

İŞ TATMINİ İLE İŞGÖREN PERFORMANSI İLİŞKİSİ: ÖĞRETİM ÜYELERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA



Kafkas Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi
KAÜ İİBF Dergisi Cilt, 8,
Sayı 15, 2017
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Makale Gönderim Tarihi: 22.03.2017 Yayına Kabul Tarihi: 10.05.2017

Özgür ATILGAN

Ar. Gör. Dr.

İstanbul Kültür Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler

Fakültesi

o.atilgan@iku.edu.tr

ÖZ İş tatmini her sektörde iş görenlerin iyi performans göstermesi için vazgeçilmez bir unsurdur. Literatürde, iş tatmini ile iş gören performansı ilişkisini inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak, literatürde öğretim üyelerinin iş tatmin düzeyleri ile iş gören performansları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın amacı İstanbul’da vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim üyelerinin iş tatmini ile iş gören performansları arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Öğretim üyelerinin iş tatmin düzeyi ölçülürken Minnesota İş Tatmin Ölçeği, iş gören performanslarının ölçülmesinde ise İş Gören Performans Ölçeği’den yararlanılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, çalışma şartlarından, ödüllendirilmeden ve iş arkadaşlarıyla iletişimden tatmin arttıkça, işe devamsızlık ve disiplinsizlikte azalma görüldüğü için iş tatmininin kısmi olarak düşük iş gören performansını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Akademisyenler, iş tatmini, düşük iş gören performansı

JEL kodları: M54, M52, M51

Alanı: İşletme

Türü: Araştırma

DOI:10.9775/kauibfd.2017.003

Atıfta bulunmak için: Atılgan, Ö. (2017). İş tatmini ile işgören performansı ilişkisi: Öğretim üyeleri üzerinde bir araştırma, *KAÜİİBFD* 8(15), 35-55.

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND WORK PERFORMANCE: A RESEARCH ON THE ACADEMICIANS



Kafkas University
Economics and Administrative
Sciences Faculty
The Journal of KAU IIBF
Vol. 8, Issue 15, 2017
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Article Submission Date: 22.03.2017

Accepted Date: 10.05.2017

Özgür ATILGAN
Res. Assist. Dr.
İstanbul Kültür
Üniversitesi
Faculty of
Economics and
Administrative
Sciences
o.atilgan@iku.edu.tr

ABSTRACT In every sector, job satisfaction is an indispensable element for superior work performance. There are various studies in literature which investigate the relationship between job satisfaction and work performance. In this study, the relationship between job satisfaction and low work performance is investigated for academicians who work in private universities in Istanbul. Minnesota job satisfaction scale is used to measure the job satisfaction of academicians while the Low Job Performance Scale is used to measure the performance of academicians. The results show that an increase in satisfaction with working conditions reward and communication with colleagues leads to a decrease in absenteeism and indiscipline and thus job satisfaction partially and negatively affects low job performance.

Keywords: *Academicians, job satisfaction, low work performance*

JEL codes: *M54, M52, M51*

Scope: *Business administration*

Type: *Research*

Cite this Paper: Atilgan, Ö. (2017). The relationship between job satisfaction and work performance: A research on the academicians, *KAUJEASF* 8(15), 35-55.

1.GİRİŞ

İş tatmini sosyal bilimlerde araştırma konuları içinde her zaman ilgi çeken bir konu olmuş ve kavram literatürde ortaya çıktığından beri farklı perspektifler açısından incelenmiştir. Farklı perspektifler tarafından incelense de, iş tatmini nihayetinde “ *iş görenlerin işle ilgili deneyim ve duygularını, bu duygu ve deneyimlere sahip kişi ile onun işi ve iş çevresi arasındaki ilişkiyi göstermektedir*”.

Son yirmi yıl içerisinde, iş tatmini ve iş tatminini oluşturan bileşenler ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Birçok araştırmacı ve akademisyen çeşitli örgütsel değişken arasında iş tatmininin önemini özellikle vurgulamaktadır. Günümüzde, işinden tatmin olmayan iş görenlerin düşük performans göstermesi ve işlerini bırakması sıklıkla görülmektedir. Bu sebepten dolayı, iş tatmini ve onun etki ettiği iş gören performansı faktörü varlığını sürdürmeye çalışan ve başarıyı hedefleyen her işletme için hayati önem taşımaktadır. Bununla birlikte, literatürde iş tatmini ile iş gören performansı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda iki değişken arasında zayıf ve tutarsız ilişkiler tespit edilmiştir. Bu araştırmanın amacı, İstanbul’ da vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim üyelerinin iş tatmin düzeyleri ile düşük iş gören performansı arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Literatürde daha önce iş tatmini ile iş gören performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmasına rağmen bu konu akademisyenler üzerinde çalışılmamıştır. Çalışmadaki örneklemin vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenler olarak seçilmesinin nedeni ise, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin üzerlerindeki idari yükün fazla olması nedeniyle iş tatminlerinin bu durumdan etkilenebileceği ve bu durumun iş performanslarına yansıtılabileceğinin düşünülmesidir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Tatmini Kavramı

Her iş görenin çalışma hayatı boyunca işine, çalıştığı organizasyona ve iş çevresine dair deneyimleri ve duyguları oluşmakta ve bu deneyim ve duygular iş tatmininin oluşmasında etkili olabilmektedir (Kök, 2006, s. 294). Bu bağlamda iş tatmini genel anlamda insanların işleriyle ilgili olumlu duygular hissetmesidir. İşlerinde tatmin olan insanlar aynı zamanda işlerinde mutlu olan insanlardır (Qureshi, Hayat, Ali & Sarwat, 2011, s. 642-657). İş tatmini, işin kendisinden memnun olma, ücret gibi maddi kazanımlardan memnun olma, denetimden memnun olma ve iş ile ilgili gelişme olanaklarından memnun olma gibi farklı kategorilerde incelenmektedir. İş görenlerde iş tatminsizliği ise kendisini işe yerine geç kalma, işe devam etmede zorluk, sık aralıklarla iş değiştirme ve performans düşüklüğü olarak göstermektedir (Eğimli, 2009, s. 35).

İş tatmininin oluşmasında esas olarak iş yerinin çalışanlarına sunduğu örgütsel imkânlar belirleyici olmaktadır. Bu imkânlar genellikle iş ile ilgili zorunluluklar ve iş ortamı ile ilişkilidir (Lam, 1995, s. 75). Bununla birlikte, iş görenlere onları memnun eden örgütsel imkânların sağlanması iş tatmini oluşumunun her zaman garanti etmemektedir. İş görenlerin organizasyona ilişkin şartlardan nasıl etkileneceği ve bunlara karşı nasıl davranış sergileyeceği sahip oldukları kişisel özelliklerine de bağlı olabilmektedir (Judge, Heller & Mount, 2002, s. 531). Kişinin yaşı, cinsiyeti, aldığı eğitim gibi unsurlar kişilerin işe ve iş koşullarına ilişkin değerlendirmelerine yön vermekte ve tutum oluşturmasında rol oynayabilmektedir (Ilies & Judge, 2002, s. 1120). Bu çalışmada ise, iş tatmini iş görenlerin örgütten duydukları tatmin bağlamında ele alınacaktır.

