

## İŐ DOYUMU İLE İŞGÖREN PERFORMANSI İLİŞKİSİNİ İNCELEMENE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Gökhan ULUDAĖ\*

Öz

Günümüzde insan ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çok sayıda işletme bulunmaktadır. Özellikle özel sektör içindeki bu işletmeler insanların beğenisini kazanıp müşterilerini artırdığı sürece kalıcı hale gelmekte ve büyümeye devam etmektedir. Bunu sağlamanın altın kuralı işğörenlerinden en üst düzeyde performans almalarıdır. İşğörenlerinden düşük seviyede performans alan işletmeler ekonomik sıkıntılar yaşaması ve hatta kapanması sürpriz değildir. İşletmelerin varlıkları için hayati öneme sahip işğören performansını artırmak için yeni yöntem ve anlayışlardan istifade etmelerinde yarar vardır. Bu anlayışlardan birisi de iş doyumunu kavramıdır. İş doyumunu işğörenlerin farklı değişkenler açısından işini yaparken haz alması ve mutlu olması durumudur. İş doyumunu artırılarak işğören performansı da artırılabilir. Bu araştırmanın amacı; iş doyumunu ile işğören performansı arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve işğören performansı üzerinde iş doyumunun nasıl bir etkisi olduğunu gösterebilmektir. Bu kapsamda, Ankara ilinde faaliyet gösteren Ankara Kültür ve Turizm Müdürlüğü personelleri üzerinde anket yoluyla veriler toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda, iş doyumunu ile işğören performansı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş doyumunu, işğören performansı, verimlilik.

### A FIELD RESEARCH to INVESTIGATE THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION and EMPLOYEE PERFORMANCE

Abstract

Nowadays, there are many enterprises to meet human needs. These enterprises, especially in the private sector, continue to grow and become permanent as long as people gain appreciation and increase their customers. The golden rule of ensuring this is that employees get the highest level of performance. It is not a surprise that the enterprises that have a low level of performance have experienced economic problems or even closed down. It is useful for enterprises to take advantage of new methods and insights to improve employee performance that is vital for their assets. One of these insights is the concept of job satisfaction. Job satisfaction is a case that enjoyment and happiness of employees in terms of different variables. Employee performance can be increased by increasing job satisfaction. The purpose of this research; to determine the relationship between job satisfaction and employee performance and to show the effect of job satisfaction on employee performance. In this context, data were collected through a survey on Ankara Culture and Tourism Directorate personnel working in Ankara. As a result of the study, it was found that there was a significant and positive relationship between

\* Dr.,e-posta: guludagg@hotmail.com

| job satisfaction and employee performance.

**Key Words:** Job satisfaction, employee performance, productivity .

## GİRİŞ

Günümüz dünyasında işletmelerin sayısı giderek artmaktadır. Önceleri sınırlı sayıda bulunan ve insanların fazla tercih imkânı bulamadığı işletmeler, en küçük yerleşim birimlerinde bile çok sayıda bulunabilmektedir. İşletmelerin kurulmaları kısıtlı bütçelerle gerçekleştirilirken, varlıklarını sürdürmeleri hizmet kalitesi, işgören performans, üretilen ürünün kalitesi vb. çok sayıda değişkene bağlıdır.

İşletmelerin ürettikleri ürünün kalitesi, maliyeti ve ne kadar zamanda üretildiği onları rakiplerine göre avantajlı hale getiren unsurlardır. Bu unsurların gerçekleştirilebilmesi için işletmenin tüm işgörenlerinden maksimum düzeyde yararlanmaları ve beklenen düzeyde performans almaları gerekmektedir.

İşgörenlerden maksimum düzeyde faydalanmak için işletmelerin profesyonel yaklaşımlarla hareket etmeleri gerekmektedir. Bu nedenle birçok işletmede insan kaynakları yönetimi birimi oluşturulmuştur ve birim sayesinde işletmenin hedeflerini gerçekleştirebilecek uygulamalar devreye sokulmaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi birimlerinin işgörenlerin performanslarını artırmak için üzerinde yoğunlaşması gerektiği konulardan biriside iş doyum kavramıdır. İşgörenlerin yaptıkları işlerde doyuma ulaşmaları o işi isteyerek ve özen göstererek yapmalarını sağlamaktadır. Aksi takdirde işgörenler sadece üstleri tarafından herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşmamak için makul düzeyde performans ortaya koymaktadır.

Bütün işgörenlerinden eşit düzeyde performans beklemek çok gerçekçi bir durum değildir. Çünkü işgörenlerin yaptıkları işle ilgili aldığı eğitim, tecrübesi ve fiziki şartlar bu durumu değiştirebilmektedir. Fakat doğru bir analizle her işgörende ne kadar verim elde edilebileceği tespit edilebilir.

İşgörenlerin iş doyumunu farklı şekillerde gerçekleştirebilir. Kimi işgörenlerin maaşında iyileştirmeye gidilmesi, kimisinde rütbe ve terfi imkânları, kimisinde çalıştığı yerdeki fiziki şartların istediği düzeyde olması, kimileri içinse birlikte vakit geçirmekten daha fazla mutluluk duyduğu arkadaşları ile birlikte çalışma imkânı, işletme içi etkili bir iletişim ağı kurulması vb. durumlarla gerçekleştirebilir. Bu durumların tespit edilmesi işgörenlerin performansları üzerinde olumlu bir sonuç doğurması ve dolayısıyla işletmenin bulunduğu sektör içerisinde rakiplerine karşı üstünlük kurması açısından oldukça önemlidir.

Bulunduğu sektörde kalıcı olmak isteyen işletmelerin insan odaklı olarak zamanın şartlarına uygun olarak yeni politikalar üretmeleri ve bu sayede rekabet avantajını ellerinde tutmaları gerekmektedir. Aksi takdirde kısa zaman içerisinde zarar ederek kapanma sorunuyla karşılaşmaları söz konusu olacaktır.

# İş Doyumu İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması

## 1. Teorik Çerçeve

### 1.1. İş Doyumu

İş hayatı içerisinde işgörenler karşılaştıkları durumlara karşı bir takım tepkiler gösterebilirler. Bu tepkiler olayın şekline göre olumlu veya olumsuz olabilir. Genel olarak işgörenlerin işleriyle ilgili duygu düşünce ve tutumları iş doyumunu ortaya koyacaktır.

