



## İş Saygınlığının İş Performansı ve Yaşam Tatminine Etkisine Yönelik Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma



### A Study on Academics Towards the Effect of Decent Job on Job Performance and Life Satisfaction

Suzan URGAN\*  
Murat AK\*\*

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1088260>

#### Öz

#### Makale Bilgileri

**Makale Türü:**  
Araştırma  
Makalesi

**Geliş Tarihi:**  
15.03.2022

**Kabul Tarihi:**  
16.06.2022

© 2022 İKTİSAD  
Tüm hakları  
saklıdır.



Bu çalışma ile iş saygınlığının iş performansı ve yaşam tatminine etkisi akademisyenler perspektifinden ele alınmıştır. Günümüzdeki dinamik değişimler iş saygınlığını insan onuruna yakışır iş ya da insana yakışır iş anlamlarıyla asgaride sahip olunması gereken bir unsur olarak ortaya çıkarmaktadır. Araştırmada amaç çok farklı işleri yüksek bir başarı ile yapması beklenen akademisyenlerin algılamış oldukları iş saygınlıklarının onların performanslarını ve yaşam tatminlerini etkileyip etkilemediğinin ortaya çıkarılmasıdır. Bu amaçla basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılarak 289 akademik personelden veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 21 paket programı ile analiz edilmiştir. Akademisyenlerin algılamış oldukları iş saygınlıklarının iş performanslarına ve yaşam tatminlerine etkisini belirleyebilmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan regresyon analizi ile akademisyenlerin algılamış oldukları iş saygınlıklarının iş performansı ve yaşam tatmini düzeylerini etkilediği ortaya çıkarılmıştır. Bu bulgular insana yakışır iş bağlamında ele alınan iş saygınlığının, literatürde ele alınmış şekliyle fiziksel işlerle uğraşan çalışanlar kadar akademisyenler için de önem arz ettiği sonucunu ortaya koyarak akademisyenlerin iş performansını ve yaşam tatminini etkilediğini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş saygınlığı, iş performansı, yaşam tatmini, insana yakışır iş.

#### Abstract

#### Article Info

**Paper Type:**  
Research Paper

**Received:**  
15.03.2022

**Accepted:**  
16.06.2022

© 2022 JEBUPOR  
All rights  
reserved.



In this study, the effect of job prestige towards job performance and life satisfaction is discussed from the perspective of academics. Today's dynamic changes reveal job prestige as a factor that should be owned at least suitable to human or human dignity. The aim of the study is to reveal whether the perceived job prestige of academics, who are expected to do very different jobs with high success, affects their performance and life satisfaction. For this purpose, data were collected from 289 academic staff using simple random sampling method. The obtained data were analyzed with the SPSS 21 package program. Regression analysis was conducted to determine the effect of academicians' perceived job prestige on their job performance and life satisfaction. As a result of the regression analysis, it is revealed that the job prestige perceived by the academicians affected the levels of job performance and life satisfaction. These findings show that job prestige, which is considered in the context of job suitable to human, is as important for academics as it is for employees working physically, as discussed in the literature, and shows that job prestige of academics affect their job performance and life satisfaction.

**Keywords:** Job prestige, job performance, life satisfaction, job suitable to human.

**Atıf/ to Cite (APA):** Urgan, S. ve Ak, M. (2022). İş saygınlığının iş performansı ve yaşam tatminine etkisine yönelik akademisyenler üzerinde bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 285-297

\* ORCID Dr. Öğr. Üyesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Bafra İşletme Fakültesi, Sigortacılık ve Aktüerya Bilimleri Bölümü, [suzan.urgan@omu.edu.tr](mailto:suzan.urgan@omu.edu.tr)

\*\* ORCID Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, [muratak@kmu.edu.tr](mailto:muratak@kmu.edu.tr)

## Extended Abstract

### Introduction and Research Questions & Purpose:

The problem of how job dignity will affect job performance and life satisfaction is an important situation especially for academics who have to do many different jobs (Atalay, 2019: 313). Based on this problematic, in the research, answers to the questions “To what extent does the perception of respectable job affect job performance?,” “To what extent does the perception of respectable job affect life satisfaction?” are sought.

### Literature Review:

Job dignity is conceptually expressed in terms of decent work. The emergence of this concept occurs with dynamic changes all over the world, which brings about changes in the job performance of the individual existing in the enterprise and in life satisfaction for himself/herself (Navajas-Romero et al., 2019:1). Individuals’ positive perceptions about their jobs are directly reflected in their job performances (Yildiz et al., 2014: 236). Job performance corresponds to the set of actions that contribute to the achievement of the goals of the organization (Campbell and Wernik, 2015: 48). Likewise, Individuals’ happiness from life, and therefore life satisfaction, is affected by the conditions in their work life and job satisfaction (Judge & Watanabe, 1993). Life satisfaction is a positive evaluation of an individual’s entire life (Diener, 1984: 543).

### Methodology:

In this study, which is an applied research in the relational screening model, three different variables were used: perceived job esteem (independent variable), job performance (dependent variable) and life satisfaction (dependent variable). In the research, the effect of perceived job esteem on job performance and life satisfaction was investigated.

The universe of the research is the academic staff working at a state university. The number of academic staff of this university is 752. The research sample consists of 289 academic staff from the relevant university. Simple random sampling method was used in the study. The form used was sent to the academic staff online and 289 obtained from them. For a population of 750 people, the sample size is 254. It was seen that the sample number obtained was at a level that could represent the universe. The questionnaire form used in the research consists of four parts. In the first part, there are questions about demographic and social characteristics. The second part consists a respectable business scale developed by Duffy et al. (2017), Turkish adaptation of which is made by Buyukgoze-Kavas and Autin (2019). The third part of the form is the job performance scale. The scale was obtained by Dogan (2005) adding the eight performance items of Goodman and Svyantek (1999) to the job performance scale (Dogan and Ozdevecioğlu, 2009). The last part of the questionnaire is the life satisfaction scale and was developed by Diener et al. (1985). The Turkish adaptation was made by Bekmezci and Mert (2018). The research data were obtained from the internet by the survey method. The data obtained were analyzed with the SPSS 21 program. The normality analysis was performed. The effect of job esteem perceived by the research participants on job performance and life satisfaction was interpreted in the last part of the study with regression analysis.

