek yönlü anova testi sonucunda, % 95 güvenilirlik seviyesinde yaş unsuru ile genel iş tatmini düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p=0,142>0,05$). Dolayısıyla, H2b hipotezi reddedilmiştir.

“H2c Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.”

Tablo 12: Eğitim Seviyesi Faktörü ile Genel İş Tatmini Arasındaki Farkları Sınayan Tek Yönlü Anova Testi İstatistikleri

*%	Eğitim Durumu	Levene Testi(p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	Anamlılık Değeri (p)	Anamlı Fark
	Lisans	0,416	5	4,08	0,29	1,347	0,262*	
	Yüksek Lisans		63	3,67	0,55			
	Doktora		127	3,73	0,56			

güven düzeyinde söz konusu değer manidar değildir.

Tablo 12’de H2c hipotezini test etmek üzere yapılan analiz sonuçları görülmektedir. Varyansların homojen olduğu Levene testi ile belirlenmiştir($p=0,416>0,05$). Yapılan tek yönlü anova testi sonucunda % 95 güvenilirlik seviyesinde eğitim düzeyi ile genel iş tatmini düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p=0,262>0,05$). Dolayısıyla,H2c hipotezi reddedilmiştir.

“H2d Akademisyenlerin genel iş tatmin düzeyleri akademik unvana göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır”.

	Akademik Ünvan	Levene Testi (p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	Anamlılık Değeri (p)	Anamlı Fark
--	----------------	------------------	------	----------	----------------	----------	----------------------	-------------

13. **Genel İş Tatmini**

Genel İş Tatmini	Prof.Dr.	0,10	11	4,01	0,431	3,048	0,018*	A > B**
	Doçent		16	3,96	0,395			
	Dr.Öğr.Ü.		83	3,72	0,569			
	Arş.Gör.		47	3,53	0,621			
	Öğr.Gör.		38	3,77	0,475			

Tablo

Akademik Unvan Faktörü ile Genel İş Tatmini Arasındaki Farkları Sınayan Tek Yönlü Anova Testi İstatistikler

* %95 güven düzeyinde manidar farkı temsil eder;** A: Doçent ortalaması, B: Araştırma Görevlisi Ortalaması

Tablo 13’de H2dhipotezini test etmek üzere yapılan analiz sonuçları görülmektedir. Levene testi ile varyansların homojen olduğu belirlenmiş olup, ($p=0,10>0,05$), yapılan tek yönlü anova testi sonucunda % 95 güvenilirlik seviyesinde akademik unvan ile genel iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,018<0,05$). Dolayısıyla H2d hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre akademisyenlerin mesleki unvan açısından en az bir tanesinin genel iş tatmin düzeyi, diğerlerinden istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmaktadır.

Söz konusu farklılığı tespit etmek üzere tukey testi gerçekleştirilmiştir. Uygulanan tukey testi sonucunda farkın araştırma görevlileri grubu ile doçent grubu arasında olduğu saptanmıştır. Belirtilen grupların ortalamalarını Çizelge 3.29’da incelediğimizde “Doçent” grubunun ortalaması 3,96iken, “Araştırma Görevlileri” grubunun ortalaması 3,53 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ortalaması daha büyük olan “Doçent” grubundaki akademisyenlerin, “Araştırma Görevlisi” grubuna ait akademisyenlere kıyasla iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. “Doçent” grubunu oluşturan akademisyenler, “Araştırma Görevlisi” grubundaki akademisyenlere kıyasla, sahip oldukları unvan ve yüksek gelir düzeyi sayesinde gerek maddi gerekse manevi ihtiyaçlarını giderebildikleri düşünülmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin sahip oldukları statünün artışı ile beraber tatmin düzeylerinde arttığı görülmektedir.

“H2e Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri mesleki tecrübeye göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır”.

Tablo 14. Tecrübe Düzeyi Faktörüne Göre Akademisyenlerin Genel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Farkları Sınayan Tek Yönlü Anova Testi İstatistikler

95

	Tecrübe Süreleri	Levene Testi (p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	Anlamlılık Değeri (p)	Anlamlı Fark
Genel İş Tatmini	0-4 yıl	0,725	43	3,76	0,63	0,799	0,527*	
	5-9 yıl		98	3,69	0,55			
	10-14 yıl		25	3,68	0,55			
	15-19 yıl		12	3,61	0,43			
	20 yıl ve Üzeri		17	3,92	0,46			

*%

güven düzeyinde söz konusu değer manidar değildir.