İş tatminini sağlayan en önemli örgütsel faktörlerden biri ödüllendirilmedir. Ödüllendirilmedeki en önemli faktörlerden biri ise ücrettir. Çalışanlar çoğu zaman iş yerinde uygulanan ücret sisteminin beklentilerine uygun olmasını beklemektedir (Nawab & Bhatti, 2011, s. 28). Ücret, işin gerektirdiği sorumluluk düzeyine, iş görenin yeteneğine ve iş görenin sosyo-ekonomik seviyesine uygun ise iş görenin iş ile ilgili tutumu pozitif olabilmektedir. Bunun dışında, iş tatmininin sağlanmasında elde edilen ücretin diğer iş görenlerin elde ettiği ücrete göre dengeli olması, yüksek olmasından daha önemli sayılabilmektedir. Araştırmalar, iş tatmininin gelir seviyesi ile pozitif bir ilişkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Judge, Piccolo, Podsakoff, Shaw & Rich, 2010, s. 158). Bulgulara göre, bireyin maddi olarak tatmin olmaması, iş performansını düşürebilmekte, işten ayrılma ve işe devamsızlık gibi düşünceleri besleyebilmekte ve çalışanların işin bütününden duyduğu tatminsizlik seviyesini yükseltebilmektedir. (Saal & Knight, 1988, s. 388). Adil şekilde ödüllendirilen çalışanların ise iş tatmininin daha yüksek olabileceği öngörülmektedir (Danish & Usman, 2010, s. 160). Gerçekçi bir başarı değerlendirme sonucu başarılı olan iş görenlerin maddi olarak ödüllendirilmesi, ödülü hak eden iş görenlerde iş tatminini artırırken, gerçekçi bir başarı değerlendirme sisteminin yapılamaması, başarılı olduğunu düşünen iş görenlerin iş tatminini negatif etkileyebilmektedir. İş tatmini işin niteliği ile işten elde edilen maddi ve manevi çıkarların örtüşmesi neticesinde artmaktadır (Erkmen & Çağlar, 1994, s. 145).

İş tatmininin oluşumuna katkıda bulunan bir diğer örgütsel faktör ise çalışma şartlarıdır. Bu bağlamda çalışma şartlarının özellikleri çalışanın işini isteyerek yapmasında ve işinde motive olmasında önemli rol oynamaktadır (Böckerman & Ilmakunnas, 2008, s. 525). Çalışma koşullarının kötü olması çalışanların iş tatmin düzeyini düşürebilmektedir. Çalışma şartlarının çalışanlara bireysel çalışma olanağı tanımadığı, sürekli aynı işin yoğun bir şekilde

yapıldığı, arada değişik işlerin yapılmadığı ve işten atılma korkusunun yaşandığı çalışma ortamlarında kişilerin iş tatmini azalış göstermektedir (Kaynak, 1990, s. 140).

Yönetimden memnuniyet, üst yönetimin iş görenlere karşı tutumu ve oluşturulan prosedürlerin uygulanma şekli iş tatminini oluşumuna katkıda bulunan bir diğer örgütsel faktördür. Yönetimin karar verme sürecinde çalışanların katılımını sağladığı iş yerlerinde, çalışanların kendine saygı duyması ve tanınma ihtiyaçları karşılanabilmekte ve bunun sonucunda da çalışanların iş tatmininin artacağı ön görülmektedir (Kim, 2002, s. 232). İşletmelerde çalışanların karar alma sürecine katılması, iş tatmininin arttırılması yanı sıra şirket içinde alınan son kararların iyileştirilmesine de katkı sağlayabilmektedir (Wright ve Kim, 2004: 18-40). Bunun dışında yöneticinin çalışanlara karşı tutumu, çalışanlara arada değişik işler yapabilme imkânı sunması, çalışanların vicdanına uygun karar vermesini sağlayabilmesi ve çalışanları yaptıkları iş karşılığında takdir edebilmesi de iş tatminini arttıran önemli etkenler arasındadır (İmamoğlu, Keskin & Erat, 2004, s. 169).

İş ortamında iş arkadaşları ile iletişim iş tatminini etkileyen bir diğer önemli örgütsel faktördür. İş görenin iş yerinde başarılı bir gruba dâhil olması, dünya görüşü kendisine yakın çalışma arkadaşlarıyla birlikte çalışması, çalışma arkadaşlarına istedikleri şeyleri söyleme şanslarının olması ve çalışma arkadaşlarıyla anlaşmasının iş tatminini arttırabileceği görüşü ileri sürülmektedir (Davis & Bordieri, 1988, s. 594).

İş tatmininin oluşmasını sağlayan bir diğer önemli örgütsel faktör özerkliliktir. Özerklik iş görenlerin işyerinde yaptıklarıyla ilgili sorumluluk bilincini arttıran ve işle ilgili sorumluluklarını etkileyen bir örgütsel faktördür (De Cuyper & De Witte, 2006, s. 445). İş görenin işi ile ilgili kararlara müdahil olabilmesi ve işi ile ilgili inisiyatif kullanabilmesi iş yerinde özerkliğe sahip olduğunu göstermektedir. İş yerinde özerkliğe sahip olan çalışanların iş tatminlerinin arttığı gözlemlenmiştir (Kaşlı, 2007, s. 170).

2.2. Düşük İş Gören Performansı Kavramı

Performans, hedeflenmiş ve planlanmış bir etkinliğin sonundaki çıktıların niceliksel ya da niteliksel olarak belirlenmesidir (Akal, 2002, s.1). Performansın değerlendirilmesi ise, şirket için insan kaynakların yönetimi açısından çok önemli bir ihtiyaçtır. Bunun nedeni ise kurumun çalışanlarının güçlü ve zayıf yönlerini keşfetmesi ve gelecekteki stratejisini performans değerlendirme sonucuna göre gerçekleştirmesidir. (Trahant & Koonce, 1997, s. 301).

Düşük iş gören performansı ise, mesleki bilgi ve beceriden yoksun olma, işe devamsızlık ve disiplinsizlik ve takım çalışmasına uyum sağlayamama

olarak kendini göstermektedir. Mesleki bilgi ve beceriden yoksun olma en önemli düşük iş gören performansı unsurlarından biridir (Hunter, 1986, s. 350). Mesleği icra etmenin gerektirdiği mesleki bilgi ve beceriden yoksun olan iş görenlerin, işte kendini yetersiz hissetmesi, işte hata yapması, iş ile ilgili isabetsiz kararlar vermesi ve yapılan işin niteliğinin düşmesi sonucu performansları da düşmektedir (Çabuk, 2007, s. 100).