### Results and Conclusions:

The first of the hypotheses was the hypothesis that the perceived job dignity of the academicians affected their job performance. As a result of the analysis, it was revealed that the perceived job prestige of the academicians affected their job performance ( $R^2: 0.190$ ). According to this result, one unit of work reputation increases job performance by 0.278 units. Based on this, the first hypothesis is accepted.

The second hypothesis in the study is that whether job esteem affects life satisfaction or not. With the analysis, it was concluded that the prestigious job perceptions of the academicians were effective on their life satisfaction ( $R^2:0,430$ ). Accordingly, one unit of perceived job dignity increases life satisfaction in academics by 0.774 units. With this result, the second hypothesis is accepted.

## 1. Giriş

Yeni küresel değişimler son derece karmaşık ve dinamik sistemlerle ifade edilmektedir. İnsan böyle bir sistem içinde rekabetçi bir ortamdadır. Bu rekabetçi ortamda özgürlükle, eşitlikle, güvenlikle ve insana yakışır üretkenlikle, çeşitli fırsatlar ve bu fırsatların sürdürülebilirliği içinde iş saygınlığı önem arz etmektedir. İş saygınlığı, insana yakışır iş anlamıyla kavramsal olarak ifade edilmektedir. Bu kavramın ortaya çıkışı tüm dünyada dinamik değişimlerle birlikte oluşmaktadır ki bu durum, işletme içinde var olan bireyin işletme için iş performansında, kendisi için de yaşam tatminindeki değişimleri beraberinde getirmektedir (Navajas-Romero vd., 2019:1). Bireylerin işleri ile ilgili olumlu algıları iş performanslarına birebir yansımaktadır (Yıldız vd., 2014: 236). İş performansı organizasyonun amaçlarına ulaşmaya katkı sağlayan eylemler bütününe karşılık gelmektedir (Campbell ve Wernik, 2015: 48). Aynı şekilde iş yaşamındaki koşullara ve işinden duyduğu memnuniyete göre yaşamdan duyduğu mutluluk ve dolayısıyla yaşam tatmini etkilenmektedir (Judge ve Watanabe, 1993: Alghamdi, 2015: 11; Erdoğan, 2021: 408). Yaşam tatmini bireyin hayatının bütünü ile ilgili olumlu değerlendirmelerdir (Diener, 1984: 543). Bu çerçeveden bakıldığında organizasyon içinde bireyin algılamış olduğu saygınlık hissi de performansını etkilemektedir (Hall vd., 2009: 385). Dolayısıyla bireyin algılamış olduğu iş saygınlığının hem iş performansını (Ferris vd., 2003: 43) hem de yaşam tatminini etkilemesi (Özdeveci ve Aktaş, 2007: 8) işletmeler için oldukça önem arz etmektedir.

İş saygınlığının iş performansı ve yaşam tatminini ne şekilde etkileyeceği sorunsalı özellikle birçok farklı işi yapmak zorunda kalan akademisyenler (Atalay, 2019: 313) için de önemli bir durumdur. Tüm bunlardan hareketle bu araştırmada, “saygın iş algısı, iş performansını ne düzeyde etkiler?, saygın iş algısı yaşam tatminini ne düzeyde etkiler?” sorularına cevap aranmaya çalışılmıştır. Literatürde saygın işin ya da insana yakışır işin iş performansını ve yaşam tatminini etkileme düzeyini inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda çalışmanın literatürdeki boşluğu dolduracağı öngörülmektedir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Araştırmanın kavramsal çerçevesinde iş saygınlığı, iş performansı ve yaşam tatmini kavramlarına yer verilmiştir.

### 2.1. İş Saygınlığı

İş saygınlığı, insana yakışır iş anlamıyla “düzgün iş”, “uygun iş” ve “insan onuruna yakışır iş” olarak literatürde yerini almıştır ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile evrensel bir hedef olarak belirlenmiştir (Işığışık, 2018: 304; Çolak, 2019: 78). Saygın iş kavramı 1999 yılında 87. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda bir rapor ile sunulmuştur (Ghai, 2003: 113). ILO (2021a), saygın işi yeterli sosyal koruma ve yeterli gelir getiren hakların korunduğu üretken iş olarak tanımlamaktadır.

Işığışık’a (2005) göre “insana yakışır iş” kişilerin çalışma ve istihdam hakkına, iş sağlığı ve güvenliği şartlarına, sosyal güvenlik imkânlarına, sendikalar veya sivil toplum kuruluşları vasıtasıyla kendilerini ifade edebilme haklarına atıfta bulunan kavramsal bir sürece karşılık gelmektedir (Yıldırım ve İslamoğlu, 2014: 147). İnsana yakışır iş çalışma hayatına ait temel stratejilere odaklanmaktadır (Çolak, 2019: 78). Bu stratejiler ışığında ILO tarafından “insana yakışır iş” olarak ifade edilen kavram aynı şekilde işveren tarafından “düzgün iş”, işgören açısından “insan onuruna yakışır iş” ve kamu idaresi açısından da “saygın iş” olarak kavramsallaştırılmaktadır (Yıldırım ve İslamoğlu, 2014: 147). Kavram herhangi bir şekilde cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm insanlık adına, bağımsızlık, hakkaniyet, güvenlik ve saygınlık içeren şartlarla insan onuruna yakışan üretken iş ile aynı anlamda kullanılmaktadır (Öçal ve Çiçek, 2021: 331). Buradan hareketle çalışma hayatına, iş kalitesine, haklara, iş yaşam dengesine ve cinsiyet farklılıklarıyla beraber iş-istihdam kalitesine odaklanmaktadır (Burchell vd., 2014: 463).