Tablo 14 'de H2e hipotezini test etmek üzere yapılan analiz sonuçları görülmektedir. Varyansların homojen olduğu levne testi ile belirlenmiştir ($p=0,72>0,05$). Yapılan tek yönlü anova testi sonucunda, % 95 güvenilirlik seviyesinde akademisyenlerin tecrübe süresi ile genel iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p=0,527<0,05$). Dolayısıyla, H2e hipotezi reddedilmiştir.

3.7.3. Ana hipotez 3'ün analizi

"H3a Akademisyenlerin iş performans düzeyleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır."

Tablo 15. Cinsiyet Faktörü ile Akademisyenlerin Performansları Arasındaki Farkları Sınayan İki Örneklem T-testi İstatistikleri

	Cinsiyet	Levene Testi (p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	T-değeri	Anlamlılık Değeri(p)
Performans	Kadın	0,116	65	4,18	193	1,720	0,87*
	Erkek		130	4,03	158,7		

*% 95 güven düzeyinde söz konusu değer manidar değildir.

Tablo 15'te, H3a hipotezini test etmek için yapılan analiz sonuçları yer almaktadır. H3a hipotezini test etmek için yapılan Levene testi sonucunda varyansların homojen olduğu ($p=0,116>0,05$) bulunmuş fakat yapılan bağımsız iki örneklem t-testi sonucunda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p=0,87>0,05$). Dolayısıyla, H3a hipotezi reddedilmiştir.

"H3b Akademisyenlerin iş performans düzeyleri yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır".

Tablo 16. Yaş Faktörü ile Akademisyenlerin Performans Düzeyleri Arasındaki Farkları Sınayan Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

%	Yaş Faktörü	Levene Testi (p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	Anlamlılık Değeri (p)	Anlamlı Fark
95	20-30	0,974	24	4,05	0,642	2,128	0,79*	
	31-40		115	4,03	0,569			
	41-50		39	4,12	0,518			
	51-60		10	4,17	0,500			
	61 ve üzeri		7	4,64	0,453			

güven düzeyinde söz konusu değer manidar değildir

Tablo 16’da Levene testi ile varyansların homojen olduğu tespit edilmiştir ($p=0,974>0,05$). Anova testi sonucunda yaş faktörü ile performans düzeyi arasında manidar bir fark tespit edilememiştir ($p=0,347>0,05$). Dolayısıyla, *H3b* hipotezi reddedilmiştir.

“*H3c* Akademisyenlerin iş performans düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo 17. Eğitim Seviyesi Faktörü ile Performans Arasındaki Farkları Sınayan Tek Yönlü Anova Testi İstatistikleri

Eğitim Durumu	Levene Testi (p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	Anlamlılık Değeri (p)	Anlamlı Fark
Lisans	0,200	5	3,55	0,71	2,287	0,104*	
Yüksek Lisans		63	4,10	0,49			
Doktora		127	4,09	0,57			

,*% 95 güven düzeyinde söz konusu değer manidar değildir.

Tablo 17’de yapılan anova testi sonucunda, akademisyenlerin eğitim seviyesi ile performans düzeyleri arasında manidar bir fark tespit edilememiştir ($p=0,104>0,05$). Dolayısıyla, *H3c* hipotezi reddedilmiştir.

“*H3d* Akademisyenlerin iş performans düzeyleri akademik unvana göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo 18: Akademik Unvan Faktörü ile Performans Arasındaki Farkları Sınayan Tek Yönlü Anova Testi İstatistikleri

Akademik Unvan	Levene Testi (p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	Anlamlılık Değeri (p)	Anlamlı Fark
----------------	------------------	------	----------	----------------	----------	-----------------------	--------------

Performans	Prof.Dr.	0,808	11	4,43	0,537	2,047	0,89*
	Doçent		16	4,31	0,442		
	Dr.Öğr.Ü.		83	4,01	0,607		
	Arş.Gör.		47	4,06	0,532		
	Öğr.Gör.		38	4,04	0,550		

*%95 güven düzeyinde manidar farkı temsil eder.

. Tablo 18 de Levene testi ile varyansların homojen olduğu tespit edilmesinin ardından ($p=0,808>0,05$) anova testi uygulanmış ve akademisyenlerin eğitim seviyesi ile performans düzeyleri arasında manidar bir fark tespit edilememiştir ($p=0,89>0,05$). Dolayısıyla, *H3d hipotezi reddedilmiştir*.