Düşük iş gören performansının bir diğer unsuru ise işe devamsızlık ve disiplinsizliktir. Devamsızlık, çalışanın çalışma planına göre çalışması gereken zaman diliminde maruzat belirtmeden işe gelmemesi ve bu davranışı süreklilik haline getirmesidir (Sheridan, 1985, s.91). İş disiplini ise, örgütlerde düzeni ve en küçük ayrıntının denetimini sağlayan ve diğer iyileştirme çalışmalarının temelini oluşturan sistem olarak tanımlanmaktadır. İş disiplini iş güvenliğinin artırılmasına, iyileştirilmiş iş akışının sağlanmasına, iyi hizmet kalitesine, savurganlığın azaltılmasına ve verimliliğin artırılmasına yardımcı olmaktadır (Ricucci & Wheeler, 1987, s. 61). Devamsızlık yapan ve iş disiplini olmayan iş görenlerde, işe devam etmede isteksizlik, işten çıkma düşünceleri veya izin ve rapor alarak işten ayrı kalma arzusu sonucu performans düşüklüğü gözlemlenebilmektedir (Özgör, 2008, s. 108).

Bir diğer düşük iş gören performansı göstergesi ise, takım çalışmasına uyum sağlayamama olarak gösterilmektedir. Takım çalışmasının performansın artırılmasında büyük önem taşımaktadır. Her şeyden önce, takım çalışmasıyla, örgütün problemlerinin tam ve doğru şekilde belirlenmesi ve problemlerin doğru yaklaşımlarla çözülmesi sağlanmaktadır (Rodwell, Kienzle & Shadur, 1998, s. 279). Ayrıca örgütlerde bilgi paylaşımının, iletişimin ve iş ortamına uyumun da sağlanmasında takım çalışmasının rolü vardır. Takım çalışmasının eksik olduğu işletmelerde iş görenlerin birlikte çalıştığı arkadaşlarıyla işbirliği kuramama ya da iş ortamına uyum sağlayamama gibi nedenlerden dolayı performans düşüklüğü yaşadığı gözlemlenmiştir (Tunçer, 2013, s. 103).

2.3. Literatürde İş Tatmini ile İş Gören Performansını İnceleyen Çalışmalar

Literatür’ de daha önce yapılan çalışmalar ise iş tatminiyle iş performansı arasında zayıf ve tutarsız bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Iaffaldano ve Muchinsky (1985, s. 255) çalışmasında iş tatminiyle iş performansı arasındaki korelasyonun 0.17 olduğu tespit edilmiştir. Bu sebepten dolayı, bu araştırmacılar iş tatmini ve performans arasındaki ilişkinin bir yönetim modası olduğunu ve çoğu zaman aldatıcı olduğunu öne sürmüştür. Bu çalışmada ortaya çıkan iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkinin önemsiz olduğu sonucunun akademisyenlere, işletmelerdeki insan kaynakları uygulamacılarına ve yöneticilere etkisi büyük olmuştur.

Organ (1988, s. 555) çalışması ise Iaffaldano ve Muchinsky' nin vardığı sonuçla aynı değildir. Organ' a göre iş tatminiyle iş performansı arasında güçlü bir korelasyonun bulunmamasının nedeni iş performansı anlamının dar bir çerçevede ele alınmış olmasıdır. Yine Organ' a göre iş tatmininin anlamı örgütsel vatandaşlık davranışı gibi önemli davranış türleri içine alınarak incelendiğinde iş tatminiyle iş performansı arasındaki korelasyon güçlenmektedir.

Shore ve Martin (1989, s. 633)'in A.B.D'de 71 hastane personeli ile yaptığı bir diğer çalışmada ise 0,05 anlamlılık düzeyinde iş tatmini ile iş gören performansı arasında pozitif yönlü ancak zayıf bir ilişki (0,26) olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmada iş gören performansı hastane personel amirlerinin puanlaması ile ölçülmüş ve iş tatmini ise örgütsel faktörlerden duyulan tatminin 5' li Likert ölçeği ile ölçülmüştür.

Crossman ve Abou-Zaki (2003, s. 372) tarafından 2003 yılında Lübnan' da 33 ticari bankada çalışan 202 personel ile yapılan çalışmada iş tatmini ile iş gören performansı ilişkisi araştırılmıştır. Çalışmada iş tatmini boyutları olarak çalışma şartları, ücret, ödüllendirilme, yöneticiden memnuniyet ve iş arkadaşlarıyla iletişim kullanılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre iş tatmini ile iş gören performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya koyulmuştur.

Ceylan ve Ulutürk (2006, s.49) yaptıkları çalışmada iş tatmini ile iş gören performansı ilişkisini araştırmışlardır. Çalışmada iş tatmini Minneseota İş Tatmin Ölçeği ile ölçülmüş olup, iş gören performansı ise Choo tarafından geliştirilen bir ölçek ile ölçülmüştür. Çeşitli sektörlerden 151 kişi ile yapılan çalışmanın sonucuna göre, 0,01 anlamlılık düzeyinde iş tatmini ile iş gören performansı arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki (0,335) tespit edilmiştir.

Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009, s. 18)'nun Milli Eğitim Bakanlığı' na bağlı okullarda çalışan 432 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada iş tatmini ile iş gören performansı ilişkisini araştırmışlardır. Çalışmanın sonucuna göre, 0,01 anlamlılık düzeyinde iş tatmini ile iş gören performansı arasında pozitif yönde orta seviyede (0,465) bir ilişki tespit edilmiştir.

Ahmad, Ahmad, ve Shah (2010, s. 262) Pakistan'da 15 reklam ajansından 310 personel ve yönetici ile yaptıkları çalışmada iş tatmini ile iş gören performansı ilişkisini araştırmıştır. Çalışmanın sonucuna göre iş tatmini ile iş gören performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir

Chen vd., (2012, s. 840) Çin' de 206 otel personeliyle yaptığı çalışmada iş tatmini ve iş gören performansı ilişkisini araştırmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, 0,05 anlamlılık düzeyinde iş tatmini ile iş gören performansı arasında zayıf (0,02) ve pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Aydemir ve Erdoğan (2013, s. 133) İstanbul İkitelli’de bir ayakkabı imalatçısında çalışan 50’si mavi yakalı toplam 56 personel ile yaptıkları çalışmada iş tatmini ve performans ilişkisini incelemiştir. Çalışmanın sonucuna göre, iş tatmini ile iş gören performansı arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü zayıf (0,322) bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışmanın sonuçları ödüllendirmenin iş tatmini boyutları içerisinde iş gören performansını en fazla etkileyen boyut olduğuna işaret etmektedir. Ödüllendirmeden dolayı iş tatminleri düşük olan iş görenlerin görevlerini zamanında tamamlamadıkları ortaya çıkmıştır.