İş doyumunu son yüzyılın en dikkat çeken kavramlarından birisi olması nedeniyle; günümüze kadar birçok tanımı yapılmıştır. Bu kadar çok tanımın yapılması; iş doyumunun bireysel ve örgütsel olarak farklı perspektiflerden değerlendirilebileceğini göstermektedir. Fakat her ne şekilde değerlendirilirse değerlendirilsin, iş doyumunu sonuç itibarıyla; insan deneyim ve duygularını, bu duygu ve deneyimlere sahip birey ile onun işi ve iş çevresi arasında gerçekleşen ilişkiyi yansıtmaktadır. Başka bir ifadeyle, her işgörenin çalışma hayatının son noktasında işine, işletmesine ve iş çevresine yönelik bir dizi deneyimi oluşmaktadır. Çalışma hayatı süresince duydukları, gördükleri, yaşadıkları, tecrübe ettikleri ve elde ettikleri sevinç ve üzüntüleri olacaktır. İş doyumunu bu tutumun genel yapısı olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdoğan, 1999:231). Schermerhorn ve arkadaşları (1988:144) ; iş doyumunu kişilerin işleriyle ilgili olumlu ya da olumsuz hislerinin derecesidir şeklinde belirtmişlerdir. Kişinin çalıştığı ortamdaki göreve, fiziki ve sosyal şartlara yönelik cevabı olarak belirtilen kavram, işgörenlerin işinden beklediklerinden ne derecede tatmin olduğunun bir göstergesidir. Tanımlara bakıldığında şahısların duygu ve düşüncelerinin önemli bir yer teşkil ettiği görülmektedir.

İşgörenlerin duygu ve düşüncelerine pozitif bir şekilde yaklaşmanın olumlu etkileri olacağı gibi, negatif bir besleme durumunda ise olumsuz durumlarla karşılaşmak hiç şüphesiz kaçınılmazdır. İş doyumunun karşılığı olarak iş doyumunsuzluğunun da kendisini göstermesi doğal bir durumdur.

Araştırmacıların bir bölümü, iş doyumunu ve doyumunsuzluğunun işgörenin işinden beklentisini, çevrenin kendisine ne tarz imkânlar ve fırsatlar sunduğu veya o çevreden kazanabildikleri arasındaki farkın düzeyi tarafından tespit edilebildiğini vurgulamışlardır (Kaynak, 1990:129). İş doyumunu derecesi, beklentilerle tecrübe edilen arasındaki fark olarak belirtilebilir. Bütün bireylerin beklentileri farklı olabileceği gibi yaptığı işten doyuma ulaşma durumu da farklı olabilir. Beklentiler çeşitli durumlar karşısında değişebilir. Örnek vermek gerekirse; talepler tek yönlü ve oldukça basitse, kişi işini rutin, çok sıkıcı karşılayacak ve beklentilerini belli oranda azaltacaktır. Çocuklar ve yetişkinler arasında yapılan bir araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre, doyumunsuzluk duygusunun beklentilerle ve onların karşılanmaları arasındaki uyumsuzluk sonucu kişinin işine ve iş ortamına uyum göstermesinde çok önemli bir itici güç olduğu ifade edilmiştir. Bu itici güç ise kişiyi iki şekilde etkileyebilir. Bunlardan ilki kişinin pasif hale gelerek beklentileriyle kendisine olan saygısının aşağıya doğru düşmesi, ikincisi ise daha aktif hale gelerek beklentilerini ve kendisine olan saygısını daha yukarı taşıyarak uyum sağlamasıdır (Sayan,1990:49). İş doyumunu

etkileyen birçok sonuçla karşılaşmak ve çok farklı faktörden bahsetmek mümkündür. Fakat, iş doyumunu genel olarak iki ana etmene bağlanabilir (Blenegen, 1993:37). Etmenlerden birincisi bireyin kişisel durumu; bireyin yapısı, duygu ve düşünceleri, arzuları ile konumundan kaynaklı ihtiyaçlar ve bunların şiddet düzeyleriyle ilgilidir. Bir açıdan fiziksel, psikolojik ve güvenlik ihtiyaçlarıyla ilgilidir. Etmenlerden ikincisi ise, işe yönelik şartlardır. İşe yönelik fiziksel ve psikolojik şartlar ile bu şartların kişinin beklentilerine ne seviyede karşılık verdiğidir. Şartların beklentileri karşılama ölçüsünün büyüklüğü derecesinde doyum da yüksek derecede olacaktır.

İşgörenlerin bir bölümü çok küçük nedenlerle kendilerini motive edebilir ve bu durum iş doyumuna olumlu yansıtacaktır. Yöneticilerin her sabah işgörenlerine selam vermesi ve bir sıkıntınız var mı diye sorması; işgörenlerin bir kısmının yönetim tarafından kendisine değer verildiği düşüncesine yol açabilir. Diğer taraftan özellikle orta yönetim diye tabir edilen ve ileri kademelere yükselme ve maddi imkânlar konularında beklentileri olan işgörenlerin iş doyumunu daha farklı gerçekleştirebilir.

## 1.2. İşgören Performansı

Günlük yaşam içerisinde en çok kullandığımız kavramlardan birisi hiç şüphesiz performans kavramıdır. Öğrencinin performansı, yöneticinin performansı, işgörenin performansı kavramları en sık kullanılanlardandır. Bu durumun temel sebebi gerek kamuda gerekse özel sektörde performans kavramının taşıdığı önemdir.

Performans, önceden tespit edilen şartlara göre bir işin ifa edilme seviyesi ya da işgörenin davranış şekli olarak belirtilmektedir (Bingöl, 2003: 273). Yine Motowidlo ve arkadaşları (1997: 71) performans kavramını, kişinin belli bir zaman diliminde yerine getirdiği, bir bütün olarak işletmeye katkı ve değer sağlayan, farklı birçok olaydan oluşan, değerlendirici ve çok boyutlu bir kavram olarak tanımlamışlardır. Tanımlar incelendiğinde bir eylemi gerçekleştiren kişi ve bu kişinin gerçekleştirdiği çıktıdan bahsedilebilir.

