

# TURİZM EĞİTİMİ VEREN AKADEMİSYENLERİN İŞ TATMİN VE PERFORMANS DÜZEYLERİNİN BİREYSEL ÖZELLİKLERİNE GÖRE DEĞİŞMESİ

Şule ARDIÇ YETİŞ<sup>1</sup>  
Eda ÖZGÜL KATLAV<sup>2</sup>

## ÖZET

Üniversiteler ülkelerin geleceğinin şekillendiği eğitim kurumlarıdır ve burada çalışan akademik personelin yaptıkları işten memnun olmaları büyük önem taşımaktadır. Literatürde iş tatminine yönelik pek çok çalışma bulunurken akademisyenlerin özellikle turizm alanında iş tatmin düzeylerine yönelik çalışma kısıtlıdır. Bu nedenle çalışmada, turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmin ve performans düzeylerinin bireysel özelliklere göre değişip değişmediğinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Çalışmada veri toplama yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmış ve 207 katılımcıdan yararlanılmıştır. Uygulama Mayıs-Eylül 2015 döneminde yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS paket programında analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmini ve performansları arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, turizm eğitimi veren akademisyenlerin bireysel özelliklerine göre iş tatmin ve iş performans düzeylerinde farklılık bulunmamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Tatmini, İş Performansı, Demografik Özellikler, Akademisyenler.

---

<sup>1</sup>Şule ARDIÇ YETİŞ, Arş. Gör., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği.

<sup>2</sup>Eda ÖZGÜL KATLAV, Arş. Gör., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği.

## CHANGE OF JOB SATISFACTION LEVELS OF THE TOURISM TEACHING-ACADEMIC STAFF IN ACCORDANCE WITH PERSONAL CHARACTERISTICS

### **ABSTRACT**

*Universities are educational institutions that shape the future of countries and it is important if the academicians working in universities are satisfied with their work. While many studies can be found about job satisfaction in the literature, job satisfaction of academicians, especially in the field of tourism is limited. For this reason, the study aimed to evaluate whether the level of job satisfaction and performance of tourism training academicians changed or not according to their personal characteristics. A survey has been completed by 207 tourism academicians via e-mail during the period May-September 2015. The collected data were analyzed by using SPSS program. According to the result of the analysis, it is certain that there is a positive relation between job satisfaction and job performance for the population of tourism training academicians. Also, it is found that this relation does not change significantly with personal characteristics of participants in the survey.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Job Performance, Demographic Characteristics, Academicians.*

## **1. GİRİŞ**

Günümüzde her birey elindeki koşullar elverdiğince ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadır. İhtiyaçlarını karşılayabilen bireyler psikolojik olarak tatmin olurken tam tersi bir durumda bireylerde tatminsizlik yaşanmaktadır. İş hayatında çetinleşen şartlar altında işgörenlerin tatmin yaşaması zorlaşmaktadır. Küreselleşen dünyada rekabetin artmasıyla birlikte işgörenlerin iş tatmini ve performans gibi konular önem kazanmıştır. Bu nedenle iş tatmini ve iş tatmininin etkilediği performans konuları birçok çalışmaya konu olmuştur (Gupta, 1982; Agho vd., 1993; Eyupoğlu ve Saner, 2009; Tsai ve Wu, 2010; Yazıcıoğlu, 2010; Özaydın ve Özdemir, 2014).

Üniversiteler, genç neslin yetiştirildiği, istihdam edilecek alanlara yönelik teknik ve uygulamalı eğitimin yanı sıra gençlere entelektüel bakış açısı kazandırılan ortamlardır. Böyle bir ortamda önem kazanan kişilere eğitimi veren öğretim elemanlarıdır. Turizm akademisyenleri gençlere akademik bir vizyon dışında aynı zamanda günceli takip edebilen insan ilişkileri kuvvetli bireyler yetişmeyi görev edinmişlerdir. Öğretim üyelerinin görevlerini yapabilmeleri üniversitede iş yönüyle tatmin olmalarına bağlıdır (Sergiovanni ve Starratt, 1998: 157).

Literatürde iş tatmini çeşitli şekillerde tanımlanmıştır ve birçoğunun orta noktası bireyin işine karşı duyduğu duygusal tepki veya işe karşı tutumu olarak belirtilmektedir (Baş ve Ardıç, 2002a; Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005; Kuşluyan, 2009; Wagner ve Hollenbeck, 2010) . Performans ise işletmeye göre belirli bir zamanda üretilen mal veya hizmetin miktarı olarak belirtilirken, birey için hedefe ulaşma konusunda harcanan çaba düzeyi olarak tanımlanabilmektedir (Fischer, 2001; Yazıcıoğlu, 2010; Dönmez, 2014). İşletmelerin başarıları işgörenlerinin performansları ile ne derecede katkı sağladığına göre değişebilmektedir. İşgörenin kendisinden beklenen performansı gösterebilmesi için yüksek motivasyona sahip ve işletmeye bağlı olması gerekmektedir. Bunu sağlamak için işletmelerce işgörene iyi ücret ve fırsatları, işletme içerisinde yükselme ve terfi olanakları gibi tatmin edici imkânlar sunulmalıdır. İşletmelerin sundukları imkânlar örgütsel olarak işletme başarısını sağlasa da bireysel özelliklere göre iş tatmini değişebilmektedir.

Bu çalışmada Türkiye’de faaliyet gösteren ve bünyesinde Turizm Fakültesi/ Yüksekokulu bulunan devlet üniversitelerindeki turizm alanında eğitim veren turizm akademisyenlerinin iş tatmin ve iş performans düzeyleri arasındaki ilişki ve bu ilişkinin bireysel özelliklere göre değişip değişmediğinin ölçülmesi amaçlanmaktadır.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. İş Tatmini ve Performans Kavramları**