“H3e Akademisyenlerin iş performans düzeyleri mesleki tecrübeye göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır”.

Tablo 19. Tecrübe Düzeyi Faktörüne Göre Akademisyenlerin Performans Düzeyleri Arasındaki Farkları Sınayan Tek Yönlü Anova Testi İstatistikleri

	Tecrübe Süreleri	Levene Testi (p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	Anlamlılık Değeri (p)	Anlamlı Fark
Performans	0-4 yıl	0,786	43	4,11	0,578	2,940	0,022*	A > B
	5-9 yıl		98	4,05	0,556			
	10-14 yıl		25	3,85	0,633			
	15-19 yıl		12	4,20	0,450			
	20 yıl ve Üzeri		17	4,42	0,457			

*% 95 güven düzeyinde manidar farkı temsil eder; A: 20 yıl ve üzeri, B: 10-14 yıl

Tablo 19’da, H3e hipotezini test etmek üzere yapılan analiz sonuçları görülmektedir. Varyansların homojen olduğu levne testi ile tespit edilmiştir ($p=0,786>0,05$). Yapılan tek yönlü anova testi sonucunda % 95 güvenilirlik seviyesinde mesleki tecrübe değişkeni ile performans arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,022<0,05$). Dolayısıyla, *H3e hipotezi kabul edilmiştir*. Buna göre akademisyenlerin mesleki tecrübe kategorilerinden en az bir tanesinin performans düzeyi, diğerlerinden istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmaktadır. Söz konusu farklılığı tespit etmek için Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda farkın “10-14 yıl” tecrübe grubu ile “20 yıl ve üzeri” tecrübe grubu arasında olduğu görülmüştür. Söz konusu grupların ortalamaları Çizelge 3.35 incelediğinde, “20 yıl ve üzeri” grubunun ortalaması 4,42 iken, “10-14 yıl” tecrübe grubunun ortalaması 3,85 olduğu gözükmemektedir. Dolayısıyla ortalaması daha büyük olan “20 yıl ve üzeri” tecrübe grubundaki akademisyenlerin “10-14 yıl” tecrübe grubundaki akademisyenlere kıyasla performans düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir

4. SONUÇ

Günümüzde hızla artan teknolojik gelişmeler, toplumsal, kültürel, ekonomik sınırları ortadan kaldırmış ve dünya küresel bir pazar halini almıştır. Hızla artan rakipler ve zorlaşan rekabet koşulları karşısında, örgütler insan sermayesi kavramına verdikleri önemi arttırmışlardır. Örgütlerin kullandıkları yöntem ve izledikleri örgütsel politikalarında insan odaklı çalışmaları ile iş tatmini kavramına verilen önem ve bu kavrama ilişkin yapılan çalışmalar artmıştır. İş tatmini, kişilerin işlerinden duydukları haz veya işlerine karşı geliştirdikleri pozitif hisler olarak tanımlanabilmektedir.

Akademik personelin işinden ve bulunduğu kurumdan memnun olmalarının bir diğer ifadesi ile işlerinden tatmin duymalarının, verdikleri eğitimin kalitesine, yetiştirdikleri gençlere, bilimsel ve akademik çalışmalarına yansıdığı, dolayısıyla akademisyenlerin iş tatminleri ile iş performansları arasında bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir. Mantık çerçevesi içerisinde var olduğu düşünülen söz konusu ilişki, bu çalışma ile tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular şu şekilde sıralanmaktadır:

H1a hipotezini test etmek üzere yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda Batman Üniversitesinde hizmet veren akademik personelin genel iş tatminleri ile iş performansları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Busonuç H1a hipotezini desteklemekte ve literatür ile uyum göstermektedir (Baş ve Ardıç, 2002; Şıklar vd., 2011; Yetiş ve Katlav 2017). Ayrıca farklı meslek mensupları üzerine yapılan çalışmalarda da iş tatmini ile performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yazıcıoğlu'nun (2010) Türkiye ve Kazakistan'da hizmet veren öğretmenler üzerine yaptığı çalışmasında iş tatmini ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Gül ve diğerlerinin (2008) sağlık personellerine ilişkin yürüttükleri çalışmalarında iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlemişlerdir. Turan'ın (2007) iletişim sektörü üzerine yaptığı tez çalışmasında iş tatmini ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişkinin bulunduğunu saptamıştır. Dolayısıyla incelenen çalışmalar ve elde edilen bulgular ışığında hem akademisyenlerin hem de çeşitli meslek mensuplarının iş tatminleri ile iş performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin iş tatminlerini oluşturan alt boyutlar ile performansları arasındaki ilişki incelendiğinde, hem içsel tatmin boyutu ve performans arasında hem de dışsal tatmin boyutu ve performans arasında pozitif yönlü düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla H1b ve H1c hipotezleri kabul edilmiştir.