Bir işletmenin gelmek istediği noktaya tam olarak ulaşabilmesi için yöneticilerin planlamaları ışığında hareket eden işgörelere önemli görevler düşmektedir (Çınar ve Yeşil, 2016:350). İşgörenlerin performansı, işletmelerin başarısı ve gelecek hedefleri doğrultusunda son derece önemlidir. İşgörenlerinden istediği oranda performans göstermesini bekleyen işletmelerin doğru tercihlerde bulunması ve bu doğrultuda adımlar atması icap etmektedir.

İşletmelerin hedeflerine ulaşabilmesi, işgörenlerinin profesyonel bir bakış açısıyla performanslarını değerlendirmesiyle ve performans değerlendirme yöntem ve tekniklerini doğru bir şekilde uygulaması ile sağlanabilir (Palmer ve Winters, 1993: 66). İşgörenlerin sergilediği performans çeşitli faktörlere göre değişiklik gösterebilir. Bu nedenle tüm işgörenler için ortak bir performans ölçütünün olduğunu söylemek doğru bir ifade değildir

Belirli aralıklarla işgörenlerin ortaya koyduğu performansın tespit edilmesi ve sayet düşük düzeyde ise artırmaya teşvik edilmesi, yüksek düzeyde ise

## İş Doyumu İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması

ödüllendirilerek örnek işgören olarak ifade edilmesi noktasında performans ölçümünün yapılması işletme için önemli bir uygulamadır.

Performans kavramının yerine zaman zaman benzer kavramların kullanıldığı bilinmektedir. Bu kavramların arasında verimlilik kavramı oldukça çok kullanılmaktadır. Verimlilik; işletmenin hedeflerine ulaşabilmesi için yakalamak istediği ürün ve hizmeti; kalite, zamanlılık ve maliyet unsurları değerlendirilerek gerçekleştirme seviyesi olarak ifade edilmektedir. Performans kavramının yerine; etkinlik, kalite ve iş hayatı kalitesi gibi kavramların kullanıldığı bilinmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde; verimliliğin performans kavramı ile aynı anlama gelmesinden ziyade performansın alt göstergesi olduğunu belirtmek daha doğru olacaktır (Kaplan, 2007:57 -58).

Çok sayıda araştırmaya göre, bir işletmede iş performansı oluşturan üç tür davranış söz konusudur. Geleneksel bir iş tanımındaki görevlerin büyük bir bölümünü ifa etmek olan görev performansı, herhangi bir talep olmamasına rağmen başkalarına yardımda bulunmak, saygılı ve olumlu davranışlar sergilemek olan vatandaşlık ve işletmeye zarar veren eylemlerden uzak durmak şeklindeki davranışlardır (Robbins ve Judge, 2013: 565). Bu davranışların bir bütün halinde gerçekleşmesi toplam performansı daha yüksek seviyelere çıkaracaktır.

İşgörenlerin kendilerinden beklenen seviyede performansı ortaya koyabilmeleri için moral ve motivasyonlarının en üst düzeyde tutulması gerekmektedir. Bunu gerçekleştirebilmek için de işletmenin işgörenlerine yüksek ücret ve fırsatlar sunması, ileri kademelere terfi edebilme imkânı verilmesi ve aynı işletme içinde görev yaptıkları arkadaşları tarafından yakınlık ve samimi davranışlar sergilenmesi gerekmektedir. İşgörenlerin ifa ettikleri görevlerle ilgili gerekli arzu ve özveriyi göstermesi, işletmenin kendisine sunmuş olduğu olanak ve fırsatları algılamalarıyla doğru orantılıdır (Gupta, 1982:135-136).

### 1. 3. İş Doyumu ile İşgören Performansı Arasındaki İlişki

İşgörenler görev yaptıkları işletme içerisinde farklı performanslar sergileyebilirler. Bu durumun temel nedeni yaptıkları işe olan bakış açılarıdır. Yaptıkları işi severek ve haz alarak yapıyor iseler ortaya daha iyi bir ürün çıkarabilirler. Aksi takdirde görev yaptıkları işletmeden zarar görmeyecek ölçüde vasat bir performans gösterebilmektedirler.

İş doyumu işgören performansına etki eden, işgören devir hızı ve işletmenin büyüme hızı ve işletmenin toplam başarısı üzerinde etkisi olan faktörlerden birisidir (Örücü ve Esenkal 2005: 145). Bu nedenle işgörenlerin performansı üzerinde pozitif bir etki eden iş doyumunun elde edilmesini sağlayan yöntemlere başvurulmasında fayda vardır.

Cemaloğlu (2007:121) işletmenin etkinliği ile işgörenin etkinliğinin ilişkisine dikkat çekmiştir. İşletme içerisinde doyuma ulaşmayan ve bu nedenle huzursuz ve mutsuz işgörenlerden etkili bir performans beklemek gerçekçi bir durum değildir. Mutsuz ve huzursuz olmak, kişinin olumsuz enerjisi yakın arkadaşlarına da sirayet ederek onların performansını da olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle iş doyumu yüksek

olan işgörenlerin yüksek performans göstermesi düşük olan işgörenlerin düşük performans göstereceğini söylemekte herhangi bir beis yoktur.

## 2. Araştırmanın Metodolojisi

### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, iş doyumunu ve işgören performansı konularını incelemek ve işletmelerde işgörenler arasındaki bu ilişkileri ortaya koymaktır.

Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de devlet işlerinin sorunsuz bir şekilde yerine getirilmesi ve tüm halkın hizmet alabilmesi için görev yapan kurumlar mevcuttur. Bu kurumlarda çalışan kişilerin iş doyumları ne kadar fazla ise sergiledikleri performans da o kadar fazla olacak olup, hizmet kalitesini artıracaktır.

Bu araştırma da Ankara İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nde iş doyumunun ne düzeyde olduğunun ölçülmesi, sunulan hizmet kalitesinin ve verimliliğin artırılması açısından iş doyumunun işgören performansı ile olan ilişkinin tespit edilmesi açısından son derece önemlidir.