Gillet, Colombat, Michinov, Pronost ve Fouquerou, (2013, s. 2569), Fransa’daki çeşitli hastanelerin onkoloji ve hematoloji departmanlarında çalışan 323 hemşire ile yaptıkları çalışmada prosedürel adalet, yöneticinin özerklik desteği, iş tatmini, örgütle özdeşleşme ve iş gören performansı ilişkisini araştırmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, 0,01 anlamlılık düzeyinde iş tatmini ile iş gören performansı arasında zayıf (0,33) ve pozitif yönde kısmi bir ilişki tespit edilmiştir. Tespit edilen kısmi ilişki İş tatmini boyutlarından çalışma şartları ve özerklik boyutları ile iş gören performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olmasıdır. Özerklik ve çalışma şartlarından yeterince tatmin olmayan hemşirelerin verimliliği düşmekte ve yaptıkları işin kalitesi azalmaktadır.

Tekingündüz, Top ve Seçkin (2014, s. 60) Elazığ’ daki bir devlet hastanesinde görev yapan 196 personel ile yaptıkları çalışmada iş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisini araştırmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, iş tatmini ile iş gören performansı arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü zayıf bir ilişki (0,213) tespit edilmiştir.

Platis, Reklitis ve Zimeras (2015, s. 484) Yunanistan’da bir devlet hastanesinde görev yapan 246 hemşire ile yaptıkları çalışmada iş tatmini ile iş gören performansı ilişkisini araştırmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, iş tatmini ile iş gören performansı arasında orta düzeyde pozitif yönlü kısmi bir ilişki tespit edilmiştir. Tespit edilen orta düzeydeki kısmi ilişkinin nedeni ise iş tatmini boyutlarından yöneticiden memnuniyet ile iş gören performansı boyutlarından yapılan işin kalitesi boyutunun pozitif bir ilişkili olmasıdır.

Chao, Jou, Liao ve Kuo (2015, s. 1831) Tayvan’daki bir devlet hastanesinde 344 personel ile yaptıkları çalışmada da iş tatmini, iş stresi, iş gören performansı ve işten ayrılma niyeti ilişkisini araştırmıştır. Çalışmanın sonucuna göre iş tatmini ile iş gören performansı arasında güçlü ve pozitif yönlü kısmi bir ilişki tespit edilmiştir. Güçlü ve pozitif yönlü kısmi ilişkinin nedeni ise iş tatmininin ödüllendirilme ve çalışma şartları boyutlarının performans boyutlarından mesleki bilgi ve beceri yeterliliğini ve takım çalışmasına uyum sağlamayı artırmasının tespit edilmesidir. Öte yandan iş tatmininin ile

devamsızlık ve disiplinsizlik arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

3. İŞ TATMINİ İLE PERFORMANS İLİŞKİSİNİ İNCELEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

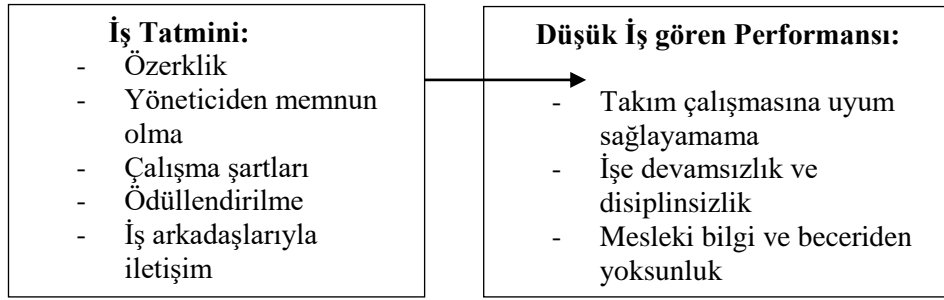
Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın modeli, değişkenleri ve hipotezleri, metodolojisi ve bulgularına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı İstanbul’ da vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim üyelerinin iş tatmini ve tatminsizliğine sebebiyet veren faktörleri tespit etmek ve bu faktörlerin öğretim üyelerinin performanslarını etkileyip etkilemediğini tespit etmektir. Literatürde, daha önce öğretim üyelerinin iş tatmini ile iş gören performansı ilişkisini inceleyen çalışma bulunmadığı için bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

3.2. Araştırmanın Modeli, Değişkenleri ve Hipotezleri

Araştırmanın modeline aşağıda Şekil 1’ de yer verilmiştir. Araştırmada iş tatmini bağımsız değişken, düşük iş gören performansı ise bağımlı değişken, olarak kabul edilmiştir.



Şekil 1: İş Tatmini ile Düşük İş Gören Performans İlişkisi

Kurulan model doğrultusunda aşağıdaki temel hipotez oluşturulmuştur.

H₁: İş tatmini (alt boyutları dâhil) ile iş gören performansı (alt boyutları dâhil) arasında negatif bir ilişki vardır.

3.3. Araştırmanın Metodolojisi ve Bulguları

Araştırmanın kolayda örneklemini İstanbul’ daki vakıf üniversitelerinde çalışan 105 öğretim üyesi oluşturmaktadır. Araştırma yazılı anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Oluşturulan anket formları ilgili kişilere gidilip bizzat yapılmış ve daha sonra deneklerden toplanmıştır. Öte yandan çalışmada veriler iki farklı soru formu ile elde edilmiştir.

Araştırmada bağımsız değişken olan iş tatmininin ölçülmesi için “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” , bağımlı değişken olan düşük iş gören

performansının ölçülmesinde ise Baytar tarafından kullanılan düşük iş gören performansı ölçeği kullanılmıştır. Ankete katılanların şahsi bilgilerine ulaşmak için ise araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır (Baytar, 2010, s. 105). Düşük İş gören performans ölçeğinde performansı ölçen 9 ifadenin tamamı negatif anlam içerdiği için 1 “çok fazla”, durumla ilgili en negatif algıyı ifade ederken, 5 “çok az” durumla ilgili en pozitif algıyı ifade etmektedir. Bu bağlamda elde edilen sonuçlarda, değerlendirme 5’ e yaklaştıkça, iş gören performansında azalışın olmadığını, 1’ e yaklaştıkça ise iş gücü performansının azaldığını ifade edilmektedir.

Çalışmada nicel analiz teknikleri kullanılmıştır. İlk olarak hem İş Tatmini Ölçeğinin hem de Düşük İş Gören Performansı Ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliğinin test edilmesi için faktör yapısının keşfedilmesi amacıyla 105 adet veri ile keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Faktör yapısı keşfedildikten sonra ise, araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi amacıyla Pearson Korelasyon Analizi ve Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi uygulanmıştır. Tüm analiz yöntemleri SPSS 22.00 istatistik paket programı ile gerçekleştirilmiştir.