Saygın iş kavramı iş fırsatları, çalışmada özgürlük, üretken ve adil iş, işte adil ve eşit davranış görme, işte güvenlik ve saygınlık olarak altı boyuttur. İş fırsatları iş arayan herkesin ihtiyacına atıfta bulunurken, çalışma özgürlüğü çalışmanın özgürce seçiminde bir zorlama olmaması gerekliliğini ifade etmektedir. Üretken ve adil iş çalışanların kendileri ve aileleri için kabul edilebilir kaynaklara sahip olmayı, üretken ve adil iş ayrımcılığının olmamasını, güvenlik unsuru sağlığın, emekli maaşlarının ve geçim kaynaklarının korunmasını içermektedir. Son boyut saygınlık ise karar verme süreçlerinde tam bağımsızlık ve saygılı davranışlarla karşılaşma süreçlerini ifade etmektedir (Anker vd., 2003: 151-152).

Saygın iş göstergeleri ulusal mevzuatta tanımlanan normal çalışma süreleri, GSYİH'nin dağılımının bireysel kazançlara yansımadaki hakkaniyet, iş, aile ve kişisel yaşamın dengesi ve yapılan işin güvenliği olarak değerlendirilmektedir (ILO, 2021b). İş saygınlığı günümüz şartlarında bütün çalışanları ilgilendirmektedir. Buradan hareketle küresel bir gereksinim ve istek durumuna gelmiştir (Işığışık, 2018: 305). Olgu bazı meslekler için ayrıca özellikli bir durum arz etmektedir (Işığışık, 2009: 311). Bu bağlamda kadın işçilerin yapmış oldukları çalışmalar için (Yıldırım ve İslamoğlu, 2014), inşaat sektörü gibi dış mekânlarda görev yapan çalışanlar için (Bayrak, 2018) ve çocuk işçiler gibi (Global Child Forum, 2021) çalışanlar için spesifik örnekler verilebilmektedir. Aynı şekilde akademik alanda faaliyette bulunanlar için değişimlerle beraber gelişen çalışma koşulları bağlamında (Atalay, 2019: 293) ve saygınlık bağlamında (Şentürk, 2015: 17) saygın iş kavramı ile ortak paydada buluşulmaktadır. Saygın iş kavramı itibar kavramı ile anlam benzerliği göstermektedir ancak itibar kavramı daha çok işletmenin kendisinin iç ve dış paydaşları tarafından algılanma durumunu (Okur, 2006: 144; Fombrun ve van Riel, 1997: 9; Gül ve Avcı, 2018: 53) ifade etmektedir. Saygın iş ise bireyin çalışma hayat koşullarının algılanma perspektifini göstermektedir (Işığışık, 2018: 303; Ghai, 2003: 113; Burchell vd., 2014: 464).

## 2.2. İş Performansı

Performans, bir işin yerine getirilme şekli ile ilgili çalışan davranışı olarak, belirli bir zaman içerisindeki faaliyetlerle ilgili bir kavramdır (Bingöl, 2013: 367). İş performansı ise bireyin standart bir zaman diliminde organizasyon için beklenen toplam değerini içermektedir (Motowidlo, 2003: 39). Kavram süreç ve sonuç özellikleri ile ele alınmaktadır. Süreç yönü davranışsal olarak bireyin işi ile ilgili eylemlerini kapsamaktadır. Sonuç yönü ise bireyin iş davranışının sonucu olarak ortaya çıkan eylemlere karşılık gelmektedir (Sonnentag vd., 2010: 329).

İş performansını oluşturan iş davranışı, aynı bireyler ya da farklı bireylerce gerçekleştirilen davranış kümeleri arasındaki ayrım ile bunların örgütsel etkinliğe katkıda bulunma düzeyini ele almaktadır. Bu katkılar çerçevesinde örgütsel faaliyetlerde çalışanlar arasında performans farklılıkları ortaya çıkmaktadır (Motowidlo ve Kell, 2013: 3).

İş performansı kavramındaki performans, etkinlik, üretkenlik ya da verimlilikten ayrı olarak, görev ve bağlam açısından bir değerlendirmeye ele alınmaktadır (Sonnentag vd., 2010: 428). Görev performansı, bireyin örgütsel performansa katkısını teknik açıdan ele almaktadır. Organizasyon gerekliliklerinin yerine getirilmesinde girdi olarak alınan hammadde ve diğer materyalin ürün olarak çıktısındaki verimlilik durumunu içermektedir (Motowidlo vd., 1997: 75). Bağlamsal performans için Borman ve Motowidlo (1993), organizasyon için ekstra çaba göstermek, kural ve politikalara uymak, yardım etmek, işbirliği içinde olmak ve işle ilgili konularda meslektaşlarını uyarmak anlamında kullanmıştır (Sonnentag vd., 2010: 429). Görev performansı organizasyonun teknik üretiminin artırılması ile ilgili iken (Hogan ve Shelton, 1998: 133) bağlamsal performans organizasyon ve çevresi için değer oluşturan davranışları içermektedir (Borman ve Motowidlo (1993) bağlamsal performans örgütsel vatandaşlık davranışı ve toplum yanlısı örgütsel davranış içinde ele almaktadır (Motowidlo vd., 1997: 76).