Literatürde iş doyumunun; işgören performansı üzerinde etkisine yönelik yapılan çalışmalara katkı sağlaması beklenilmektedir.

### 2.2. Araştırmanın Evreni - Örneklemi

Araştırma evrenini Ankara İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü il merkezinde çalışan toplam 140 personel oluşturmaktadır. Bu doğrultuda ilgili kamu kurum müdürü ile yüz yüze görüşme yapılarak gerekli izin alınmış olup, İl müdürlüğünde görev yapan personel yardımıyla anket soruları 125 personele ulaştırılmış, anketlerin doldurulmasının ardından anketler toplanmıştır. Toplanan anketlerden eksiksiz olarak ulaşılan 113 anket değerlendirilmeye tabi tutulmuştur

Ankara da kamu kurumunda çalışan personelden yıllık izinde olanların olması nedeniyle, çalışan personelin; bir kısmına ulaşılabilmesi araştırmada karşılaşılan zorluklardadır.

### 2.3. Araştırmanın Hipotezleri Ve Modeli

Araştırma kapsamında test edilen hipotezler ise şunlardır:

**H1a.** İşgörenlerin iş doyumunu düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermektedir.

**H1b.** İşgörenlerin işgören performansı düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermektedir.

**H2a.** İşgörenlerin iş doyumunu düzeyleri medeni durum değişkeni açısından farklılık göstermektedir.

**H2b.** İşgörenlerin işgören performansı düzeyleri medeni durum değişkeni açısından farklılık göstermektedir.

**H3a.** İşgörenlerin iş doyumunu düzeyleri öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık göstermektedir.

## İş Doymu İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması

**H3b.** İşgörenlerin işgören performansı düzeyleri öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık göstermektedir.

**H4a.** İşgörenlerin iş doymu düzeyleri yaş değişkeni açısından farklılık göstermektedir.

**H4b.** İşgörenlerin işgören performansı düzeyleri yaş değişkeni açısından farklılık göstermektedir.

**H5a.** İşgörenlerin iş doymu düzeyleri çalışma süreleri değişkeni açısından farklılık göstermektedir.

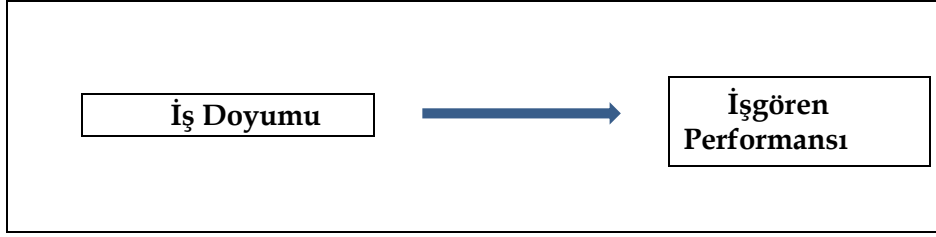
**H5b.** İşgörenlerin işgören performansı düzeyleri çalışma süreleri değişkeni açısından farklılık göstermektedir.

**H6a.** İşgörenlerin iş doymu düzeyleri görev unvanı değişkeni açısından farklılık göstermektedir.

**H6b.** İşgörenlerin işgören performansı düzeyleri görev unvanı değişkeni açısından farklılık göstermektedir.

**H7.** İş doymu ile İşgören performansı pozitif ilişkilidir.

**Şekil 1: Araştırma Modeli**



### 2.4. Araştırmanın Yöntemi ve Ölçüm Aracı

Çalışma anket yoluyla yapılmıştır. Anket formunun birinci bölümü örnekleme yer alanların yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, iş tecrübesi ve görevi gibi özelliklerin yer aldığı demografik bilgileri içermektedir.

Arnett (1999) ve Judge ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen 5 maddeli ölçek kullanılmıştır. İşgörenlerin (1) hiçbir zaman'dan (5) her zaman'a uzanan 5 aralıklı likert ölçeği üzerinde soruları cevaplamaları istenmiştir. İstatistiksel olarak anlamsız bulunan (3.) soru çıkartılmıştır. İş doymu ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin; 0,961 olduğu ve kullanım açısından güvenilir olduğu görülmüştür.

Üçüncü bölümde yer alan işgören performansı anketinde önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise, Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılmış olan 4 sorudan oluşan anketten yararlanılmıştır. İşgören performansı ölçeğinin güvenilirlik düzeyi; 0,989 olduğu ve kullanım açısından güvenilir olduğu görülmüştür.

### 2.5. Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21.0 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda çeşitli istatistik metod ve test teknikleri (frekans dağılımı, ortalama, t-testi, anova, regresyon,

korelasyon) kullanılarak yorumlanmıştır. Verilerin değerlendirilmesi, katılımcıların her bir soruya verdikleri cevapların toplam puanları üzerinden yapılmış olup, istatistikî anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  olarak kabul edilmiştir.

## 2.6. Bulgular

Araştırmaya katılanların yüzdeler ve sayılarını tespit etmek amacıyla frekans alınmıştır.

Tablo 1. Demografik Değişkenlerin Frekans ve Yüzde Değerleri

Temel Demografik Sonuçlar		F	%
Cinsiyet	Erkek	60	53,1
	Kadın	53	46,9
Medeni Durum	Evli	78	69
	Bekâr	35	31
Eğitim Durumu	İlköğretim	4	3,5
	Lise	24	21,2
	Yüksekoku 1	16	14,2
	Lisans	58	51,3
	Lisansüstü	11	9,7
Yaş Aralığı	18-31	12	10,6
	31-41	35	31,0
	41-51	38	33,6
	51-61	28	24,8
Çalışma süresi	0-5 Yıl	13	11,5
	6-10 Yıl	24	21,2
	11-15 Yıl	18	15,9
	16-20 Yıl	16	14,2
	21 ve üstü	42	37,2
Görev Unvanı	İşçi ve diğer	27	23,9
	Memur	45	39,8
	Şef- Birim Sorumlusu	7	6,2
	Uzman	28	24,8
	Şube Md.	6	5,3
<b>Toplam</b>		<b>113</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılanların % 53.1'i erkeklerden oluşmakta olup 60 kişidir, % 46.9'u ise kadınlardan oluşmakta olup 53 kişidir. Araştırmaya katılanların % 69 u evlilerden oluşmakta olup 78 kişidir, %31 ise bekârlardan oluşmakta olup 35 kişidir.