İş tatmini kavramını Hackman ve Oldham (1975) “çalışanların işinden duyduğu mutluluk” olarak tanımlamışlardır. Locke (1976), Vroom (1964) ve Özdevecioğlu (2003) ise iş tatmini kavramını işgörenin işini ve iş çevresine

ilişkin beklenti düzeyindeki duygu, düşünce ve eğilimleri ile gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı olan olumlu ve hoş giden duygusal durum olarak tanımlamaktadırlar (Akt. Kuşlivan ve Kuşlivan, 2005). Bir başka tanıma göre ise iş tatmini, "işgörenin fiziksel ve sosyal şartların yanında görevine olan duygusal bir tepkisidir ve işgörenin psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılanma derecesine işaret eder" (Schemerhorn vd., 1994). İş tatmini kavramını, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk olarak tanımlamak mümkündür (Bingöl, 1997). Tüm bu tanımlardan yola çıkarak genel bir tanım yapılacak olursa iş tatmini, kişinin iş deneyimlerini değerlendirme sonuçları hakkındaki memnuniyeti veya olumlu duygusal ifadesi olarak tanımlanmaktadır (Erdil ve Keskin, 2003). İş tatmininin işgören açısından önemi; işgörenlerin iş tatminlerinin yüksek olması, hem kendi mutluluğu hem de verdiği hizmetin kalitesini yükseltmek açısından önemlidir. İş tatmini, işe karşı kişisel bir tutum olup, işgörenlerin iş ve iş yaşamındaki beklentilerine ulaştıkları zaman duydukları olumlu duygusal bir durumdur (Şahin, 2007). İş tatmininin üç önemli boyutu bulunmaktadır (Luthans, 1995: 170-172): İlk boyutu, bir iş durumuna durumsal yanittir. Bu yüzden soyuttur, sadece ifade edilebilir. İkinci boyutu, genellikle çıktılar, beklentileri ne derece karşıladığı ile belirlenebilir. Üçüncü boyutu ise birbiriyle ilgili birçok tutumları da birlikte meydana getirir. Bunlar genelde ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı ve çalışma arkadaşlarıyla ilgilidir.

Bireylerin gerçekleştirmek istedikleri hedefleri ile işletme hedeflerinin uyumu, bireylerin işten beledikleri ödüller ile elde ettikleri ödüllerin karşılaştırılması, iş tatmini ile yakından ilgili konulardır. İş tatmini, bir bireyin işinin özelliklerinin, kendisi için önemli olan nitelikleri taşıması ve doldurması halinde ortaya çıkan bir doyumdur (Fisher, 2001). İş tatminsizliği ise, bir işin her ne sebeple olursa olsun bireyin işle ilgili bu beklentilerini tam olarak karşılayamaması sonucu görülmektedir. İş tatmini işgörenlerin bireysel düzeyde; sağlığını, verimliliğini, performansını, işletmeye bağlılığını, işgören devrini, tüketicilere sunulan hizmet kalitesini ve tüketici memnuniyetini, örgütsel düzeyde ise genel olarak işletme performansını ve rekabet üstünlüğünü etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Kuşlivan, 2009). İş tatmini çalışanın verimliliğini artırırken iş tatminsizliği çalışanın verimliliği ve performansını düşürmektedir. İş tatminsizliği yaşayan işgörenlerin işlerini bırakma eğilimi yüksek olabilmektedir (Baş ve Ardiç, 2002a). Üretken ve mutlu işgörenlerin sadece işinde değil aynı zamanda sosyal yaşamında da tatminleri yüksek olabilmektedir. Organizasyonlarda işgörenlerin iş tatmininin düşük olması diğer bir ifade ile iş tatminsizliğinin yaşanması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Olayın örgütsel sonuçlarına baktığımızda işgörende işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilecektir (Baş ve Ardiç, 2002a).

Tatmine ulaşmış işgörenlerin daha çok çalıştıkları ve daha iyi hizmet sunmaya istekli oldukları ayrıca işletmeye daha çok ilgili oldukları ifade edilmektedir (Yoon ve Suh, 2003: 601). Buradan yola çıkarak işletmelerin işgören tatminini artırıcı faaliyetlerde bulunması gündeme gelmektedir. İşgörenlerin iş hayatında doyurulan değerlerinin önem derecesi ne kadar yüksekse iş tatmini de o kadar yüksek olacaktır (Wagner ve Hollenbeck, 2010: 138). İş tatmini işgören performansını, örgütün büyüme hızını, verimliliğini ve nihai olarak da örgütün başarısını etkileyen önemli öğelerden biridir (Örücü ve Esenkal, 2005: 145).

Performans, belirlenmiş bir zaman içinde yürütülen faaliyetlerin, amaca hizmet etme derecesidir (Akal, 1992). Genel olarak kişisel yeterlilik olarak da bilinen performans, amaçlı ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edilen, nicel ya da nitel olarak belirlenen bir kavram olarak sözlüklerde yerini bulmaktadır. Bununla birlikte, insan kaynakları yönetimi açısından performans, bireyin bütünlüğü ile örgüt hedeflerinin etkileşimi sonucu olarak tanımlanabilir (Çalık, 2003). Performans, “belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya işgörenin davranış biçimi” olarak tanımlanabilir (Bingöl, 2003). İşgören performansı, Deadrick ve Gardner (2000) ve Cheng vd. (2007)’ye göre, belirlenen bir zaman aralığında, her bir iş bölümü için elde edilen iş çıktıları olarak tanımlanabilir. Bir başka deyişle, belirlenmiş bir zaman diliminde elde edilen çıktıların dağılımı, işgörenlerin çeşitli parametrelere göre ölçülen performanslarını tanımlamaktadır (Akt. Dönmez, 2014).

İşgörenlerin performansı büyük ölçüde bireysel özelliklerine, zihinsel yeteneklerine, inanç ve değerlerine göre değişebilmektedir. Ancak genellikle işe almada ve yükseltmede dikkat edilen konu yetenekler iken tutumlar göz ardı edilmektedir. Bu faktörler işgörenin performansını etkileyebilmektedir. İşgörenin işinden tatmini ile yakından ilişkili olan bu faktörlerin performansla ilişkisi iş tatmini- iş performansı ilişkisini ortaya koymaktadır (Yazıcıoğlu, 2010: 246).

## **2.2. İş Tatmini ve İş Performansı İle İlgili Yapılan Çalışmalar**

Literatürde pek çok sektörde çalışanların iş tatmini ile ilgili yapılmış çalışma bulunmaktadır. Akademik personelle ilgili iş tatmin düzeyini ölçen çalışmalar bulunmaktadır ancak turizm sektöründen gelen veya bu sektörle sürekli işbirliği halinde bulunan turizm akademisyenlerinin iş tatmini üzerine yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açığı kapatmaya yönelik yapılan bu çalışmada öncelikle literatürde yapılan çalışmalara ve bu çalışmalardan çıkan sonuçlara değinilmesi gerekmektedir. Değişik alanlarda çalışan akademisyenlerin iş tatmini ve performansı ile ilgili yapılan çalışmalardan bazıları aşağıdaki Çizelge 1’de bulunmaktadır.