### 2.3. Yaşam Tatmini

Mutluluk arayışı insan davranışlarının temel motivasyonu olarak değerlendirilmiş ve mutluluğu oluşturan nedenlerle ilgili sayısız faktör ortaya konulmuştur (Shin ve Johnson, 1978: 478). Mutluluğu açıklayan yaşam tatmini hayatı genel bir çerçeveden ele alarak yaşam kalitesini olumlu olarak değerlendirme derecesidir (Diener, 1984: 543; Diener vd., 1985: 71). Kişinin yaşamının bilişsel olarak olumlu değerlendirilmesiyle kavramsallaştırılan yaşam tatmini öznel iyi oluşun bir bileşeni olarak duygusal yönlerle ilgilidir (Pavot ve Diener, 2008: 138).

Andrews ve Whitney'e (1976) göre öznel iyi oluş üç bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler; yaşam tatmini, pozitif ve negatif duygulardır. Yaşam tatmini öznel iyi oluşun bilişsel-yargısal süreci ile ilgilidir. Bu süreç bireyin kendi yaşayış düzeni ile mevcut hayat standartlarını karşılaştırması ve buna bağlı olarak yargılama yapmasına dayanmaktadır (Diener vd., 1985: 71). Duygusal ya da anlık psikolojik değişimlerden ziyade öznel iyi oluşun yaşam tatmini değerlendirilmesi genel bir durumu ifade etmektedir. Hayatın bu değerlendirme süreci tatmin etme bağlamında heyecan verici genel geçer duygu durumundan soyutlanarak ele alınmaktadır. Burada yaşamın değerlendirilmesi, bireyin kendini ne kadar iyi hissettiği, beklentilerinin ne kadar iyi olabileceği ya da hayatıyla ilgili çeşitli faktörlerin ne kadar arzu edilir oluşu ile ilgili bir bütündür (Veenhoven, 1996: 6).

Yaşam tatmini eğitim, aile hayatı, kişilik ve genetik özellikler, ekonomik durum ve sosyal ilişkiler gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir (Koohbanani vd., 2013: 315). Appleton ve Song (2008) yaşam tatminini, kişinin gelir düzeyi, mesleği ve sosyal statüsü, sahip olduğu olanaklar, kurmuş olduğu sosyal ağ, refah düzeyi, devlet politikası ve çevresel faktörlere bağlamaktadır (Dağlı ve Baysal, 2016: 1251). Bu faktörlerin dengesi önem arz etmektedir (Atar vd., 2020: 266). Hangi sebebe bağlanırsa bağlansın yaşam tatmini bireyin kendini iyi hissetmesiyle örtüşmektedir. Bu bağlamda kendini iyi hisseden birey kendi faaliyetlerini devam ettirebilme gücünü bulmaktadır. Yaşam tatmini duyarak mutlu olan birey, davranışlarını ilerleme yönünde genişletir ve iyi bir kaynak inşa eder (Veenhoven, 2015: 22).

### 3. Yöntem

Araştırmanın yöntem kısmında, araştırmanın hipotezleri, modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve ölçeklerle ilgili açıklamalar bulunmaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Alan yazın incelendiğinde, iş performansı ve yaşam tatmininin bağımlı ya da bağımsız değişken olarak ele alındığı çok sayıda çalışma yer almaktadır. Bununla beraber saygın iş, iş performansı ve yaşam tatmini ilişkisini, akademisyenler örnekleme ile ortaya koyan çalışmanın olmadığı görülmektedir. Araştırma değişkenlerinin her biriyle ya da yakın anlama sahip başka kavramlarla ilişkileri bakımından yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde; Ferraro vd.'nin (2018) yapmış olduğu çalışmada saygın iş ile iş motivasyonu arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Navajas-Romero vd. (2019), çalışma koşullarını bütüncül ve sistematik bir yaklaşımla saygın iş çerçevesinde ele almıştır. Araştırmacılar bu çalışmada işe bağlılık ilişkisini, yedi adet insana yakışır iş endeksi bağlamında değerlendirmişlerdir. Hall vd. (2009), yaptıkları çok değişkenli bir model kapsamında organizasyonlarda hesap verebilirliğin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği, bunun da saygınlık algısı ile iş performansı ve iş memnuniyetini etkilediğini ortaya çıkarmışlardır. Polatçı (2015) ve Demirer ve Polatçı (2019), örgütsel desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkisini iş tatmininin aracılık etkisiyle ele almışlardır. Çivilidağ vd. (2018) mesleki benlik saygısının yaşam doyumunun yordayıcısı olduğu sonucunu yapmış oldukları çalışmada ortaya koymuşlardır. Yang vd. (2015), iş

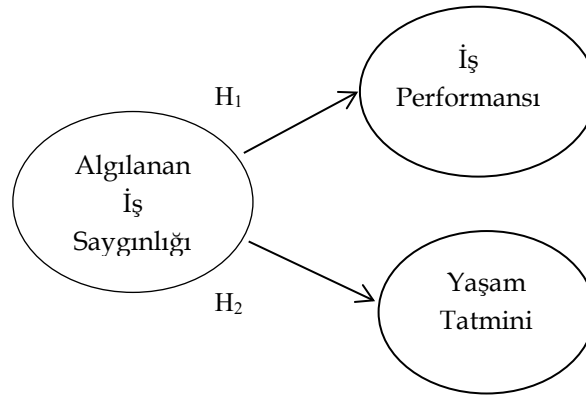
saygınlığı kavramını kurumsal itibar çerçevesinde ele almışlar ve iş tatmininin kavram ile pozitif etkisini ortaya çıkarmışlardır. Aynı şekilde Tanyeri Mazıcı ve Gölge (2017), akademisyenleri örneklem olarak aldıkları çalışmada benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007), kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılığın yaşam tatmini üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Adil iş ortamı, güvenlik ve saygınlık, çalışan kariyeri ve iş imkânlarının (Öçal ve Çiçek, 2021) saygın işin alt boyutları olmasından hareketle, bu unsurlar örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve kariyer bağlılığının öncülleri olarak ifade edilebilmektedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018). Green (2021), çalışmada saygın iş ile refah ve sağlık arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koymaktadır. McIlveen vd. (2021), insana yakışır iş ile iş memnuniyeti ve işe bağlılık ilişkisinde, işçilerin gelirleri ve mesleklerinin prestij algılarının insana yakışır iş algılarını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (McIlveen vd., 2021). Bu çalışmalardan hareketle, araştırmada kurgulanan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin birebir ele alındığı bir çalışma olmaması nedeniyle değişkenlere yakın kavramlar ortaya konulmuş ve bu çalışmalarda ulaşılan sonuçların örüntüsü ile aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