İstanbul’ daki vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim üyelerinin iş tatmin düzeyleri ve performansları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan üç vakıf üniversitesinde yapılan bu araştırmaya, öğretim görevlileri, araştırma görevlileri, yardımcı doçent, doçent ve profesörlerden oluşan 105 kişi katılmıştır. Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin oranı %35, öğretim görevlilerinin oranı %30, yardımcı doçentlerin oranı % 15 doçentlerin oranı % 12 ve profesörlerin oranı %8 dir. Yaş durumları açısından 51 yaşın üzerindeki grup anketi cevaplayanların %25’ ini oluştururken 21-41 yaş grubu ise çalışmaya katılanların % 75’ ini oluşturmaktadır. Aşağıda Tablo 1’ de öğretim üyelerinin iş tatmin düzeyleri aritmetik ortalamaları ve standart sapması ile iş tatmini boyutlarına ait aritmetik ortalamalar ve standart sapma sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 1: Öğretim Üyelerinin İş Tatmini Düzeyi Ortalamaları

	Aritmetik Ortalama	Std. Sapma
İş Tatmin Düzeyi	3,81	0,471
Özerklik	4,08	0,389
Yöneticiden Memnun Olma	3,84	0,367
Çalışma Koşullarından Memnun Olma	3,02	0,345
Ödüllendirilme	2,81	0,498
İş Arkadaşlarıyla İletişim	3,14	0,466

Tablo 1’ den anlaşıldığı gibi öğretim üyelerinin iş tatmin düzeyi

ortalamalarının genel olarak yüksek olduğu (3,81) görülmektedir. Bununla birlikte, öğretim üyelerinin iş tatmini boyutu ile ilgili olarak en düşük aritmetik ortalamaya ödüllendirilme boyutu sahiptir. En yüksek aritmetik ortalama (4,08) ise özerklik boyutuna aittir. Tablo 2’ de ise öğretim üyelerinin düşük iş gören performansına ait aritmetik ortalamaları ve standart sapması ile iş gören performansına ait boyutlardan takım çalışmasına uyum sağlayamama, işe devamsızlık ve disiplinsizlik ve mesleki bilgi ve beceriden yoksunluk boyutlarına ait aritmetik ortalamaları ve standart sapması gösterilmiştir.

Tablo 2: Öğretim Üyelerinin Düşük İş Gören Performans Ortalamalar

	Aritmetik Ortalama	Std. Sapma
Düşük İş Gören Performansı Düzeyi	3,82	0,334
Takım Çalışmasına Uyum Sağlayamama	3,95	0,301
İşe Devamsızlık ve Disiplinsizlik	2,75	0,467
Mesleki Bilgi ve Beceriden Yoksun Olma	4,05	0,345

Tablo 2’ den anlaşıldığı gibi öğretim üyelerinin iş gören performansı ortalamalarının genel olarak yüksek olduğu görülmektedir. Performans ölçeğindeki tüm ifadeler olumsuz anlam içerdiğinden ve 1’ e yaklaşan ortalamalar düşük iş gören performansını gösterdiği için, düşük iş gören performansı ile ilgili olarak en düşük aritmetik (2,02) ortalamaya sahip boyut olan işe devamsızlık ve disiplinsizlik akademisyenlerin düşük performans göstermesindeki en belirleyici unsur olarak göze çarpmaktadır.

Keşfedici faktör analizi öncesi hem iş tatmini ölçeği hem de düşük iş gören performansı ölçeği için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Cronbach’ s Alpha güvenilirlik analizine göre Minnesota İş Tatmini Ölçeği için sonuç $\alpha = 0,95$, Performans Ölçeği için ise $\alpha = 0,75$ bulunmuştur. Sonuç olarak her iki ölçeğin de güvenilir olduğu görülmektedir. Sonrasında ise veri setinin faktör analizi uygulamaya müsait olup olmadığını test etmek amacıyla yine her iki ölçek için KMO ve Bartlett testi uygulanmıştır. Araştırmada faktör analizi için veri setine ilişkin değerler Minnesota İş Tatmin Ölçeği için KMO = 0,802 ve Bartlett testi $x^2 = 799,330$ $p < 0,0001$ olarak ve Düşük İş Gören Performansı için KMO = 0,817 ve Bartlett testi $x^2 = 889,445$ $p < 0,0001$ olarak hesaplanmıştır. Tablo 3’ de Minnesota İş Tatmini Ölçeği için Keşfedici Faktör Analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3: Minnesota İş Tatmini Ölçeği için Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

	Bileşenler				
	1	2	3	4	5
ÖZ 1 “ Tek başıma çalışma imkanı vermesi”	0,759				
ÖZ 2 “ Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapma şansı”	0,829				
ÖZ 3 “Kendi kararlarımı uygulama serbestliği “	0,727				
ÖZ 4 “Kendi kararlarımı uygulama şansını vermesinden “	0,763				
YM 1 “Yöneticimin astlarını idare tarzından”		0,905			
YM 2 “Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden”		0,880			
YM 3 “İşle ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından”		0,731			
ÇŞ 1 “ Beni her zaman meşgul etmesinden”			0,794		
ÇŞ 2 “Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkan vermesinden”			0,837		
ÇŞ 3 “Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden”			0,733		
ÇŞ 4 “Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağının olmasından			0,656		
ÇŞ 5 “Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından”			0,693		
ÇŞ 6 “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından”			0,660		
ÇŞ 7 “ Çalışma şartlarından”			0,819		
ÖD 1 “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten”				0,871	
ÖD 2 “İş de terfi olanağımın olmasından”				0,721	
ÖD 3 “Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden”				0,716	
ÖD 4 “Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden”				0,612	
İL 1 “ Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından”					0,712
İL 2 “ Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından”					0,880
Açıklanan Varyans Oranı	% 71, 003				

ÖZ: Özerklik
 YM: Yönetici Memnuniyeti
 ÇŞ: Çalışma Şartları
 ÖD: Ödüllendirilme
 İL: İş arkadaşlarıyla iletişim

Faktör analizi sonucunda, Tablo 3' de görüldüğü gibi iş tatmini ölçeğindeki değişkenler, özerklik, yöneticiden memnun olma, çalışma şartlarından memnun olma, ödüllendirilme ve iş arkadaşlarıyla iletişim olmak üzere beş faktörde toplanmıştır. Bu beş faktörün açıklayıcılık oranı ise %71,003 tür. 0,5' in altındaki faktör yükleri göz ardı edilmiştir. Tablo 4' de ise düşük iş gören performansı ölçeği için keşfedici faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4: Performans Ölçeği için Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