## Çizelge 1. Öğretim Elemanları İle İş Tatmini Hakkında Yapılmış Çalışmalar

Araştırmacı	Çalışma Yılı	Bulgular
Şıklar vd.	2011	Eskişehir’de bulunan üniversitelerdeki akademik personellere yönelik yapılan çalışmada, iş tatminiyle ilgili olarak, akademik kadro düzeyi arttıkça performans ve ödül ilişkisinin olmadığı yönündeki görüşe katılımın arttığı ve erkek akademisyenlerin bu görüşü desteklediği sonucuna varılmıştır. Ayrıca iş tatminiyle ilgili, kurumda kendini ekibin bir parçası olarak görme ifadesi sorgulandığında; araştırma görevlilerinin görevlerinde nispeten daha yeni olmalarına karşın kendilerini çalıştıkları kurumda ekibin bir parçası olarak hissettikleri, bayan yardımcı doçentlerin bu konuda belirgin bir görüşü tercih etmeyip orta katılım gösterdikleri, bayların ise kendilerini ekibin bir parçası olarak hissetmedikleri biçiminde yorumlanabilir.
Yazıcıoğlu	2010	Türkiye ve Kazakistan’da bulunan öğretmenlere yönelik yapılan çalışmada, Türk ve Kazak öğretmenlerin performans, iş tatmin ortalamaları ve tatmin faktörlerini algılamalarının cinsiyet açısından Türk öğretmenlerde değiştiğini ancak Kazak öğretmenler açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışma yılı değişkeni açısından iş tatmin ve performans ortalamaları incelendiğinde Türk ve Kazak öğretmenlerinin ortalamalarının anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir. Türk öğretmenlerden en yüksek iş tatmin ortalamasına sahip olan öğretmenler 11–15 yıl çalışma yılına sahip olan öğretmenlerken, Kazak öğretmenlerde en yüksek iş tatminine sahip öğretmenler 16 yıl ve üzeri çalışma kıdemine sahip olanlardır.
Hotamışlı ve Ağca	2010	Kamu ve vakıf üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmin düzeyleri üzerine yapılan çalışmanın sonuçlarına göre, yönetsel uygulamalar kapsamında öğretim elemanlarının genel iş tatmin düzeylerinin kamu ya da vakıf üniversitesinde olup olmamalarına bağlı olarak değişmektedir. Hem kamu hem de vakıf üniversitelerinde meslekte 20 yıl ve üzeri çalışanların diğer yaş gruplarından iş tatmini bakımından daha fazla tatmine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Akademik unvanları bakımından kamu ve vakıf üniversitelerinde iş tatmin düzeylerinin profesörden araştırma görevlisine doğru azaldığı görülmüştür. Genel anlamda vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının iş tatmin düzeyleri, kamu üniversitesi öğretim elemanlarının iş tatmin düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.
Kılıç ve Gümüşeli	2010	İstanbul’da bulunan vakıf üniversiteleri akademisyenleri ile gerçekleştirilen çalışmada, öğretim elemanlarının iş doyumlarının; çalıştıkları iş koşulları, işleri karşılığında aldıkları ücret veya MYO yönetimi sayesinde çok fazla yükselmediğini söylemek mümkündür. Öğretim elemanlarının iş doyumlarını, öğretmen ve araştırmacı olmayı sevmeleri ve bu görevlere değer vermeleri daha fazla yükseltmiştir. Bununla birlikte cinsiyet değişkeninin öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine etki etmediği ortaya çıkmaktadır. Medeni durum değişkeninin öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin değişmesine etki etmediği söylenebilir.
Eyupoğlu ve Saner	2009	KKTC’de bulunan üniversitelerin öğretim elemanları ile yürütülen çalışmanın sonucuna göre, sanılan aksine iş tatmin düzeylerinin öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre bir artış göstermediği ortaya çıkarılmıştır. Genel sonuç olarak, akademik personelin düşük iş tatmini düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir.
Serinkan ve Bardakçı	2007	Pamukkale Üniversitesi öğretim elemanları ile yürütülen çalışmanın sonucuna göre; öğretim elemanlarının iş tatminini en çok ekip yönetimi, işin niteliği ve karar verme etkilerken, en az ücret ve terfi faktörünün etkilediği ortaya çıkmıştır.
Kelecioğlu vd.	2006	Yapılan çalışmada yaşça büyük olanların bulunmayanlarına; öğretim elemanlarının öğretim görevlilerine; yurtdışında bulunanların bulunmayanlarına; unvanı yüksek olanların olmayanlarına; hizmet süresi fazla olanların olmayanlarına göre içsel tatminlerinin yüksek olduğu; sosyal bilimler alanında çalışanların dışsal etmenlere bağlı olarak tatminlerinin fen-mühendislik alanında çalışanlarına göre daha düşük olduğu gösterilmiştir.
Çetin	2006	Yüz otuz iki akademisyen üzerinde yapılan çalışmada akademisyenlerin demografik özelliklerine göre iş tatmini ve örgütsel bağlılığın değiştiği görülmüştür. Evlilerin ve çocuk sahibi olanların bekar ve çocuksuz akademisyenlerden daha fazla iş tatminine sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

Birden fazla üniversitenin akademisyenlerinin dikkate alındığı bir çalışmanın sonuçlarına göre, iş tatmin düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu, bununla birlikte kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin pek çok iş boyutundan aldıkları tatmin açısından farklılık gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Buna göre vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlere oranla daha yüksek iş tatminine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yaş ile iş tatminin arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ve yaş arttıkça iş tatminin de arttığı ortaya çıkmıştır (Baş ve Ardiç, 2002b).

### **3. YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Bir örgüt bünyesinde çalışan işgörenlerden her birinin iş tatmin düzeyleri demografik özelliklerine göre değişebilmektedir. Yönetim olarak işgörenin haklarının korunması, çalışma ortamının ve koşullarının sağlanması tatmin düzeyini olumlu etkilemektedir. Aksi bir durum ise iş tatmin düzeyini olumsuz etkilemektedir. Turizm sektörü tüketiciler ile birebir iletişim gerektiren hizmet ağırlıklı bir işkoludur. Turizm alanında çalışacak işgörenleri yetiştirecek olan turizm akademisyenlerinin iş tatmin düzeylerinin yüksek olması işlerini benimseyerek, istekli bir şekilde yapmalarını sağlayacaktır. Diğer taraftan, her geçen gün artan üniversite sayısının aksine artmayan akademisyen sayısı ve daha fazla tatmin arayan öğretim elemanlarının kurum değiştirme devir oranının yüksekliği öğretim elemanlarının iş tatmini konusunun bir diğer boyutunu ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de devlet üniversiteleri bünyesinde turizm eğitimi veren turizm fakültelerindeki turizm akademisyenlerinin iş tatmin ve iş performans düzeylerinin demografik özelliklerine bağlı olarak değişip değişmediğini ortaya koymaktır.