**H<sub>1</sub>:** Akademisyenlerin algıladıkları iş saygınlıkları iş performanslarını pozitif yönde etkiler.

**H<sub>2</sub>:** Akademisyenlerin algıladıkları iş saygınlıkları yaşam tatminlerini pozitif yönde etkiler.

### 3.2. Araştırmanın Modeli

İlişkisel tarama modelinde olan bu araştırmada algılanan iş saygınlığı (bağımsız değişken), iş performansı (bağımlı değişken) ve yaşam tatmini (bağımlı değişken) olmak üzere üç ayrı değişken kullanılmıştır. Araştırmada algılanan iş saygınlığının iş performansı ve yaşam tatminine etkisi araştırılmıştır. Çalışmanın modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

### 3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmada evreni bir devlet üniversitesinde görev yapan akademik personel oluşturmaktadır. Bu üniversitenin akademik personel sayısı 2021 yılı performans programı verilerine göre 752’dir. Araştırma örneklemini ilgili üniversiteden çalışmaya katılan 289 akademik personel oluşturmaktadır.

Çalışmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılacak form online anket yöntemiyle akademik personele iletilmiştir ve bunlardan 289 adet kullanılabilir anket formu elde edilmiştir. Gürbüz ve Şahin (2014: 132), 1000 kişilik bir evren büyüklüğünü temsil eden örneklem sayısını 0,05 güvenilirlik düzeyinde, 0,05 örnekleme hatası için (p=0,5 ve q=0,5) 278 olarak belirtmiştir. 750 kişilik bir evren büyüklüğü için örneklem sayısı 254’tür. Böylece elde edilen örneklem sayısının evreni temsil edebilecek düzeyde olduğu görülmektedir.

### 3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan anket formunun dört bölümü bulunmaktadır. İlk bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, akademik unvan ve hizmet yıllarını içeren demografik ve sosyal özellikleri ile ilgili sorular bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünü, Duffy vd. (2017) tarafından geliştirilen (Büyükgöze-Kavas ve Autin, 2019) ve Türkçe uyarlaması Büyükgöze-Kavas ve Autin (2019) tarafından yapılan saygın iş ölçeği oluşturmaktadır. Ölçek 15 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte 7., 8., 10 ve 11. maddeler ters kodlanmıştır. Büyükgöze-Kavas ve Autin (2019) tarafından ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,800 olarak bulunmuştur.

Formun üçüncü bölümünü iş performansı ölçeği oluşturmaktadır. Ölçek, Doğan (2005) tarafından Smith vd. (1983) iş performansı ölçeğine Goodman ve Svyantek (1999)'in sekiz performansı maddesi eklenerek elde edilmiştir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009). Ölçeğin ilk 14 sorusu bağlamsal performansı ve diğer sekiz sorusu görev performansını içermektedir. Doğan (2015) yaptığı çalışmada görev performansının güvenilirliğini 0,860 ve bağlamsal performansın güvenilirliğini 0,770 olarak tespit etmiştir.

Ankette son bölüm yaşam tatmini ölçeğine aittir. Yaşam tatmini ölçeği Diener vd. (1985) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe uyarlaması Bekmezci ve Mert (2018) tarafından yapılmıştır. Tek boyutlu ölçek beş maddeden oluşmaktadır. Bekmezci ve Mert (2018) ölçeğin güvenilirliğini 0,876 olarak bulgulamıştır.

Araştırmada veri analizi öncesinde kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach's Alpha ölçülmüştür. Ölçeklerin Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.** Ölçeklerin Cronbach's Alpha Katsayıları

Ölçekler	Cronbach's Alpha Katsayıları
Saygın İş Ölçeği	0,877
İş Performansı Ölçeği	0,909
Yaşam Tatmini Ölçeği	0,899

Araştırmada ele alınan ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip oldukları görülmektedir (Kayış, 2010: 405).

### 3.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 31.12.2021 tarih ve 1023 karar sayısı ile izin alınmıştır. Araştırma verileri 01/01/2022-30/01/2022 tarihleri arasında anket yöntemiyle internet üzerinden elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 21 programı ile analiz edilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde normallik analizi yapılmıştır. Normallik analizi kullanılacak analiz yönteminin (parametrik-nonparametrik) tespiti için yapılmaktadır. Yapılan normallik analizi sonuçlarına göre, saygın iş ölçeğinin çarpıklık değeri (-0,275), basıklık değeri (-0,586), iş performansı ölçeğinin çarpıklık değeri (-0,143), basıklık değeri (0,513) ve yaşam tatmini ölçeğinin çarpıklık değeri (-0,603), basıklık değeri (0,560) olarak belirlenmiştir. Sonuçlar -1 ve +1 arasında dağıldığı bulgulanmıştır. Bu sonuç itibarıyla verilerin normal dağıldığı kararına varılmıştır (Ak, 2010: 73).