## İş Doyumu İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması

Araştırmaya katılanların %3,5' si ilköğretim mezunu olup 4 kişiden oluşmaktadır, % 21.2' si lise mezunu olup 24 kişiden oluşmaktadır, % 14,2'si yüksekokul mezunu olup 16 kişiden oluşmaktadır, % 51.3'ü lisans mezunu olup 58 kişiden oluşmaktadır, % 9.7i ise lisansüstü eğitim almış olup 11 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların % 10.6' sı 18-31 yaş aralığında olup 12 kişiden oluşmaktadır, % 31'i 31-41 yaş aralığında olup 35 kişiden oluşmaktadır, % 33'6 sı 41-51 yaş aralığında olup 38 kişiden oluşmaktadır, % 24.8 51-61yaş aralığında olup 28 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların % 11.5'i 0-5 yıl arasında çalışmakta 13 kişiden oluşmaktadır. % 21'2 si 5-10 yıl arasında çalışmakta 24 kişiden oluşmaktadır. % 15.9' u 10-15 yıl arasında çalışmakta olup 18 kişiden oluşmaktadır. % 14.2'si 15-20 yıl arasında çalışmakta olup 16 kişiden oluşmaktadır. % 37.2'si 20 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olup 42 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların % 23.9 işçi ve diğer olarak çalışmakta olup 27 kişiden oluşmaktadır, %39.8' i memur olarak çalışmakta olup 45 kişiden oluşmaktadır, % 6.2'si şef/birim sorumlusu olarak çalışmakta olup 7 kişiden oluşmaktadır, % 24.8'i uzman olarak çalışmakta olup 28 kişiden oluşmaktadır, % 5.3' ü ise şube md. ve şube md. yrd olarak çalışmakta olup 6 kişiden oluşmaktadır.

Tablo 2. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

	Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	sd	p
İş Doyumu	Erkek	60	4,3967	,56267	3,466	110,629	,001
	Kadın	53	4,0604	,46836			
İşgören Performansı	Erkek	60	4,4208	,55710	3,333	110,285	,001
	Kadın	53	4,1038	,45318			

Katılımcılar arasında erkeklerin iş doyumu düzeyleri ( $\bar{x}= 4,3967$ ), kadınların iş doyumu düzeylerinden ( $\bar{x}= 4,0604$ ) daha yüksektir. İstatistiksel olarak da, erkek ve kadın işgörenlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Dolayısıyla, iş doyumu düzeyleri katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir. **H1a** Hipotezi **kabul** edilmiştir.

Katılımcılar arasında erkeklerin işgören performansı düzeyleri ( $\bar{x}= 4,4208$ ), kadınların işgören performansı düzeylerinden ( $\bar{x}= 4,1038$ ) daha yüksektir. İstatistiksel olarak da, erkek ve kadın işgörenlerin işgören performansı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Dolayısıyla, işgören performansı düzeyleri katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir. **H1b** Hipotezi **kabul** edilmiştir.

Tablo 3. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

	Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	sd	p
İş Doyumu	Evli	78	4,2410	,55676	,061	111	,952
	Bekâr	35	4,2343	,52577			
İşgören Performansı	Evli	78	4,2660	,54107	-,181	111	,857
	Bekâr	35	4,2857	,52210			

Katılımcılar arasında evlilerin iş doyumu düzeyleri ( $\bar{x}$ = 4,2410), bekârların iş doyumu düzeylerinden ( $\bar{x}$ = 4,2343) daha yüksektir. Ancak istatistiksel olarak, evli ve bekâr işgörenlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). Dolayısıyla iş doyumu düzeyleri katılımcıların medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir. **H2a** Hipotezi **reddedilmiştir**.

Katılımcılar arasında bekârların işgören performansı düzeyleri ( $\bar{x}$ = 4,2857), evlilerin işgören performansı düzeylerinden ( $\bar{x}$ = 4,2660) daha yüksektir. Ancak istatistiksel olarak, evli ve bekâr işgörenlerin işgören performansı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). Dolayısıyla işgören performansı düzeyleri katılımcıların medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir. **H2b** Hipotezi **reddedilmiştir**.

Tablo 4. Eğitim Durumu Değişkeni İle İlgili Bulgular

	Öğrenim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma
İş Doyumu	İlköğretim	4	4,2000	,90921
	Lise	24	4,5000	,48634
	Yüksekokul	16	3,9875	,48149
	Üniversite	58	4,1897	,51425
	Lisansüstü	11	4,3091	,62842
	<b>Toplam</b>		113	4,2389
İşgören Performansı	İlköğretim	4	4,5000	,57735
	Lise	24	4,5417	,49270
	Yüksekokul	16	4,0313	,53131
	Üniversite	58	4,2112	,49071
	Lisansüstü	11	4,2727	,64667
	<b>Toplam</b>		113	4,2721

Lise mezunu olan işgörenlerin iş doyumu düzeylerinin ( $\bar{x}$ = 4,5000), diğer seviyedeki mezun olan işgörenlerin (lisansüstü  $\bar{x}$ = 4,3091, ilköğretim  $\bar{x}$  = 4,2000, üniversite  $\bar{x}$  = 4,1897 ve yüksekokul  $\bar{x}$  = 3,9875) iş doyumu düzeylerinden daha yüksek bulunduğu görülmektedir.

Lise mezunu olan işgörenlerin işgören performansı düzeylerinin ( $\bar{x}$  = 4,5417), diğer seviyedeki mezun olan işgörenlerin (ilköğretim  $\bar{x}$ = 4,5000, lisansüstü  $\bar{x}$  = 4,2727,

## İş Doyumu İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması

üniversite  $\bar{x} = 4,2112$ , yüksekokul  $\bar{x} = 4,0313$ ) işgören performansı düzeylerinden daha yüksek bulunduğu görülmektedir.