Kamu üniversitelerinde çalışan turizm akademisyenlerinin iş tatmin ve iş performans düzeylerinin demografik özellikleri açısından değişip değişmediğini dikkate alarak ortaya atılan hipotezler aşağıda belirtilmektedir:

**H<sub>1</sub>:** Turizm akademisyenlerinin iş tatmin düzeyi ile iş performans düzeyleri arasında ilişki vardır.

**H<sub>2</sub>:** Turizm akademisyenlerinin iş tatmin düzeyleri cinsiyetlerine bağlı olarak değişmektedir.

**H<sub>3</sub>:** Turizm akademisyenlerinin iş performans düzeyleri cinsiyetlerine göre değişmektedir.

**H<sub>4</sub>:** Turizm akademisyenlerinin iş tatmin düzeyleri medeni durumlarına göre değişmektedir.

**H<sub>5</sub>:** Turizm akademisyenlerinin iş performans düzeyleri medeni durumlarına göre değişmektedir.

$H_6$ : Turizm akademisyenlerinin iş tatmin düzeyleri yaşlarına göre değişmektedir.

$H_7$ : Turizm akademisyenlerinin iş performans düzeyleri yaşlarına göre değişmektedir.

$H_8$ : Turizm akademisyenlerinin iş tatmin düzeyleri eğitim durumlarına göre değişmektedir.

$H_9$ : Turizm akademisyenlerinin iş performans düzeyleri eğitim durumlarına göre değişmektedir.

$H_{10}$ : Turizm akademisyenlerinin iş tatmin düzeyleri akademik unvanlarına göre değişmektedir.

$H_{11}$ : Turizm akademisyenlerinin iş performans düzeyleri akademik unvanlarına göre değişmektedir.

### 3.2. Evren ve Örneklem

Türkiye’de vakıf ve devlet üniversitelerinden oluşan ana kütle içerisinde zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle sadece devlet üniversiteleri örneklem olarak seçilmiştir. Örneklem belirleme aşamasında devlet üniversitelerinin web sayfaları ziyaret edilerek belirtilen akademik personellerin e-posta adreslerine ulaşılmaya çalışılmış ve e-posta adresleri elde edilmiştir. Bu incelemede ana kütle 400 olarak belirlenmiştir ve akademik anket çalışmalarının yapılmasını sağlayan bir program sayesinde katılımcılara anketler iletilmiştir; gönderilen bu anketlerden cevaplanan 235 anketten kullanılabilir 207 anket % 51,75 cevaplanma oranı ile çalışmanın analizlerine dahil edilmiştir. Çalışmada uygulama Mayıs-Eylül 2015 döneminde yapılmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Yöntemi

Veri e-posta yolu ile yapılan anketlerden toplanmıştır. Çalışmanın amacına yönelik oluşturulan anket soruları iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde Türkiye’de turizm eğitimi veren turizm akademisyenlerinin çalıştıkları kurumlarda iş tatmini ve iş performansına yönelik sorulara yer verilmiştir. İş tatmini değişkeni Minnesota (1975) tarafından geliştirilen 20 ifadeli kısa ölçek ile ölçülmüştür. İş performansı değişkeni ise Çöl’ün (2008) çalışmasındaki ifadelerden derlenmiştir. Bu bölüme ilişkin ifadeler orta noktası nötr olan (3), Kesinlikle Katılmıyorum’dan (1), Kesinlikle Katılıyorum’a (5) kadar uzanan, Likert tipi bir ölçekle hazırlanmıştır. Likert ölçeği, konu ile ilgili çeşitli yargıları cevaplayıcının ne derecede katılıp katılmadığını saptayarak kişilerin tutumlarını belirlemeyi amaçlayan bir ölçektir (Kurtuluş, 2010: 105). Anketin son bölümünde, katılımcıların demografik özelliklerine ve akademik unvan ile ilgili ifadelerle yer verilerek sınıflandırılmıştır.



### 3.4. Verilerin Analizi

Toplanan verilerin istatistiksel analizi SPSS paket programı kullanılarak yapılmıştır. Gözlenen değişkenlere ilişkin olarak frekans ve yüzdelerin merkezi eğilim ve dağılım ölçüleri verilmiştir. Hipotezlerin istatistiksel olarak testleri gerçekleştirilmiştir.

### 3.5. Bulgular ve Yorum

#### 3.5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkiler Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcıların temel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları gibi tanımlayıcı istatistiki bilgiler Çizelge 2’de yer almaktadır:

**Çizelge 2. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular**

Özellikler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	69	33,3
	Erkek	138	66,7
Medeni Hal	Bekar	65	31,4
	Evli	142	68,6
Eğitim	Lisans	14	6,8
	Yüksek Lisans	73	35,3
	Doktora	120	58,0
Yaş	20-30	72	34,8
	31-41	87	42,0
	42-52	41	19,8
	53 ve üzeri	7	3,4
Akademik Kadro	Arş. Gör.	72	34,8
	Öğr. Gör.	41	19,8
	Yrd. Doç.Dr.	56	27,1
	Doç. Dr.	20	9,7
	Prof. Dr.	5	2,4
	Diğer	13	6,3

Çizelge 2’de belirtildiği üzere katılımcıların büyük çoğunluğu Erkeklerden (% 66,3) ve evli (% 68,6) akademisyenlerden oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların % 58’i doktora eğitimini almış, (% 42) 31-41 yaş aralığında iken katılım % 34,8 ile Arş. Gör. akademisyenlerden gelmiştir. Akademik kadro bölümünde “Diğer” seçeneğinde Okutman ve Uzman kadrosunda yer alan akademisyenlere yer verilmiştir. Turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmin ve performans düzeylerine ilişkin değerlendirmeleri Çizelge 3’te yer almaktadır.