Araştırma katılımcılarının algılamış oldukları iş saygınlıklarının iş performansı ve yaşam tatminlerine etkisi regresyon analizi ile çalışmanın son bölümde yorumlanmıştır.

## 4. Bulgular

Araştırmanın bulgular kısmında katılımcıların demografik bulguları ile belirlenmiş olan iş saygınlığının yaşam tatmini ve iş performansı üzerine etkisini ifade eden tablolar ve yorumlar bulunmaktadır.

### 4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırma örneklemine ait katılımcı özellikleri Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Özellikleri

Değişkenler		Sıklık	%
Cinsiyet	Kadın	160	55,4
	Erkek	129	44,6
Yaş	18-25	10	3,5
	26-35	64	22,1
	36-45	141	48,8
	46-55	53	18,03
	56 ve üzeri	21	7,3
Akademik Unvan	Profesör	34	11,8
	Doçent	51	17,6
	Dr. Öğr. Üyesi	70	24,2
	Öğretim Görevlisi	72	24,6
	Araştırma Görevlisi	39	13,5
	Okutman	29	8
Hizmet Yılı	5 yıl ve altı	68	23,5
	6-10 yıl arası	70	24,2
	11-16 yıl arası	71	24,6
	17-22 yıl arası	41	14,2
	23 yıl ve üzeri	39	13,5
<b>Toplam</b>		<b>289</b>	<b>100</b>

Tablo 2’ye göre katılımcıların 160’ı (%55,4) kadın, 129’u (%44,6) erkektir. Katılımcılar yaş değişkenine göre; 10’u (%3,5) 18-25, 64’ü (%22,1) 26-35, 141’i (%48,8) 36-45, 53’ü (%18,03) 46-55 ve 21’i (%7,3) 56 yaş ve üzeri olarak bulgulanmıştır. Akademik unvan değişkenine göre katılımcılardan 34 kişi (%11,8) profesör, 51 kişi (%17,6) doçent, 70 kişi (%24,2) doktor öğretim üyesi, 72 kişi (%24,6) öğretim görevlisi, 39 kişi (%13,5) araştırma görevlisi ve 29 kişi (%8) okutmandan oluşmaktadır. Ayrıca hizmet yılı değişkenine göre 68 kişi (%23,5) 5 yıl ve altı, 70 kişi (%24,2) 6-10 yıl arası, 71 kişi (%24,6), 41 kişi (%14,2) 17-22 yıl arası ve 39 kişi (%13,5) 23 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

### 4.2. Algılanan İş Saygınlığının İş Performansına Etkisi

Akademisyenlerin algılamış oldukları iş saygınlıklarının iş performanslarını etkileme düzeyi basit doğrusal regresyon analizi ile ölçülmüştür. Analiz sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3.** Algılanan İş Saygınlığı ve İş Performansı Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Katsayı	T	Anlam Düzeyi
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	3,165	0,127		24,925	0,000
Saygın İş Algısı	0,278	0,033	0,440	8,291	0,000
Bağımlı Değişken: İş Performansı					
F Değeri: 68,744 p: 0,000					
R=0,440 R <sup>2</sup> =0,193 Adjusted R <sup>2</sup> =0,190					



Yapılan basit doğrusal regresyon analizi ile akademisyenlerin algıladığı iş saygınlıklarının iş performansları üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ( $F=68,744$ ,  $p=0,000<0,05$ ). Düzeltilmiş  $R^2$  değeri 0,190'dır. Bu değer iş performansı düzeyindeki %19'luk varyansın saygınlık algısına bağlı olduğunu göstermektedir. Buna göre değişkenler arasındaki basit doğrusal ilişkiye ilişkin regresyon denklemi; iş performansı= $3,165+0,278$  (saygın iş algısı) şeklindedir. Yani “saygınlık algı düzeyindeki 1 birimlik artış iş performansını 0,278 birim artırmaktadır” şeklinde yorumlanmaktadır.

Sonuç: “H1. Akademisyenlerin algıladıkları iş saygınlıkları iş performanslarını pozitif yönde etkiler” hipotezi kabul edilmiştir.

Akademisyenlerin algıladıkları iş saygınlıklarının yaşam tatminlerini etkileme düzeyini belirlemek için yapılan basit doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Algılanan İş Saygınlığı ve Yaşam Tatmini Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Katsayı	T	Anlam Düzeyi
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	0,982	0,199		4,945	0,000
Saygın İş Algısı	0,774	0,052	0,657	14,774	0,000
Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini					
F Değeri: 218,277 p: 0,000					
R= 0,657 R <sup>2</sup> = 0,432 Adjusted R <sup>2</sup> = 0,430					

Basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, akademisyenlerin algıladıkları saygınlık düzeylerinin yaşam tatminleri arasındaki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $F=218,277$ ,  $p=0,000<0,05$ ). Düzeltilmiş  $R^2$  değeri 0,430'dur. Bu değere göre yaşam tatmini düzeyindeki %43 varyansın saygınlık algısına bağlı olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki basit doğrusal ilişkiye ilişkin regresyon denklemi; yaşam tatmini= $0,982+0,774$  (saygın iş algısı) şeklindedir. Bu sonuç “saygınlık düzeyindeki 1 birimlik artış yaşam tatminini 0,774 birim artırmaktadır” şeklinde yorumlanmaktadır.

Sonuç: “H2. Akademisyenlerin algıladıkları iş saygınlıkları yaşam tatminlerini pozitif yönde etkiler” hipotezi kabul edilmiştir.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma ile akademisyenlerde iş saygınlığının iş performansı ve yaşam tatmini üzerine etkileri iki hipotezle ortaya konulmaya çalışılmış, bu amaçla akademisyenlerden veriler toplanmıştır.