	Bileşenler		
	1	2	3
İD 1 “İşe gitmede isteksizlik”	0,759		
İD 2 “İşten ayrılma düşünceleri”	0,779		
İD 3 “İzin ve rapor alarak işten uzaklaşma isteği”	0,625		
MB 1 “İşte hata yapma”		0,645	
MB 2 “İşte kendini yetersiz hissetme”		-0,672	
MB 3 “Yapılan işin niteliğinin düşmesi”		0,831	
MB 4 “İsabetsiz kararlar verme”		0,642	
TÇ 1 “ İş çevresine karşı uyum sağlayamama”			0,712
TÇ 2 “ Birlikte çalışılan kişilerle işbirliği kuramama”			0,698
Açıklanan Varyans Oranı	% 69,007		

İD: İşe devamsızlık ve disiplinsizlik
 MB: Mesleki bilgi ve beceride eksiklik
 TÇ: Takım çalışmasına uyum sağlayamama

Tablo 4' de görüldüğü gibi düşük iş gören performansı ölçeğindeki değişkenler işe devamsızlık ve disiplinsizlik, mesleki bilgi ve beceriden yoksun olma ve takım çalışmasına uyum sağlayamama olarak üç faktörde toplanmıştır. Bu üç faktörün açıklayıcılık oranı ise %69,007 dir. Aynı şekilde, 0,5' in altındaki faktör yükleri göz ardı edilmiştir.

Çalışmada faktör analizi yapıldıktan Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda performans ölçeğinden elde edilen üç faktör, Minnesota iş tatmin ölçeğindeki beş faktörle korelasyona tabi tutulmuştur. Tablo 5' da Pearson korelasyon skorlarına yer verilmiştir.

Tablo 5: Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

	İD	MB	TÇ	ÖZ	YM	ÇŞ	ÖD	İL
İD	1							
MB	0,054	1						
TÇ	0,102	0,107	1					
ÖZ	-0,021	-0,018	-0,013	1				
YM	-0,033	-0,023	-0,034	0,071	1			
ÇŞ	-0,388**	-0,029	-0,021	0,067	0,082	1		
ÖD	-0,518**	-0,016	-0,029	0,032	0,063	0,109	1	
İL	-0,384**	-0,022	-0,051	0,057	0,023	0,088	0,076	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5' den anlaşıldığı gibi devamsızlık ve disiplinsizlik ile, çalışma şartlarından tatmin olma arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde zayıf (-0,388) ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde işe devamsızlık ve disiplinsizlik ile ödüllendirilmeden tatmin olma arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde orta derecede (-0,518) ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yine benzer şekilde işe devamsızlık ve disiplinsizlik ile iş arkadaşlarıyla iletişimden tatmin olma arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde zayıf derecede (-0,384) ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda, çalışma şartlarından tatmin olma, ödüllendirilmeden tatmin olma ve iş arkadaşlarıyla iletişimden tatmin olma artınca işe devamsızlık ve disiplinsizlik azalmaktadır. İşe devamsızlık ve disiplin ile özerklik ve yöneticiden memnun olma arasında ise 0,05 ve 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Takım çalışmasına uyum sağlayamama ile özerklik, yöneticiden memnun olma, çalışma şartları, ödüllendirilme ve iş arkadaşlarıyla iletişim arasında ise 0,01 ve 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Mesleki bilgi ve beceriden yoksun olma ile özerklik, yöneticiden memnun olma, çalışma şartları, ödüllendirilme ve iş arkadaşlarıyla iletişim arasında ise 0,01 ve 0,05 anlamlılık düzeylerinde anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Elde edilen bulgular sonucunda İş tatmini alt boyutlarından ödüllendirilme, çalışma şartları ve iş arkadaşları ile iletişim ile iş gören performansı alt boyutlarından yalnızca işe devamsızlık ve disiplinsizlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edildiğinden H_1 temel hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Çalışmada çalışma şartları, ödüllendirilme ve iş arkadaşlarıyla iletişimden tatmin olma ile işe devamsızlık ve disiplinsizlik arasındaki ilişkide

bağımsız değişkenler olan çalışma şartları, ödüllendirilme ve iş arkadaşlarıyla iletişimden tatminde meydana gelen 1 birimlik artışın bağımlı değişken olan işe devamsızlık ve disiplinsizlikteki etkisini analiz etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Çoklu doğrusal regresyon *enter* regresyon yöntemi ile gerçekleştirilmiş olup devamsızlık ve disiplinsizlik ilişkisi model özeti aşağıda Tablo 6' da gösterildiği gibidir.

Tablo 6: Çoklu Regresyon Model Özeti

<i>Bağımlı Değişken: İşe devamsızlık ve disiplinsizlik</i>			
Bağımsız Değişken:	<i>B(stand.)</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Ödüllendirilme	-0,652	- 4,957	0,000
Çalışma Şartları	-0,424	3,853	0,001
İş arkadaşlarıyla iletişim	-0,409	3,021	0,003
R=0,750	Düzeltilmiş R ² =0,539	F =14,893	p=0,000

Tablo 6' da görüldüğü gibi İşe devamsızlık ve disiplinsizlikteki varyansın 0,563' ü ödüllendirilmeden, çalışma şartlarından ve iş arkadaşlarıyla iletişimden tatmin olma ile açıklanmaktadır. Modelin bir bütün olarak anlamlı olup olmadığını anlamak için ise F değerine bakıldığında 14,893 olan F değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinde modelin bir bütün olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca parametrelere ait t istatistik değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Böylece, katsayılar göz önüne alındığında aşağıdaki denklem yazılabilmektedir.

$$Y = 4,187 - 0,652 X_1 - 0,409 X_2 - 0,434 X_3$$

Buna göre iş yerinde ödüllendirilmeden tatmin olma bir birim artarsa, işe devamsızlık ve disiplinsizlikte 0,652 birimlik bir düşüş meydana gelmektedir. Öte yandan çalışma şartlarından tatmin olmada meydana gelen bir birimlik bir artış, işe devamsızlık ve disiplinsizlikte 0,424' birimlik bir azalmaya neden olmaktadır. Son olarak da iş arkadaşlarıyla iletişimden tatmin bir birim artınca işe devamsızlık ve disiplinsizlikte 0,409 birimlik bir azalma meydana gelmektedir.