### Çizelge 3. Akademisyenlerin İş Tatmin ve Performans Düzeylerine İlişkin Değerlendirmeler

İş Tatmin Ölçeği	Ortalama	Std. Sapma $\frac{\sqrt{S^2}}{\sqrt{n}}$
İşimin beni her zaman meşgul ettiğini düşünüyorum.	3,4251	1,2039
Tek başıma çalışma imkanına sahibim.	3,7391	1,2731
İşim zaman zaman değişik şeyler yapabilme olanağı sağlar.	3,8068	,9810
İşim bana toplumda bir birey olma fırsatı verir.	4,0725	1,0046
Yöneticimin çalışanları ile ilgilenme şekli beni memnun eder.	3,2077	1,3110
Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden memnunuz.	2,9855	1,3089
İşimde vicdanıma uygun olan şeyleri yapma olanağım vardır.	3,9082	,9785
İşimde gelecek garantisi vardır.	3,8309	1,1214
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahibim.	4,1304	,8287
Başka insanlara ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olduğumu düşünüyorum.	3,6473	1,0456
Yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme imkanına sahibim.	4,0628	,9195
İşletme politikalarının uygulamaya konma tarzından memnunuz.	2,9034	1,0750
Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücretten memnunuz.	3,5314	1,0783
İşimde yükselme/terfi imkanına sahip olduğumu düşünüyorum.	3,9565	1,0896
Kararlarımı verme özgürlüğü sunması bakımından işimden memnunuz.	3,6908	1,0843
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme olanağı olduğu için işimden memnunuz.	3,7971	,9987
Çalışma şartlarının iyi olduğunu düşünüyorum.	3,7440	1,0226
Çalışma arkadaşlarım birbirleriyle iyi geçinirler.	3,3043	1,1487
Yaptığım iyi bir iş takdir edilir.	3,3285	1,1398
Yaptığım işten başarı hissi duyuyorum.	3,9710	,8179
İş Performansı Ölçeği	Ortalama	Std. Sapma
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	4,0725	,8530
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	3,7585	,8755
İşimde sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	3,8213	,9041
İşimde bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	4,0290	,8471

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda 20 maddeden oluşan iş tatmin ölçeğinin Cronbach Alpha Katsayısı ( $\alpha$ )= 0,89; 4 ifadeden oluşan iş performansı ölçeğinin Cronbach Alpha Katsayısı ise ( $\alpha$ )= 0,84 çıkmıştır. Bu sonuç ölçme aracının güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek güvenilirlik ve iç tutarlılık ölçeğin geçerliliğinin ön şartı olmakla birlikte yeterli değildir. Geçerlilik için temel kriter içerik güvenilirliğidir. İçerik güvenilirliği için kullanılan en yaygın yöntem ise konuyla ilgili uzman kişilerin görüşlerinin alınmasıdır (Baş, 2005). Bu noktada, ölçeğin güvenilirliği için fakültemizde görev alan konuda uzman akademisyenlerin görüşleri alınmıştır ve ölçeğin güvenilirliğini düşüren maddeler çıkarılmıştır. Ölçek maddelerine verilen yanıtların genel ortalaması 3,65 çıkmıştır. Bu nedenle, turizm eğitimi veren akademisyenlerinin iş tatmini düzeylerinin yeterli olduğu konusunda genel bir değerlendirme yapılabilir.

### 3.5.2. Turizm Akademisyenlerinin İş Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişki

Turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri ve performansları arasında bir ilişki olup olmadığını ölçmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi iki veya daha fazla değişken arasında bir ilişki olup olmadığını, varsa bu ilişkinin şiddetinin belirlenmesi sağlayan analiz yöntemidir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 255).

**Çizelge 4. İş Tatmini ve İş Performansı Korelasyon Tahminler Tablosu**

	İş Tatmini	İş Performansı
<b>İş Tatmini Pearson Korelasyon</b>	1	0,562**
Sig.(2-tailed)		0,000
N	207	207
<b>İş Performansı Pearson Korelasyon</b>	0,562**	1
Sig.(2-tailed)	0,000	
N	207	207

Çizelge 4 incelendiğinde işgörenlerin iş tatmini ve performansları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r=0,562$ ). İşgörenlerin iş tatminleri arttığında iş performanslarının da arttığı söylenebilir. Başka bir deyişle, turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş hayatlarında yaşadıkları iş tatmini arttıkça iş performanslarında da bir artış görülmektedir. Bu sonuca göre H1 hipotezi desteklenmektedir.

### 3.5.3. Turizm Akademisyenlerinin İş Tatmin ve İş Performans Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Değişmesi

Turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin ve performanslarının demografik özelliklere bağlı olarak değişip değişmediğini ölçmeye yönelik olarak cinsiyet, medeni durum değişkenlerine bağımsız iki örneklem t-testi uygulanmıştır. Ayrıca eğitim durumu, akademik kadro ve yaş değişkenlerine göre iş tatmin ve performans düzeylerinde değişiklik olup olmadığını ölçmek amacıyla tek faktörlü (tek yönlü) varyans analizi yapılmıştır.

### 3.5.4. Turizm Akademisyenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Değişmesi

Turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyetlerine ve medeni durumlarına bağlı olarak değişip değişmediğini test edebilmek için yapılan bağımsız iki örneklem t-testi uygulanmıştır. T-testi iki örneklem arasında ortalamalar arasında farkın anlamlı olup olmadığını araştırmak için kullanılmaktadır. Ayrıca t-testi, bir gruptaki ortalamanın diğer gruptaki ortalamadan önemli derecede farklı olup olmadığını belirlemektedir (Kalaycı, 2010: 74). Turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmin düzeyi ortalamalarının cinsiyete ve medeni duruma göre farklı olup olmadığına ilişkin t-testi sonuçları Çizelge 5'te belirtilmiştir.

**Çizelge 5. Turizm Akademisyenlerinin Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre İş Tatmin Düzeylerinin Değişmesi**

Cinsiyet	İş Tatmini		N=207	t-testi sonuçları	
	Ortalama	Standart Sapma		t değeri	p değeri
Erkek	3,6315	,63150	138	,664	,507
Kadın	3,6935	,63552	69		
Medeni Durum	İş Tatmini		N=207	t-testi sonuçları	
	Ortalama	Standart Sapma		t değeri	p değeri
Evli	3,6077	,67879	142	-1,499	,135
Bekar	3,7492	,50648	65		

Çizelge 5'te belirtildiği gibi turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyetlere göre ( $p > 0,05$ ) anlamlı olarak değişmediği görülmektedir. Diğer bir ifade ile turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri kadın veya erkek olmalarına göre farklılık göstermemektedir. Buna göre çalışmanın birinci hipotezi  $H_2$  kabul edilmemiştir. Bununla birlikte turizm akademisyenlerinin iş tatmin düzeylerinin ( $p > 0,05$ ) medeni duruma göre anlamlı olarak değişmediği görülmektedir. Diğer bir ifade ile turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri bekar veya evli olmalarına göre farklılık göstermemektedir. Buna göre çalışmanın  $H_4$  hipotezi kabul edilmemiştir.

Turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin yaş, eğitim durumu ve akademik unvanlarına göre değişip değişmediğini test edebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi, ikiden fazla bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir (Durmuş vd., 2011: 124).

**Çizelge 6. Turizm Akademisyenlerinin Demografik Özelliklere Göre İş Tatmin Düzeylerinin Değişmesi**

Turizm eğitimi Veren Akademisyenlerin İş Tatmin Düzeyleri	Yaş	N=207	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P Değeri
	20-30	72	3,6451	,60724	,053	,984
	31-41	87	3,6655	,68073		
	42-52	41	3,6500	,60052		
	53 ve üzeri	7	3,5714	,54072		
Turizm Eğitimi Veren Akademisyenlerin İş Tatmin Düzeyleri	Eğitim Durumu	N=207	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P Değeri
	Lisans	14	3,4643	,40212	,919	,401
	Yüksek Lisans	73	3,7075	,60894		
	Doktora	120	3,6404	,66574		
Turizm Eğitimi Veren Akademisyenlerin İş Tatmin Düzeyleri	Akademik Unvan	N=207	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P Değeri
	Arş. Gör.	72	3,6007	,66277	,463	,803
	Öğr. Gör.	41	3,7220	,57685		
	Yrd. Doç. Dr.	56	3,6920	,62346		
	Doç. Dr.	20	3,5175	,67770		
	Prof. Dr.	5	3,7300	,83636		
	Diğer	13	3,6522	,57286		

Buna göre turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmin düzey ortalamalarının yaşlarına göre ( $p>0,05$ ) anlamlı olarak farklı olmadığı görülmektedir. Bu noktada hipotez  $H_6$  reddedilmiştir. Ayrıca yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmin düzey ortalamalarının eğitim durumlarına ve akademik unvanlarına göre ( $p>0,05$ ) anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Sonuç olarak Hipotez  $H_8$  ve  $H_{10}$  reddedilmiştir.

### 3.5.5. Turizm Akademisyenlerinin İş Performans Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Değişmesi

Turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş performans düzeylerinin cinsiyetlerine ve medeni durumlarına bağlı olarak değişip değişmediğini test edebilmek için yapılan bağımsız iki örneklem t-testi analizi uygulanmıştır. t-testine ilişkin değerler Çizelge 7'de verilmiştir.

### Çizelge 7. Turizm Akademisyenlerinin Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre İş Performans Düzeylerinin Değişmesi

Cinsiyet	İş Performansı		N=207	t-testi sonuçları	
	Ortalama	Standart Sapma		t Değeri	p Değeri
Erkek	3,8605	,72180	138	1,703	,090
Kadın	4,0399	,69877	69		
Medeni Durum	İş Performansı		N=207	t-testi sonuçları	
	Ortalama	Standart Sapma		t Değeri	p Değeri
Evli	3,9173	,73882	142	-,090	,929
Bekar	3,9269	,67419	65		

Turizm akademisyenlerinin iş performans düzeylerinin ( $p > 0,05$ ) cinsiyete göre anlamlı olarak değişmediği görülmektedir. Diğer bir ifade ile turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş performans düzeyleri kadın veya erkek olmalarına göre farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre, hipotez  $H_3$  kabul edilmemiştir. Bununla birlikte turizm akademisyenlerinin iş performans düzeylerinin ( $p > 0,05$ ) medeni duruma göre anlamlı olarak değişmediği görülmektedir. Diğer bir ifade ile turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş performans düzeyleri bekar veya evli olmalarına göre farklılık göstermemektedir. Buna göre çalışmanın  $H_5$  hipotezi kabul edilmemiştir.

Turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş performans düzeylerinin yaş, eğitim durumu ve akademik unvanlarına göre değişip değişmediğini test edebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Çizelge 8'de tek yönlü varyans analizine ilişkin değerler belirtilmiştir:

**Çizelge 8. Turizm Akademisyenlerinin Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre İş Performans Düzeylerinin Değişmesi**

Turizm eğitimi Veren Akademisyenlerin İş Performans Düzeyleri	Yaş	N=207	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P Değeri
	20-30	72	4,0278	,07812	,935	,425
	31-41	87	3,8448	,08517		
	42-52	41	3,8780	,10260		
	53 ve üzeri	7	4,0000	,21129		
Turizm Eğitimi Veren Akademisyenlerin İş Performans Düzeyleri	Eğitim Durumu	N=207	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P Değeri
	Lisans	14	3,8571	,45694	,104	,901
	Yüksek Lisans	73	3,9452	,75029		
	Doktora	120	3,9125	,72591		
Turizm Eğitimi Veren Akademisyenlerin İş Performans Düzeyleri	Akademik Unvan	N=207	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	P Değeri
	Arş. Gör.	72	3,8681	,80379	1,436	,213
	Öğr. Gör.	41	4,0488	,65722		
	Yrd. Doç. Dr.	56	3,9598	,61750		
	Doç.Dr.	20	3,8250	,80336		
	Prof. Dr.	5	4,4000	,62750		
	Diğer	13	3,5962	,60843		

Turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş performans düzeylerinin yaşlarına göre ( $p>0,05$ ) anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Bu noktada hipotez  $H_7$  reddedilmiştir. Ayrıca yapılan ANOVA analizi sonucuna göre turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş performans düzeylerinin eğitim durumlarına ve akademik unvanlarına göre ( $p>0,05$ ) anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Sonuç olarak Hipotez  $H_9$  ve  $H_{11}$  reddedilmiştir.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kişilerin işlerinde duydukları memnuniyet olarak tanımlanabilecek olan iş tatmini kavramı günümüzde işletmeler açısından önem verilen konular arasında yer almaktadır. Çalışanların işlerinde memnun olmaları görevlerini daha iyi yapmalarına ve örgüt adına daha benimsiyici faaliyetlerde bulunmalarını sağlayabilir. Eğitim veren akademisyenlerin çalıştıkları üniversiteden memnun olmaları yetiştirdikleri gençlerin entelektüel, sorgulayıcı bir bakış açısı kazanmasında faydalı olabilir. Bir örgüt bünyesinde çalışan işgörenlerden her birinin iş tatmin düzeyleri demografik özelliklerine göre değişebilmektedir. Bu anlamda, çalışmada Türkiye’de faaliyet gösteren ve bünyesinde Turizm Fakültesi/Yüksekokulu bulunan devlet üniversitelerindeki turizm alanında eğitim veren turizm akademisyenlerinin iş tatmin düzeylerinin bireysel özelliklere göre değişip değişmediğinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın amacı doğrultusunda Türkiye’de vakıf ve devlet üniversitelerinden oluşan ana kütle içerisinde zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle sadece devlet

üniversiteleri örneklem olarak seçilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile cevaplanan 207 anket analizlerde kullanılmıştır.

Turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmini ve iş performansının birbirleri ve demografik özelliklerle ilişkilendirildiği bu çalışmada, turizm akademisyenlerinin iş tatmini ve iş performansları arasında orta düzeyli ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç literatürdeki diğer çalışmaları destekler niteliktedir (Şıklar vd., 2011; Baş ve Ardıç, 2002b). Turizm akademisyenlerinin iş tatminleri ve iş performansları ile demografik özellikleri arasında herhangi bir farklılık olup olmadığının test edildiği t-testi ve ANOVA testi sonuçlarına göre ise demografik değişkenler ile iş tatmini ve iş performansı arasında herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuç literatürdeki diğer çalışmanın sonuçlarını desteklememektedir (Şıklar, vd., 2011; Yazıcıoğlu, 2010; Hotamışlı ve Ağca, 2010; Kılıç ve Gümüşeli, 2010; Eyüboğlu ve Saner, 2009; Serinkan ve Bardakçı, 2006; Kelecioğlu vd.,2006; Çetin, 2006; Baş ve Ardıç, 2002a; Baş ve Ardıç, 2002b). Bu noktada, ilgili literatürden farklı bir sonuç ortaya çıkmıştır. Turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri bireysel özellikler dışında başka faktörlerden de etkilenmekte olabilir. Örneğin; turizm eğitimi veren akademisyenlerin işlerini yaparken daha fazla özgürce karar verebildikleri bu nedenle de daha tatminkar olabildikleri söylenebilir. Bu çıkarım literatürdeki bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Brett, 1997: 19-22; Winter vd., 1998). Ayrıca kişisel özelliklerin iş tatmini ve iş performansını etkilememesinin bir başka nedeni turizm eğitimi veren akademisyenlerin mesleklerine idealist bir bakış açısı ile bakmaları olabilir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle araştırma turizm eğitimi veren akademisyenlere yönelik yapılmıştır ve sadece gönderilen e-postaya cevap veren akademisyenlerle sınırlıdır. Bu anlamda, bu çalışma genelleştirilemez. Ayrıca, çalışmada anket tekniği kullanılmıştır ve bu tekniğin kullanılmasının bazı kısıtları vardır. Bunlardan en önemlisi katılımcıların asıl görüşlerini ayrıntılı olarak ifade edememeleridir. Bu nedenle gelecekteki çalışmalarda görüşme, gözlem ve odak grup vb. teknikler kullanılarak turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmini ve iş performansına ilişkin görüşleri daha derinlemesine incelenebilir. Ayrıca çalışmaya, tüm Türkiye’de bulunan turizm fakülteleri/yüksekokullar dâhil edildiği için maliyet kısıtı da bulunmaktadır. İleriki çalışmalarda maliyet kısıtı aşıldığı takdirde belli başlı üniversitelerde akademisyenlerle görüşmek, çalışmanın farklı açılardan incelenmesini sağlayabilir.

Sonuç olarak, bir örgüt için işgörenlerin iş tatmini ve iş performansı bir işletmenin başarısının göstergesidir. Türkiye’de artan üniversite sayısı öğrencilerin seçim yapmalarına bazı kriterleri göz önüne almalarına neden olmuştur. Bunlardan biri de çalışan akademisyenlerdir ve akademisyenlerin iş doyumuna ulaşmış olmaları yaptıkları işi sevmelerini ve iyi bir eğitim vermelerini sağlamaktadır. Başka bir deyişle, akademisyenlerin yaptıkları işi anlamlı bulabilecekleri,



kendilerini yaptıkları işten dolayı memnun hissedecekleri bir iş ortamı yaratmak ve performanslarını artırabilecekleri bir sistem (değişim programları, eğitim seminerleri alanı ile ilgili çeşitli kongreler) kurmak önemlidir.

### **KAYNAKÇA**

- AGHO, A., MUELLER, C. PRICE, J., (1993), **Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model**, Human Relations, 46 (8), 1007-1027.
- AKAL, Z., (1992), **İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi**, Yayın No. 473, Mülga Milli Prodüktivite Merkezi, Ankara.
- AKINCI, Z., (2002), **Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama**, Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi, 4, 1-25.
- BAŞ, T., (2005), **Anket**, 8. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- BAŞ, T., ARDIÇ, K., (2002a), **A Comparison of Job Satisfaction Between Public and Private University Academicians in Turkey**, METU Studies in Development, 29 (1-2), 27-46.
- BAŞ, T., ARDIÇ, K., (2002b), **The Impact of Age on the Job Satisfaction of Turkish Academicians**, G. Ü. İBBF Dergisi, 3, 89-102.
- BİNGÖL, D., (2003), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 5.Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- BİNGÖL, D., (1997), **Personel Yönetimi**, 3.Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- BRETT, J., (1997), **Competition and Collegiality**, American Universities Review, 40, 19-22. [http://www.aur.org.au/archive/40-02/aur\\_40-02.pdf#page=20](http://www.aur.org.au/archive/40-02/aur_40-02.pdf#page=20), Erişim Tarihi: 08.11.2015.
- CEYLAN, A., ULUTÜRK, Y. H., (2006), **Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler**, Doğu Üniversitesi Dergisi, 7 (1), 48-58.
- CHENG, E. W. L., LI, H., FOX, P., (2007), **Job Performance Dimensions for Improving Final Project Outcomes**, Journal of Construction Engineering and Management, 133, 592-599.
- CLAY-WARNER, J., REYNOLDS, K. A., ROMAN, P., (2005), **Procedural Justice, Distributive Justice: How Experiences with Downsizing Condition Their Impact on Organizational Commitment**, Social Psychology Quarterly, 68 (1), 89-102.
- ÇALIK, T., (2003), **Performans Yönetimi**, 5. Baskı, Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- ÇETİN, F., BASIM, N., KARATAŞ, M., (2011), **Çalışanların Problem Çözme Becerilerinde Örgütsel Adalet Algısı ve İş Tatmininin Rolü**, Celal Bayar İİBF Dergisi, 18 (1), 71-85.