**Tablo 5.** Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi

		Karelerin Toplamı	Sd	Kareleri n Ort.	F	P	Anlamlı Fark
İş Doyumu	Gruplar arası	2,848	4	,712	2,528	,045	
	Gruplar içi	30,420	108	,282			
	<b>Toplam</b>	33,269	112				
İşgören Per.	Gruplar arası	3,095	4	,774	2,909	,025	
	Gruplar içi	28,725	108	,266			
	<b>Toplam</b>	31,820	112				

Varyans analizi testine göre katılımcıların iş doyumu düzeylerinin öğrenim durumlarına göre farklılaştığı görülmüştür ( $p < 0.05$ ). Bulunan bu farklılık scheffe tablosunda ortaya çıkmamıştır. Bu durum farklılığın rastlantısal olduğu anlamına gelmektedir. **H3a** Hipotezi **kabul** edilmiştir.

Varyans analizi testine göre katılımcıların işgören performansı düzeylerinin öğrenim durumlarına göre farklılaştığı görülmüştür ( $p < 0.05$ ). Bulunan bu farklılık scheffe tablosunda ortaya çıkmamıştır. Bu durum farklılığın rastlantısal olduğu anlamına gelmektedir. **H3b** Hipotezi **kabul** edilmiştir.

**Tablo 6.** Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

	Yaş Aralığı	N	Ortalama	Standart Sapma
İş Doyumu	18-31	12	3,8000	,70427
	31-41	35	4,2514	,45592
	41-51	38	4,3053	,46670
	51 üstü	28	4,2857	,62403
	Total	113	4,2389	,54502
İşgören Per.	18-31	12	4,0000	,44721
	31-41	35	4,2929	,51623
	41-51	38	4,3355	,45869
	51 üstü	28	4,2411	,65079
	Total	113	4,2721	,53301

41- 51 yaş aralığındaki işgörenlerin iş doyumu düzeylerinin ( $\bar{x} = 4,3053$ ), diğer yaş aralığındaki işgörenlerin (51 üstü  $\bar{x}= 4,2857$ , 31-41  $\bar{x} = 4,2514$ , 18-31 yıl  $\bar{x} = 3,8000$ ) iş doyumu düzeylerinden daha yüksek bulunduğu görülmektedir.

41-51 yaş aralığındaki işgörenlerin işgören performansı düzeylerinin ( $\bar{x} = 4,3355$ ), diğer yaş aralığındaki işgörenlerin (31-41  $\bar{x}= 4,2929$ , 51 üstü  $\bar{x} = 4,2411$ , 18-31 yıl  $\bar{x} = 4,0000$ ) işgören performansı düzeylerinden daha yüksek bulunduğu görülmektedir.

**Tablo 7.** Katılımcıların Yaş Durumlarına Göre İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi

		Karelerin Toplamı	Sd	Karelerin Ort.	F	P	Anlamlı Fark
İş Doyumu	Gruplar arası	2,668	4	,667	2,354	,058	
	Gruplar içi	30,601	108	,283			
	<b>Toplam</b>	33,269	112				
İşgören Per.	Gruplar arası	1,539	4	,385	1,372	,248	
	Gruplar içi	30,281	108	,280			
	<b>Toplam</b>	31,820	112				

Varyans analizi testine göre katılımcıların iş doyumu düzeylerinin yaş aralığı durumlarına göre farklılaşmadığı görülmüştür ( $p > 0.05$ ). Dolayısıyla iş doyumu düzeyleri, işgörenlerin yaş aralığına göre farklılık göstermemektedir. **H4a** Hipotezi **reddedilmiştir**.

Varyans analizi testine göre katılımcıların işgören performansı düzeylerinin yaş aralığı durumlarına göre farklılaşmadığı görülmüştür ( $p > 0.05$ ). Dolayısıyla işgören performansı düzeyleri, işgörenlerin yaş aralığına göre farklılık göstermemektedir. **H4b** Hipotezi **reddedilmiştir**.

## İş Doyumu İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması

**Tablo 8.** Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular

	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma
İş Doyumu	0-5 yıl	13	4,1077	,49407
	6-10 yıl	24	4,1583	,66196
	11-15 yıl	18	4,3111	,45100
	16-20 yıl	16	4,1875	,42249
	20 yıl üstü	42	4,3143	,57108
	Total	113	4,2389	,54502
İşgören Per.	0-5 yıl	13	4,2308	,43853
	6-10 yıl	24	4,2604	,60559
	11-15 yıl	18	4,3333	,48507
	16-20 yıl	16	4,3125	,44253
	20 yıl üstü	42	4,2500	,58435
	Total	113	4,2721	,53301

20 yıl üstü görev yapan işgörenlerin iş doyumu düzeylerinin ( $\bar{x}$  = 4,3143), diğer sürelerde görev yapan işgörenlerin (11-15 yıl  $\bar{x}$  = 4,3111, 16-20 yıl  $\bar{x}$  = 4,1875, 6-10 yıl  $\bar{x}$  = 4,1583, 0-5 yıl  $\bar{x}$  = 4,1077 iş doyumu düzeylerinden daha yüksek bulunduğu görülmektedir.

11-15 yıl arası görev yapan işgörenlerin işgören performansı düzeylerinin ( $\bar{x}$  = 4,3333), diğer sürelerde görev yapan işgörenlerin (16-20 yıl  $\bar{x}$  = 4,3125, 6-10 yıl  $\bar{x}$  = 4,2604, 20 yıl üstü  $\bar{x}$  = 4,2500, 0-5 yıl  $\bar{x}$  = 4,2308) işgören performansı düzeylerinden daha yüksek bulunduğu görülmektedir.

**Tablo 9.** Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Yaşam Doyumu Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi

		Karelerin Toplamı	Sd	Karelerin Ort.	F	P	Anlamlı Fark
İş Doyumu	Gruplar arası	,754	4	,189	,626	,645	
	Gruplar içi	32,514	108	,301			
	<b>Toplam</b>	33,269	112				
İşgören Per.	Gruplar arası	,140	4	,035	,119	,975	
	Gruplar içi	31,680	108	,293			
	<b>Toplam</b>	31,820	112				

Varyans analizi testine göre katılımcıların iş doyumu düzeylerinin çalışma sürelerine göre farklılaşmadığı görülmüştür ( $p > 0.05$ ). Dolayısıyla işgören doyumu

düzeyleri, işgörenlerin çalışma sürelerine göre farklılık göstermemektedir. **H5a** Hipotezi **reddedilmiştir**.