Hipotezlerden ilki akademisyenlerin algılamış oldukları iş saygınlıklarının iş performanslarını etkileyip etkilemediğine dair oluşturulmuş hipotez idi. Yapılan analiz sonucunda akademisyenlerin algılamış oldukları iş saygınlıklarının iş performanslarını etkilediği ortaya çıkarıldı ( $R^2: 0,190$ ). Bu sonuca göre bir birimlik iş saygınlığı iş performansını 0,278 birim artırmaktadır. Buradan hareketle birinci hipotez kabul edilmiştir. İş saygınlığının iş performansını etkileme düzeyi ile ilgili elde edilen sonuç değerlendirildiğinde geçmiş çalışmaların (Ferraro vd., 2018, Navajas-Romero vd., 2019, Işığışok, 2018 ve Hall vd., 2009) sonuçları ile ortak sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Araştırmada ikinci hipotez iş saygınlığının yaşam tatminini etkileyip etkilemediğine dair oluşturulmuş hipotez idi. Yapılan analiz ile akademisyenlerin saygın iş algılarının yaşam tatminleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşıldı ( $R^2:0,430$ ). Buna göre bir birimlik algılanan iş saygınlığı akademisyenlerde yaşam tatminini 0,774 birim artırmaktadır. Elde edilen bu sonuç ile 2. hipotez kabul edilmiştir. Akademisyenlerde iş saygınlığının yaşam tatmini ile ilişkisine dair ulaşılan sonuca göre daha önce yapılan çalışmalarla (Hall vd., 2009, Çivilidağ vd., 2018, Yang vd., 2015, Tanyeri

Mazıcı ve Gölgeci, 2017, Öçal ve Çiçek, 2021, Green, 2021, Işığışok, 2018 ve McIlveen vd., 2021) paralel sonuçlara ulaşmıştır.

Elde edilen tüm sonuçlar değerlendirildiğinde işletmelerde bireylerin yapmış oldukları faaliyetlerde algılamış oldukları iş saygınlığının önemi ortaya çıkmaktadır. Bu saygınlığın çeşitli faktörlerle özellikle işletme kaynaklı ve birey kaynaklı nedenlerle ve sonuçlarla değerlendirilmesi mümkündür. Akademisyenlerin özellikli donanımlara sahip bireyler olarak birçok farklı işi beceri ile yapması beklenen bir meslek grubu olmasından dolayı, araştırma konusu onlar için daha spesifik bir hal almaktadır. Çalışmada elde edilen bulgular akademisyenlerin algılamış oldukları iş saygınlığının hem iş performanslarına hem de yaşam tatminlerine yansıdığını göstermektedir. Buradan hareketle akademisyenlerin içinde bulunduğu örgütsel alanda işleri ile ilgili algıladıkları saygınlığı etkileyecek faktörlerin bu anlamda ele alınması önem arz etmektedir. Konu çerçevesinde; farklı evren ve örneklerle, farklı analiz yöntemlerinin kullanımı ile bağımlı ve bağımsız değişken değişimleri ile yapılacak araştırmalar literatüre katkı sağlayacaktır.

### Kaynakça

- Ak, B. (2010). Hipotez testi. Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde* (s. 73-82). Asil Yayıncılık.
- Alghamdi, F. S. (2015). Another look at job and life satisfaction among employees: Evidence from a developing country. *American Journal of Industria and Business Management*, 5, 11-19. <http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2015.51002>.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. ve Ritter, J. A. (2003). Measuring decentwork with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147-178.
- Atalay, S. (2019). Akademik Taylorizm, performans yönetimi ve akademik üretimde niceliğin önemi: Akademisyenler üzerine niteliksel bir çalışma. *Sefad*, 42, 291-322.
- Atar, A., Urgan, S. ve Erdoğan, P. (2020). Covid-19 pandemi dönemindeki iyimserlik-kötümserlik ve yaşam tatmininin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities*, 7(7), 263-278.
- Bayrak, S. (2018). İnsana yakışır iş kavramı bakımından Türkiye’de inşaat sektörünün genel görünümü. *Çalışma ve Toplum*, 58(3), 1531-1554.
- Bekmezci, M. ve Mert, İ. S. (2018). Yaşam tatmini ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Toros Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8), 166-177.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. Beta Yayıncılık.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personel selection research. *Human Performance*, 10,99-109.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A. ve Agloni, N. (2014). The quality of employment and decentwork: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38, 459-477.
- Büyükgöze-Kavas, A. ve Autin, K. L. (2019). Decentwork in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76.
- Campbell, J. P. ve Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47-74
- Çivilidağ, A., Yanar, A., Kızıllırmak, B. ve Denizli, T. (2018). Mesleki benlik saygısı, sürekli kaygı ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 2(3), 45-60.
- Çolak, A. (2019). Sosyal politikanın uluslararası taraflarından uluslararası çalışma örgütü ve küreselleşme. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 5(1), 73-84.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.