- ÇETİN, M. O., (2006), **The Relationship Between Job Satisfaction, Occupational and Organizational Commitment of Academics**, Journal of American Academy of Business Cambridge, 8 (1), 78-88.
- ÇÖL, G., (2008), **Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri**, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1), 35-46.
- DEADRICK, D. L., GARDNER, D. G., (2000), **Performance Distributions: Measuring Employee Performance Using Total Quality Management Principles**, Journal of Quality Management, 4, 225-241.
- DÖNMEZ, B., (2014), **Pozitif Psikolojik Sermeye İle İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı, İş Doyumu, İşgören Performansı ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentesi Çalışanları Örneklemesinde İncelenmesi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- DURMUŞ, B., YURTKORU, E. S., ÇİNKO, M., (2011), **Sosyal Bilimlerde SPSS'yle Veri Analizi**, 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- ERDİL, O., KESKİN, H., (2003), **Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması**, İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, 32 (1), 7-24.
- EREN, E., (2001), **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- EYUPOĞLU, S. Z., SANER, T., (2009), **The Relationship Between Job Satisfaction and Academic Rank: A Study of Academicians in Northern Cyprus**, Procedia Social and Behavioral Studies, 1, 686-691.
- FISHER, T. R., (2001), **Role Stress, the Type a Behaviour Pattern and External Auditor Job Satisfaction and Performance**, Behavioral Research in Accounting, 13 (1), 143-170.
- GUPTA, O. P., (1982), **Commitment to Work of Industrial Workers**, 1st Edition, New Delhi: Concept Publishing Company.
- GÜRBÜZ, S., ŞAHİN, F., (2015), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz**, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- HACKMAN, J. R., OLDHAM, G. R., (1975), **Development of The Job Diagnostic Survey**, Journal of Applied Psychology, 60 (2), 159-170.
- HOTAMIŞLI, M., AĞCA, V., (2010), **Öğretim Elemanları İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Değişmesi: Türkiye'de Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma**, Sosyal Bilimler Dergisi, 12 (2), 95-118.
- JUDGE, T. A., CHURCH, A. H., (2000), **Job Satisfaction: Research and Practice**, Editör: C. L. Cooper ve E. A. Locke, Industrial and Organizational Psychology: Linking Theory with Practice, 166-198, Oxford, UK: Blackwell.

- KARAPINAR, Bayhan P., (2011), **Performans Değerlendirme Kriterlerinin Örgütsel Adalet ve İş Tatmini İlişkisindeki Düzenleyici Etkisi**, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29 (2), 115-144.
- KELEÇİOĞLU, H., BİLGE, F., AKMAN, Y., (2006), **Öğretim elemanları İş Doyumu Ölçeğinin Geliştirilmesi**, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3 (26), 115-128.
- KILIÇ, S. Z., GÜMÜŞELİ, A. İ., (2010), **İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Bağlı Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 39 (2), 290-309.
- KURTULUŞ, K., 2010, **Araştırma Yöntemleri**, 8. Baskı, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- KUŞLUVAN, Z., KUŞLUVAN, S., (2005), **Otel İşletmelerinde İş ve İşletme İle İlgili İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği**, Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 16 (2), 183-203.
- KUŞLUVAN, Z., (2009), **Turizm İşletmelerinde İş Tatmini, Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış**, 1. Baskı, Bursa: MKM Yayınları.
- LOCKE, E. A., (1976), **The Nature and Causes of Job Satisfaction in M. D. Dunnette (Ed). Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, 1297-1343, Chicago: Rand McNally.
- LUTHANS, F., (1995), **Organizational Behavior**, 3rd Edition, New York: McGraw Hill Publishing.
- OSHAGBEMI, T., (2000), **Correlates of Pay Satisfaction in Higher Education**, The International Journal of Educational Management, 14, 95-107.
- ÖRÜCÜ, E., ESENKAL, F., (2005), **Konaklama İşletmelerinde İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği)**, Balıkesir Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8 (14), 141-166.
- ÖZAYDIN, M. M., ÖZDEMİR, Ö., (2014), **Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği**, İşletme Araştırmaları Dergisi, 6 (1), 251-281.
- ÖZDEVECİOĞLU, M., (2003), **İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi: 393-410, 22-24 Mayıs 2003, Afyon.
- SCHERMERHORN, J. R., HUNT, J. G., OSBORN, R. N., (1994), **Managing Organizational Behaviour**, 5th Edition, New York: John Wiley and Sons.
- SERGIOVANNI, T. J., STARRATT, R. J., (1979), **Supervision: Human Perspectives**, 2nd Edition, New York: Mc Graw-Hill.

- SERİNKAN, C., BARDAKÇI, A., (2007), **Pamukkale Üniversitesi'nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma**, Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi, 12 (9), 152-163.
- SULİMAN, Abubakr M.T., (2001), **Work Performance: Is It One Thing or Many Things? The Multidimensionality of Performance in a Middle Eastern Context**, The International Journal of Human Resource Management, 12 (6), 1049-1061.
- ŞAHİN, N., (2007), **Personel Güçlendirme İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ŞIKLAR, E., YILMAZ, V., ÇOŞKUN, D., (2011), **Eskişehir'deki Üniversitelerde Görevli Akademik Personelin İş Tatmini ve Duygusal Tükenmişliklerinin Log-Linear Modeller ve Correspondence Analizi İle İncelenmesi**, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26 (2), 113-134.
- TSAİ, Y., WU S. W., (2010), **The Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention**, Journal of Clinical Nursing, 19 (23-24), 3564-3574.
- TUTAR, H., ALTINÖZ, M., (2010), **Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: OSTİM İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65 (2), 198-218.
- UYGUR, A., (2007), **Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması**, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 71-85.
- VROOM, V. H., (1964), **Work and Motivation**, 1 st Edition, New York: Wiley.
- WAGNER, J. R., HOLLENBECK, J. R., (2010), **Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage**, 1st Edition, New York: Routledge.
- WEISS, H. M., (2002), **Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences**, Human Resource Management Review, 12: 173–194, [Http://Acoustics2005.Bath.Ac.Uk/Socpol/Wam-Net/Launch-Mini-Conference/Weiss%20Deconstructing.Pdf](http://Acoustics2005.Bath.Ac.Uk/Socpol/Wam-Net/Launch-Mini-Conference/Weiss%20Deconstructing.Pdf), Erişim Tarihi: 10.08.2015.
- WINTER, R. P., SARRAS, J. C., TANEWSKI, G. A., (1998), **Quality of Worklife of Academics in Australian Universities: A Pilot Study**, 1st International Work Psychology Conference, Institute of Work Psychology, University of Sheffield.
- YAZICIOĞLU, İ., (2010), **Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması**, Bilig Güz, 55, 243- 264.

- YOON, M. H., SUH, J., (2003), **Organizational Citizenship Behaviors and Service Quality as External Effectiveness of Contact Employees**, Journal of Business Research, 56 (8), 597-611.