Varyans analizi testine göre katılımcıların işgören performansı düzeylerinin çalışma sürelerine göre farklılaşmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ). Dolayısıyla işgören performansı düzeyleri, işgörenlerin çalışma sürelerine göre farklılık göstermemektedir. **H5b** Hipotezi **reddedilmiştir**.

**Tablo 10.** Görev Unvanı Değişkenine İlişkin Bulgular

	Görev Unvanı	N	Ortalama	Standart Sapma
	İş Doyumu	İşçi ve diğer	27	4,2667
Memur		45	4,2133	,38471
Şef -Birim Sorumlusu		7	4,0857	,41404
Uzman		28	4,2714	,73073
Şube Md. ve Şube Md. Yrd		6	4,3333	,51640
<b>Toplam</b>		113	4,2389	,54502
İşgören Per.		İşçi ve diğer	27	4,2870
	Memur	45	4,2500	,41969
	Şef -Birim Sorumlusu	7	4,1071	,40459
	Uzman	28	4,3571	,67847
	Şube Md. ve Şube Md. Yrd	6	4,1667	,40825
	<b>Toplam</b>	113	4,2721	,53301

Şube müdür- şube müdürü yardımcısı konumundaki işgörenlerin iş doyumu düzeylerinin ( $\bar{x} = 4,3333$ ), diğer konumlardaki işgörenlerin (uzman  $\bar{x} = 4,2714$ , İşçi vd.  $\bar{x} = 4,2667$ , memur  $\bar{x} = 4,2133$ , şef-birim sorumlusu  $\bar{x} = 4,0857$ ) iş doyumu düzeylerinden daha yüksek bulunduğu görülmektedir.

Uzman konumundaki işgörenlerin işgören performansı düzeylerinin ( $\bar{x} = 4,3571$ ), diğer konumlardaki işgörenlerin (işçi ve diğer  $\bar{x} = 4,2870$ , memur  $\bar{x} = 4,2500$ , şube müdürü-şube müdür yardımcısı  $\bar{x} = 4,1667$ , şef- birim sorumlusu  $\bar{x} = 4,1071$ ) işgören performansı düzeylerinden daha yüksek bulunduğu görülmektedir.

## İş Doymu İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması

**Tablo 11.** Katılımcıların Görev Unvanlarına Göre Yaşam Doymu Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi

		Karelerin Toplamı	Sd	Karelerin Ort.	F	P	Anlamlı Fark
İş Doymu	Gruplar arası	,298	4	,074	,244	,913	
	Gruplar içi	32,971	108	,305			
	<b>Toplam</b>	33,269	112				
İşgören Per.	Gruplar arası	,488	4	,122	,420	,794	
	Gruplar içi	31,332	108	,290			
	<b>Toplam</b>	31,820	112				

Varyans analizi testine göre katılımcıların iş doymu düzeylerinin görev unvanına göre farklılaşmadığı görülmüştür ( $p > 0.05$ ). Dolayısıyla iş doymu düzeyleri, işgörenlerin görev unvanına göre farklılık göstermemektedir. **H6a** Hipotezi reddedilmiştir.

Varyans analizi testine göre katılımcıların işgören performansı düzeylerinin görev unvanına göre farklılaşmadığı görülmüştür ( $p > 0.05$ ). Dolayısıyla işgören performansı düzeyleri, işgörenlerin görev unvanına göre farklılık göstermemektedir. **H6b** Hipotezi reddedilmiştir.

### 2.6.1.Faktör Analizi

**Tablo12.** İş Doymu İçin Faktör Analizi

KMO ve Bartlett Testi		
Örneklem Yeterliliğine Yönelik Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		,832
Bartlett Testi Sonuçları	Ki- Kare Değeri	856,994
	Serbestlik Derecesi (sd)	10
	Anlamlılık Değeri (Sig.)	,000

Yapılan çalışmada anket soruları KMO testi doğrultusunda incelenmiş ve değeri 0,832 olarak belirlenmiştir. Örneklem yeterliliği çok iyi olarak değerlendirilebilir.

Barlett testi sonuçları da ( $p < 0.01$ ); verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Varyansın toplam % 87,125' i açıklanmaktadır.

**Tablo13.** İşgören Performansı için Faktör Analizi

KMO ve Bartlett Testi		
Örneklem Yeterliliğine Yönelik Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		,779
Bartlett Testi Sonuçları	Ki- Kare Değeri	982,280
	Serbestlik Derecesi (sd)	6
	Anlamlılık Değeri (Sig.)	,000

Yapılan çalışmada anket soruları KMO testi doğrultusunda incelenmiş ve değeri 0,779 olarak belirlenmiştir. Örneklemin yeterliliği çok iyi olarak değerlendirilebilir.

Barlett testi sonuçları da ( $p < 0,01$ ); verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Varyansın toplam % 96,848 i açıklanmaktadır.

### 2.6.2. Korelasyon Analizi

İş doyumunu ile arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 14.** İş Doyumu ile İşgören Performansı Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

İş Doyumu	r	İşgören Performansı
		,873**
	p	,000

İş doyumunu ile işgören performansı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur ( $r = 0,873$   $p = 0,000 < 0,05$ ). Bulgular araştırmanın **7. hipotezinin doğruluğunu** göstermektedir.

### 2.6.3. Regresyon Analizi

**Tablo 15.** İş Doyumu İle İşgören Performansı Arasındaki Doğrusal Regresyon Modelinin Bulguları

	Kareler top.	s.d.	Kareler Ort.	F	p
Regresyon	24,248	1	24,248	355,495	,000b
Hata	7,571	111	,068		
Toplam	31,820	112			
R	,873	R <sup>2</sup>	,762	Düz. R <sup>2</sup>	,760



## İş Doyumu İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması

**Tablo 16.** Doğrusal Regresyon Modeli İçin ANOVA ve Belirleme Katsayısı Bulguları

	Katsayılar	std. Katsayılar	t	p
Sabit	,653		3,376	,001
İş Doyumu ort.	,854	,873	18,855	,000

İş doyumu ile işgören performansı arasındaki doğrusal regresyon modelinin anlamlılığı ANOVA testi ile incelenmiştir. ANOVA testine göre model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre iş doyumu ile işgören performansı arasındaki ilişki doğrusal regresyon modeliyle incelenebilir. Ayrıca model için düzeltilmiş R<sup>2</sup> katsayısı 0,762 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, işgören performansı değişkenliğinin %76'sının doğrusal regresyon modeli aracılığıyla iş doyumu tarafından açıklandığını göstermektedir.