4. SONUÇ

İş tatmini iş görenlerin yaptıkları işten mutluluk duymalarını ifade etmektedir. İş gören performansı ise çalışanların yaptıkları işi sonunda çıktılarını önceden belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşmadığının ölçülmesi anlamına gelmektedir. Rekabetin her geçen gün arttığı küresel piyasada artık, şirketlerin yüksek performans göstermesi çalışanlarının yüksek performans göstermesine bağlıdır. İş görenlerin işlerini daha iyi yapabilmeleri ve çalıştıkları örgüte daha fazla katkıda bulunabilmeleri için de yaptıkları işten memnuniyet duymaları gerekmektedir. İşinden tatmin olmayan iş görenin yüksek performans

göstermesi beklenemeyeceği gibi, yeteri kadar tatmin olmayan çalışanlardan oluşan bir şirketin de iyi bir performans göstermesini beklemek doğru olmayacaktır. Bu bağlamda kişisel faktörler ve örgütsel faktörler iş tatmininin belirlenmesinde önemli bir yer tutmaktadır. İşlerinden tatmin olmayan bireylerde fiziksel ve ruhsal birçok rahatsızlık görülebilmektedir. İş tatmini düşen çalışanların verimi azalmakta ve buna bağlı olarak performansları da düşmektedir.

Literatürde daha önce iş tatmini ile iş gören performansı ilişkisini inceleyen birçok çalışma bulunmasına rağmen, akademisyenlerin iş tatmini ile iş gören performansı ilişkisini araştıran çalışma bulunmamaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmanın akademisyenler üzerinde yapılacak olması ile mevcut literatüre katkıda bulunabileceği öngörülmektedir. Çalışmada İstanbul’ da vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin iş tatminleri ile performansları arasındaki ilişki örgütsel faktörler bağlamında incelenmiştir. Uygulanan faktör analizi sonucunda, iş tatmini ölçeğindeki değişkenler, özerklik, yöneticiden memnun olma, çalışma koşullarından memnun olma, ödüllendirilme ve iş arkadaşlarıyla iletişim olmak üzere beş faktörde, performans ölçeğindeki değişkenler işe devamsızlık ve disiplinsizlik, takım çalışmasına uyum sağlayamama ve mesleki bilgi ve beceriden yoksun olma olarak üç faktörde toplanmıştır. Faktör analizi sonrasında, performans ölçeğindeki üç ana değişken, Minnesota iş tatmin ölçeğindeki beş ana faktörle Pearson korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre çalışma şartlarından, ödüllendirilmeden ve iş arkadaşlarıyla iletişimden tatmin olma ile düşük iş gören performansının boyutu olan işe devamsızlık ve disiplinsizlik arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla, çalışma şartları, ödüllendirilme ve iş arkadaşlarıyla iletişimden tatmin olan çalışanların işe devamsızlık ve disiplinsizliklerinde azalış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. İş tatmini boyutlarından özerklik ve yöneticiden memnun olmanın ise düşük iş gören performansı ile anlamlı bir ilişkisi tespit edilmemiştir. Bu bağlamda, iş tatmini düşük iş gören performansını negatif yönde kısmi şekilde etkilemektedir.

İş tatmini ile düşük iş gören performansı arasında düşük-orta düzeyde kısmi bir ilişki tespit edildiğinden, çalışmanın sonucu literatürde özellikle 2010 yılından sonra bu konuda yapılan çalışmaların sonuçları (Aydemir ve Erdoğan, Gillet ve diğ., Platis ve diğ., ve Chao ve diğ.) ile büyük ölçüde benzerlikler göstermektedir. Elde edilen sonuçlar İstanbul’ daki vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin genel olarak iş tatminini düşüren en önemli faktörlerin sırasıyla ödüllendirilme, çalışma şartları ve iş arkadaşlarıyla iletişimden oluşan tatminsizlik olduğu ortaya koymaktadır. Özellikle, öğretim üyelerinin iş tatmini düzeyinin ödüllendirilme boyutuna ait ortalaması diğer

boyutlar arasında en düşük skora sahiptir. Ödüllendirme aynı zamanda iş gören performansı boyutlarından işe devamsızlık ve disiplinsizlik boyutu ile en yüksek korelasyona sahip boyuttur. Benzer çalışmalara baktığımızda Aydemir ve Erdoğan'ın 2013 yılında mavi yakalı işçiler ile yaptığı çalışmada da iş görenlerin en düşük iş tatmini boyutu ödüllendirme olmuş; ancak söz konusu çalışmada iş gören performansı farklı bir ölçekle ölçüldüğü için ödüllendirmeden dolayı iş tatminleri düşük olan iş görenlerin görevlerini zamanında tamamlamadıkları ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, örneklem büyüklükleri, grupları ve kullanılan performans ölçekleri farklı olsa da hem bu çalışma hem de Aydemir ve Erdoğan'ın çalışmasının sonuçları ödüllendirmenin iş tatmini boyutları içerisinde iş gören performansını en fazla etkileyen boyut olduğuna işaret etmektedir. Aydemir ve Erdoğan'ın çalışmasında da iş tatmini ile iş gören performansı arasında pozitif yönlü kısmi bir ilişki tespit edilmiştir. Gillet ve diğerlerinin 2013 yılında Fransa' da hemşirelerle yaptığı çalışmanın sonucunda da iş tatmininin çalışma şartları ve özerklik boyutları ile iş gören performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Özerklik ve çalışma şartlarından yeterince tatmin olmayan hemşirelerin verimliliği düşmekte ve yaptıkları işin kalitesi azalmaktadır. Dolayısıyla Gillet ve diğerlerinin çalışması ile bu çalışmanın sonucu çalışma şartlarının iş gören performansını etkilemesi bakımından benzeşmektedir. Bu çalışmada ise Gillet ve diğerlerinin çalışmasından farklı olarak özerkliğin iş gören performansına anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu farklılığın, farklı örneklem grupları ile çalışılmasından ve ayrıca iş gören performansının farklı ölçeklerle ölçülmesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Platis ve diğerlerinin çalışmasında ise, iş tatmini boyutlarından yöneticiden memnuniyetin iş gören performansı boyutlarından yapılan işin kalitesi boyutu ile pozitif bir ilişki olduğu sonucu tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışmaya göre, iş tatmini kısmi olarak iş gören performansını kısmi olarak pozitif yönde etkilemektedir. Bu bakımdan bu çalışma ile Platis ve diğerlerinin çalışması benzerlik göstermekle birlikte bu çalışmada iş tatmini boyutlarından yöneticiden memnuniyet ile iş gören performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu farklılığın yine farklı örneklem grupları ve farklı performans ölçeklerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Chao ve diğerlerinin 2013 yılında hastane çalışanları ile yaptığı çalışmada da, iş tatmininin ödüllendirilme ve çalışma şartları boyutlarının iş gören performansını pozitif yönde etkilemesi bakımından bu çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Chao ve diğerlerinin çalışmasında, iş tatmininin ödüllendirilme ve çalışma şartları boyutlarının performans boyutlarından mesleki bilgi ve beceri yeterliliğini ve takım çalışmasına uyum sağlamayı arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Chao ve diğerlerinin çalışmasında bu çalışmadan farklı olarak iş tatmininin devamsızlık ve disiplinsizliği azaltmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın ise yine,