İş tatmini ve iş tatminini oluşturan alt boyutlar ile performans arasındaki istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkinin belirlenmesinin ardından, bu ilişkinin yönünü tespit etmek üzere, veriler regrasyon analizine tabi tutulmuştur. Yapılan analize göre, akademisyenlerin hem genel tatmin düzeylerindeki hem de iş tatminini oluşturan alt boyutlar düzeyindeki yaşanacak bir birimlik artışın, performanslarını düşük düzeyde pozitif yönlü arttırdığı saptanmıştır.

Akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin demografik özellikler açısından anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda, iş tatmin düzeyinin “unvan” değişkenine göre farklılaştığı saptanmıştır. Uygulanan tukey testi sonucunda farkın araştırma görevlileri grubu ile doçent grubu arasında olduğu saptanmıştır. Belirtilen grupların ortalamalarını incelediğinde “Doçent” grubunun ortalamasının, “Araştırma Görevlileri” grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla ortalaması daha büyük olan

“Doçent” grubundaki akademisyenlerin, “Araştırma Görevlisi” grubuna ait akademisyenlere kıyasla iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. “Doçent” grubunu oluşturan akademisyenler, “Araştırma Görevlisi” grubundaki akademisyenlere kıyasla, sahip oldukları unvan, iş güvencesi ve yüksek gelir düzeyi sayesinde gerek maddi gerekse manevi ihtiyaçlarını giderebildikleri düşünülmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin sahip oldukları statünün artışı ile beraber tatmin düzeylerinde arttığı görülmektedir. Bu durum Öztürk ve Şahbudak (2015), Hotamışlı ve Ağca (2010)’da olduğu gibi literatürü destekler niteliktedir.

Akademisyenlerin iş performans düzeylerinin demografik değişkenler açısından anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan analizler sonucunda iş performans düzeyinin “tecrübe”değişkenine göre farklılaştığı saptanmıştır. Bahse konu farklılığın “10-14 yıl” tecrübe grubu ile “20 yıl ve üzeri” tecrübe grubu arasında olduğu görülmüştür. Ortalaması daha büyük olan “20 yıl ve üzeri” tecrübe grubundaki akademisyenlerin, “10-14 yıl” tecrübe grubundaki akademisyenlere kıyasla performans düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 20 yıl ve üzeri tecrübe grubuna sahip akademisyenlerin, hem yaşam hem de iş tecrübeleri, beklenti seviyelerini daha gerçekçi ve ulaşılabilir kılarken, 10-14 yıl tecrübe grubundaki akademisyenler ise iş yaşamları boyunca belki de hiçbir zaman elde edemeyecekleri, gerçekçi olmayan istek ve beklentilere sahip olabilmektedirler. Söz konusu durumun akademisyenlerin performanslarını büyük oranda etkilediği düşünülmektedir.

5. ÖNERİLER

- Ulaşılan bulgular ışığında akademik personelin zaman içerisinde birçok donanım kazanmasının, mesleki bilgi birikiminin artmasının, performanslarına yansıdığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda genç, tecrübe eksikliği bulunan akademisyenlerin istek ve güçleri ile mesleki tecrübeye sahip akademisyenlerin bilgi ve donanımlarının birleşmesi durumunda, hem kurum içi birliktelik ruhunun yakalanacağı hem de akademik çalışmalarda verimliliğin artacağı düşünülmektedir.
- Mesleğinin gerektirdiği donanımlara sahip olmak, entelektüel bir bakış kazanmak, farklı deneyimler yaşamak ve geleceğe olabildiğince güçlü hazırlanmak iyi bir üniversite eğitiminden geçmektedir. Dolayısıyla girdisi ve çıktısı insan kaynağından oluşan üniversitelerde akademik personelin yalnızca fiziksel olarak sisteme dahil olması yeterli görülmemektedir. Akademisyenlerden olabilecek en yüksek performansın sağlanması hussunda, onların psikolojik olarak memnun edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda akademisyenler, iş monotonluğunu azaltacak ve performanslarının artmasına yardımcı olacak, kongre, sempozyum, değişim programları vs. çalışmalara teşvik edilmeli, gerekli fiziki şartlar sağlanmalıdır.
- Zaman ve maliyet kısıtları nedeni ile bu çalışma yalnızca Batman Üniversitesinde gerçekleştirilmiştir. Gelecekteki çalışmalarda, çalışma kapsamının genişletilmesi ve çalışmaya vakıf üniversitelerinin de dahil edilmesi ile akademik literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR.