İş doyumu ile işgören performansı arasındaki doğrusal regresyon modelinin katsayılarının tahmini bulgulara göre, İş doyumunun katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre İşgören performansı Y, iş doyumu da X<sup>1</sup> ile gösterilirse doğrusal regresyon modeli;

$$Y = 0,653 + 0,854 * X^1 \text{ olarak elde edilir.}$$

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma iş doyumunun işgören performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Başka bir ifade ile iş doyumunun işgören performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığına Ankara İli Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nde yapılan araştırma ile cevap aranmaktadır. Analiz sonuçları değerlendirildiğinde iş doyumu ile işgören performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ve işgören performansını etkilediği, demografik değişkenler açısından iş doyumunun katılımcıların cinsiyet ve öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu, medeni durum, yaş, görev unvanı ve çalışma süreleri açısından herhangi bir anlamlı farklılığın olmadığı, İşgören performansının katılımcıların cinsiyet ve öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu, medeni durum, yaş, görev unvanı ve çalışma süreleri açısından herhangi bir anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan çalışma neticesinde iş doyumu ile işgören performansı arasında bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin katsayısının r<sup>2</sup> değeri 0.762 olduğu tespit edilmiştir. İş doyumunun işgören performansını % 76 oranında etkilediği anlaşılmıştır.

Yapılan çalışma daha önce yapılan; Ndulue ve Ekechukwu (2016), Khan vd. (2012), Awan ve Asghar (2014) Inuwa (2016)' nın yapmış oldukları çalışmaları destekleyici niteliktedir. Yapılan çalışma sonucu değişkenler arası pozitif bir ilişkinin olduğunun görülmesi iş doyumu seviyesinin arttıkça işgören performansının aratacağı sonucunu göstermektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde de hem özel de hem de kamu

sektöründe işgörenlerin performansının artırılmasına yönelik politikalar üretilmesi noktasında önemli bir konuya dikkat çekmiştir.

İşletmelerin rakiplerine göre daha başarılı ve daha çok tercih edilebilir olmaları için işgörenlerinden en üst düzeyde istifade etmeleri gerekmektedir. Bu nedenle sadece fiziki değil aynı zamanda psikolojik unsurları da göz önünde bulundurarak işgörenlerin yaptıkları işi sahiplenerek, isteyerek ve severek yapmaları için gereken adımları atmaları gerekmektedir.

İnsanların farklılıklarından ötürü görev anlayışına da bakış açısı farklı olabilir. Bu nedenle işgörenleri doyuma ulaştırabilecek nedenler değişebilir. Bu durumlar yüksek ücret, rütbe terfi, fiziki olanakların düzeltilmesi, ast üst ilişkilerinde karşılıklı saygı, etkili iletişim vb. durumlardır. İşgörenler üzerinde bu durumların tespiti için insan kaynakları birimlerinin profesyonellik içerisinde doğru tespitlerde bulunmalarında fayda vardır. Ayrıca yöneticilerin karşılaştığı olaylara neden sonuç ilişkisi içerisinde yaklaşımlarının işletmeye yarar sağlayacağı düşünülmektedir (Kavlak,2019:452).

İnsanların iş hayatı içerisinde huzurlu olmaları sadece işletmeler için değil kendileri içinde oldukça önemlidir. Mutlu ve sağlıklı bireyler topluma pozitif geri dönüş sağlarlar. Çok yönlü olarak konu değerlendirildiğinde iş doyumunu yakalayabilmek için gereken özenin gösterilmesi ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışma, Ankara ili Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nde çalışan personelin iş doyumunun işgören performansı üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Çalışma aynı zamanda kapsamı yönünden, iş doyumunun işgören performansı üzerinde etkisini inceleyecek olan gelecek araştırmalara da katkı sağlayacaktır.

#### KAYNAKÇA

- Bingöl, D. (2003), İnsan kaynakları yönetimi, Beta Yayınları, 5. Baskı.
- Blenegen, M. A., (1993), "Nurses' Job Satisfaction: A Meta-Analysis Of Related Variables", Nursing Research, 42(1), 36-41.
- Cemaloğlu, N., (2007), "Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma". bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi 42: 111-126.
- Çınar, Ö. & Yeşil, S. (2016), Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Desteğin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisini İnceleyen Bir Yapısal Eşitlik Model Önerisi. International Journal of Social Sciences and Education Research, 2 (1), 349-369.
- Erdoğan, İ. (1999), İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul.
- Gupta, O. P. (1982), Commitment to Work of Industrial Workers. New Delhi: Concept Publishing Company.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. Schmit, M. J. (1997), A theory of individual differences in task and contextual performance, Human Performance, 10(2), 71-83.
- Kaplan, M. (2007), Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kavlak, A.(2019), "Nedensellik Üzerine", *Kayı*, 18(I1), 442-454.

## İş Doyumu İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması

- Kaynak, T.(1990), Organizasyonel Davranış, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İ.İ.E Yayın No:117.
- Örücü, E. ve Esenkal, F., (2005), "Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği)". Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 8/14: 141-166.
- Robbins P. S.,& Judge, T.A. (2013), Organizational Behavior. (İ. Erdem, Çev. Edt.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Palmer, M., &Winters, K. (1993), İnsan Kaynakları, (D. Şahiner, Çev.), İstanbul: RotaYayınları.
- Sayan, S. (1990), İşletmelerde Verimlilik ve Verimlilik Artırılmasına İlişkin Bir Uygulama, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. J. ve Osborn, R. N., (1988), Managing Organizational Behavior, New York: Wiley&Sons