farklı örneklem grupları ve farklı performans ölçeklerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmanın sonucuna göre, ödüllendirilmeden, çalışma şartlarından ve iş arkadaşlarıyla iletişimden tatmin olmayan akademisyenlerde performans düşüklüğünün kendini işe devamsızlık yapma ve disiplinsizlik gibi davranış biçimleri ile gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer çalışmalarda ise, iş tatmininden eksikliğin kendini işi zamanında tamamlayamama, kalitesiz iş yapma ve verimsiz çalışma gibi davranış biçimleri ile gösterdiği, iş tatmini artan iş görenlerin ise mesleki bilgi ve becerilerini geliştirdiği ve takım çalışmasına uyum sağlamada zorluk çekmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuçta, İstanbul’ daki vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin iş tatminini artırılması için başta maddi olarak ödüllendirilmeleri, sonrasında çalışma şartlarının düzeltilmesi ve son olarak iş arkadaşlarıyla daha iyi iletişim kurabilecekleri ortamlar sağlanmalıdır. İstanbul’ daki vakıf üniversitelerinde akademisyenlerin gelir düzeyinin artırılması, üzerlerindeki idari yükün azaltılarak akademik iklim oluşturulması ve akademisyenlere ortak projeler, akademik çalışmalar yapabilecekleri bir ortam sağlanarak aralarındaki iletişim kuvvetlendirilmesi gibi uygulamaların akademisyenlerin iş tatminini arttırabileceği ve sonuç olarak da işe devamsızlık ve disiplinsizlik yapmalarını azaltarak düşük performans göstermelerini engelleyebileceği düşünülmektedir.

5. KAYNAKÇA

- Ahmad, H., Ahmad, K. & Shah, I. A. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance attitude towards work and organizational commitment, *European Journal of Social Sciences*, 18 (2), 257-267.
- Akal, Z. (2002). *İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi: Çok yönlü performans göstergeleri*. Ankara: Milli produktivite merkezi yayınları.
- Aydemir, P. & Erdoğan, E. (2013). İş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısı. *Kamu-İş*, 13 (2), 127-153.
- Baytar, Ö., (2010). *İş Yaşamında Stresin İş Gören Performansı Üzerindeki Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Böckermann, P. & Ilmakunnas, P. (2008). Interaction of working conditions, job satisfaction, and sickness absences: Evidence from a representative sample of employees. *Social Science and Medicine*. 67(4), 520-528.
- Çabuk, Z.E. (2007). *İşletmelerde uygulanan kariyer planlamasının iş gören performansına etkisi üzerine bir araştırma*. Gazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Ceylan, A. & Ulutürk, Y.H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Chao, M.C., Jou, R.C., Liao, C.C. & Kuo, C.W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia-Pacific Journal of Public Health*, 27(2), 1827-1836.
- Chen, Z., Sun, H., Lam, W., Hu, Q., Huo, Y., & An Zhong, J. (2012). Chinese hotel

- employees in the smiling masks: roles of job satisfaction, burnout, and supervisory support in relationships between emotional labor and performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(4), 826-845.
- Crossmann, A. & Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368-376.
- Danish, R.Q. & Usman, A. (2010). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 159-167.
- Davis, G.L. & Bordieri, J.E. (1988). Perceived autonomy and job satisfaction in occupational therapists. *The American Journal of Occupational Therapy*, 42(9), 591-585.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006). Autonomy and workload among temporary workers: Their effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction, and self-rated performance. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 441-459.
- Eğimli, A.T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-51.
- Erkmen, T. & Şencan H. (1994). *Örgüt kültürünün iş doyumunu üzerindeki etkisinin otomotiv sanayide faaliyet gösteren farklı büyüklükteki iki işletmede araştırılması*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A. & Fouquerou, E. (2013). Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: the mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *Journal of Advanced Nursing*, 69(11), 2560-2571.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis*, 5th. Ed., New York: Prentice Hall.
- Hunter, J.E. (1986). Cognitive ability, cognitive aptitudes, job knowledge and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 29(3), 340-362.
- Iaffaldano, M.R. & Muchinsky, P.M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251-273.
- Ilies, R. & Judge, T.A. (2002). Understanding the dynamic relationships among personality, mood and job satisfaction: A field experience sampling study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(2), 1119-1139.
- İmamoğlu, S.Z., Keskin, H. & Erat, S. (2014). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(1), 169-176.
- Judge, A.T., Heller, D. & Mount, M.K. (2002). Five- factor model of personality and job satisfaction: A meta- analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Judge, A.T., Piccolo, R.F., Podsakoff, N.P., Shaw, J.C. & Rich, B.L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157-167.

- Kaşlı, M. (2007). İş özellikleri modelinin otel işletmelerinde uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 159-174.
- Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel davranış ve yönlendirilmesi*. İstanbul: Alfa Basım Yayın.
- Kim, S. (2002). Participative management and job satisfaction: Lessons for management leadership. *Public Administration Review*, 62(2), 231-241.
- 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.
- Kök, S.B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-310.
- Lam, S.S.K. (1995). Quality management and job satisfaction: An empirical study. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 12(4), 72-78.
- Nawab, S. & Bhatti, K.K. (2011). Influence of employee compensation on organizational commitment and job satisfaction: A case study of educational sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8), 25-32.
- Organ, D.W. (1988). A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of Management*, 14(4), 547-557.
- Özgör, B. (2008). *Toplam kalite yönetiminin işgören performansı üzerine etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Platis, C.H., Reklitis, P. & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487.
- Qureshi, J.A., Hayat K., Ali, M. & Sarwat, N. (2011). Impact of job satisfaction on organizational commitment on employee performance, evidence from Pakistan. *Journal of Contemporary Research in Business*, 3(4), 642-657.
- Rodwell, J.J., Kienzle, R. & Shadur, M.A. (1998). The relationship among work-related perceptions, employee attitudes, and employee performance: The integral role of communications. *Human Resource Management*, 37(3), 277-293.
- Riccucci, N.M & Wheeler, G.R. (1987). Positive employee performance: An innovative approach to employee discipline. *Review of Public Personnel Administration*, 8(1), 49-63.
- Saal, F.A. & Knight, P.A. (1988). *Industrial and organisational psychology*, science and practica New York: Brooks/Cole Publishers.
- Shore, L.M. & Martin, H.J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, 42(7), 625-638.
- Sheridan, J.E. (1985). A catastrophe model of employee withdrawal leading to low job performance, high absenteeism and job turnover during the first year of employment. *Academy of Management Journal*, 28(2), 88-109.
- Tekingündüz, S., Top, M. & Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, 4, 39-64.

- Trahant, B.B. & Koonce, R. (1997). 12 principles of organizational transforming, *Management Review*, 86(8), 299-301.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, 88, 87-108.
- Wright, B.E. & Kim, S. (2004). Participation's influence on job satisfaction. *Review of Public Personnel Administration*, 24(1), 18-40.