- Akal, Z. (1992). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetim*. Ankara: MPM Yayınları.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatmininin Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 2 (4): 1-25.

- Aksu, N. (2012). İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenle Açısından İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14 (1): 59-79.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467 (Haziran): 31-51.
- Baş, T. ve Arınç, K. (2002). A Comparision Of Job Satisfaction Between Publicand Private University Academicians İn Turkey. *Metu Sudies in Development*, 29 (1): 27-46.
- Başaran, H. (2003). Çalışanların İş Tatminine Yol Açan Faktörler ve İş Tatmininin Sonuçlarına İlişkin Olarak K.K.K. Kara Havacılık Sınıfında Yapılan Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Berry, L. M. (1997). *Psychology at Work*. San Francisco: Mc Graw Hill Co. In
- Chiu, S. & Chen, H. (2005). Relationship Between Job Characteristic and Organizational Citizanship Behavior: The Mediational Rol Of Job Satisfaction. *Social Behavior and personality: an International Journal*, 33 (6): 523-540. <https://doi.org/10.2224/sbp.2005.33.6.523>.
- Cornelissen, T. (2009). The İnteraction of Job Satisfaction Job Search and Job Changes. *Happiness Study*, 10 (3): 367-384. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9094-5>.
- Çöl, G. (2008) Algılanan Güçlendirmenin İş Gören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1): 35-46.
- Demirgil, Z. ve Antalyalı, Ö. (2017). Kamu Sektöründe Süreç Odaklı Örgütsel Değişimin Hizmet Kalitesi ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Vizyoner Dergisi*, 8 (18): 127-140. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.321802>.
- Erdil, O. Keskin, H. İmamoğlu, S. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duydusu ile İş Tatmini Arasndaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1): 17-26.
- Eroğlu, F. (2010). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Beta Yayın Dağıtım.
- Gül, H. Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, (15): 1-11.
- Halsey, W. (1988). *Macmillian Contemporary Dictionary*. İstanbul: ABC Tanıtım Basımevi.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W. (2007). *Organizational behaviour*. Mason: Thomson
- Kantarcı, K. (1997). Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülmesi ve İşgören Performansına Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kayış, A. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999). Beyond Self- Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42 (1): 58-7. <https://doi.org/10.5465/256874>.

- Mert, İ. S. (2010). İş Tatmininin Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (2): 117-143.
- Özcan, E. D. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Özkalp, E. (2004). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Öztürk, Ü. (2006). *Organizasyonlarda Performans Yönetimi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Sigler, T. & Pearson, C. (2000). Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*, (5): 27-52. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0).
- Şıklar, E. Yılmaz V. ve Çoşkun, D. (2011). Eskişehir'deki Üniversitelerde Görevli Akademik Personelin İş Tatmini ve Duygusal Tükenmişliklerinin Log-Linear Modeller Ve Correspondence Analizi İle İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (2): 113-134.
- Turan, Ö. (2007). Çağrı Merkezlerinde Çalışanların İş Tatminlerinin, İş Performanslarına Etkisi ve İletişim Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünver, Y. (2005). İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerleme Sistemleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Veenhoven, R. (1996). Development in Satisfaction Research. *Social Indicators Research*, 37 (1): 1-46.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye Kazakistan Örneği. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 55 (1): 243 -264.
- Yetiş, Ardıç, Ş. ve Özgül, Katlav, E. (2017). Turizm Eğitimi Veren Akademisyenlerin İş Tatmin ve Performans Düzeylerinin Bireysel Özelliklerine Göre Değişmesi. *Verimlilik Dergisi*, 1 (7): 93-113.