- Demirer, M. C. ve Polatçı, S. (2019). Örgütsel-sosyal destek ile duygusal zekânın iş ve yaşam tatmini üzerine etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 381-399.
- Diener, A. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-573.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Doğan, Y. (2005). Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların görev ve bağlamsal performansları üzerine etkisini belirlemeye yönelik Kayseri’de bir araştırma. (Yayınlanmamış YL Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri
- Doğan, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların performansları üzerindeki etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(18), 165-190.
- Erdoğan, P. (2021). İş tatmini ile tükenmişlik ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması. *Bmij*, 9(2), 405-425. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i2.1749>.
- Ferris, G. R., Blass, F. R., Douglas, C., Kolodinsky, R. W. ve Treadway, D. C. (2003). Personal reputation in organizations. In: J. Greenburg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (2nd ed., p. 211–246). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Ferraro, T., Moreira, J. M., dosSantos, N. R., Pais, L. ve Sedmak, C. (2018). Decentwork, work motivation and psychological capital: An empirical research. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 60(2), 339–354.
- Fombrun, C. ve van Riel, C. B. (1997). The reputational and scape. *Corporate Reputation Review*, 1(1-2), 5-13.
- Ghai, D. (2003). Decentwork: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113-145.
- Global Child Forum (2021, 7 Aralık). *Decentwork*. <https://www.globalchildforum.org/theme/decentwork>.
- Green, F. (2021). Decentwork and the quality of work and employment. *Global Labor Organization Discussion Paper Series*, 817.
- Gül, H. ve Avcı, M. (2018). Kurumsal itibarın kariyer yönetimi üzerindeki etkileri: KTMÜ örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(34), 53-69.
- Gürbüz, S. ve F. Şahin (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Felsefe yöntem-analiz. Seçkin Yayıncılık.
- Hall, A., T, Zinko, R., Perryman, A. A. ve Ferris, G. R. (2009). Organizational citizenship behavior and reputation: Mediators in the relationships between accountability and job performance and satisfaction. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 15(4), 381-392, doi:10.1177/15480518093315.
- Hogan, R. ve Shelton, D. (1998). A socioanalytic perspective on job performance. *Human Performance*, 11(2/3), 129-144.
- ILO (2021a, 21 Aralık). Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection, 2013. [https://www.ilo.org/travail/Whatsnew/WCMS\\_173363/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/Whatsnew/WCMS_173363/lang-en/index.htm)
- ILO (2021b, 21 Aralık). Decentwork. International Labour Conference. 87th Session, 1999, Report of The Director. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.
- Işığışık, Ö. (2009). Küreselleşme sürecinde insana yakışır iş. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 307-331.
- Işığışık, Ö. (2018). Çalışma yaşamının kalitesinin artırılmasında “insana yakışır iş”. *Journal of Engineering Sciences and Design*, 6, 302 – 311.
- Judge, T. A. ve Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939–948.
- Kayış, A. (2010). Güvenirlilik analizi. Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* içinde (s.403-419). Asil Yayıncılık.

- Koohbanani, S. E., Dastjerdi, R., Vahidi, T. ve Far, M. H. G. (2013). The relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence with life satisfaction among birj and gifted female high school students. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 84, 314 – 320.
- McIlveen, P., Hoare, P. N., Perera, H. N., Kossen, C., Mason, L., Munday, S., Alchin, C., Creed, A. ve McDonald, N. (2021). Decentwork's association with job satisfaction, work engagement, and withdraw alintentions in Australian working adults. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 18-35.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. ve Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71–83.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (p. 39–53). John Wiley & Sons, Inc.
- Motowidlo, S. J. ve Kell, H. J. (2013). Job performance. In N. W. Schmitt, S. Highhouse & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (p. 82–103). John Wiley & Sons, Inc.
- Navajas-Romero, V., Díaz-Carrión ve Ariza-Montes, A. (2019). Decentwork as determinant of work engagement on dependent self-employed. *Sustainability*, 11, 2512, doi: 10.3390/su11092512 www.mdpi.com/journal/sustainability.
- Okur, M. E. (2006). Kurumsal saygınlık ve yönetimi. *Öneri*, 7(26), 143-146.
- Öçal, M. ve Çiçek, Ö. (2021). Neo-liberalizmin gölgesinde istihdam: Dünyada istihdamın durumuna insani bir bakış. *Journal of Social Policy Conferences*, 80, 321-363.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Pavot, W. ve Diener, E. (2008). Yaşam ölçeğinden memnuniyet ve yaşam memnuniyetinin ortaya çıkan yapısı. *Pozitif Psikoloji Dergisi*, 3(2), 137-152, DOI: 10.1080/17439760701756946.
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 25-44.
- Shin, D. C. ve Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475–492.
- Smith, C. A., Organ, D. A. ve Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior. Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Sürücü L. ve Maşlakçı A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *IJMA*, 2(3), 49-65.
- Sonnentag, S., Volmer, J. ve Spychala, A. (2010). Job performance. In J. Barling (Ed.), *Micro approaches*, Sage handbook of organizational behavior (p.427-447), Los Angeles, California.
- Şentürk, B. (2015). Çokuz ama yokuz: Türkiye’de akademisyen kadınlar üzerine bir analiz. *Vira Verita E-Dergi*, 2, 1-22 (ISSN: 2149-3081).
- Tanyeri Mazıcı, E. ve Gölgeli, K. (2017). Job satisfaction in terms of social gender equality in employees and its effect on the corporate reputation: The sample of ERU academicians. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(2), 508-518.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction, in W. E., Saris, R., Veenhoven, A. C., Scherpenzeel & B., Bunting (Eds), *A comparative study of satisfaction with life in Europe* (p. 11-48), Eötvös University Press, ISBN963 463 081 2.
- Veenhoven, R. (2015). Overall satisfaction with life: Subjective approaches. In W. Glatzer, L. Camfield, V. Moller & M. Rojas (Eds.), *Global Handbook of Quality of Life. International Handbooks of Quality-of-Life* (p. 207-238), Springer, Dordrecht. [https://doi.org/10.1007/978-94-017-9178-6\\_9](https://doi.org/10.1007/978-94-017-9178-6_9).
- Yang, L., Yaacob, Z. ve Teh, S. Y. (2015). The impact of corporate reputation on job satisfaction and financial performance: A study of small and medium sized enterprises in Hebei, China. *The Journal of Entrepreneurship and Business*, 3(1), 72-87, E-ISSN: 2289-8298.

- Yıldız, S., Savcı, G. ve Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1), 233-249.
- Yıldırım, S. ve İslamoğlu, E. (2014). “İnsana yakışır iş” kavramı bağlamında Türkiye’de ev hizmetinde çalışan kadınlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 4(2), 145-175.