

Mesleki Doyum ve İş Motivasyonunun Öğretim Elemanı Performansı Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

A Study on The Effects of Job Satisfaction and Job Motivation on Academic Staff Performance

Halil ŞİMŞEK *
Salim KURNAZ **

ÖZ

Toplumsal ve ulusal görevleri olan üniversitelerin bu görevleri yerine getirmede en önemli gücü bünyelerinde çalıştırdıkları akademik personelleridir. Çalışma hayatı, diğer faaliyetler ile karşılaştırıldığında birey yaşantısının büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Dolayısı ile çalışma hayatı bireylerin iş dışı yaşamını da etkisi altına alarak sosyal hayatın gelişimi, planlanması ve idamesinde önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca hayatın devam ettirilmesi için gerekli olan ekonomik kazancın elde edilmesini sağlayan temel kaynaktır. Bu kapsamda çalışanların yaptıkları işlerden mutlu olmaları ve haz duymaları bireysel ve toplumsal hayatı olumlu etkileyecektir. Bu çalışmanın amacı; mesleki doyum ve iş motivasyonunun öğretim elemanı performansı üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir. Nedensel araştırma deseninin kullanıldığı araştırmanın hipotezleri, teorik yapıya ilişkin literatür taraması neticesinde kurulan yapısal eşitlik modeli ile sınanmıştır. Bu kapsamda devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan toplam 477 akademisyenin katılımıyla kolayda örneklem yöntemi kullanılarak toplanan araştırma verileri SPSS ve AMOS programlarıyla analiz edilmiştir. Araştırma neticesinde mesleki doyum ve iş motivasyonunun öğretim elemanı performansını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELELER

Mesleki Doyum, İş Motivasyonu, Performans

ABSTRACT

The most important power of universities, which have social and national duties, in fulfilling their duties is their academic staff. When compared to other activities, working life constitutes a large part of an individual's life. Therefore, working life plays an important role in the development, planning and maintenance of social life by influencing the non-work life of individuals. In addition, it is the main source that provides the economic gain required for the continuation of life. In this context, the happiness and pleasure of the employees in their work will positively affect the individual and social life. The aim of this study is to determine the effects of professional satisfaction and job motivation on academic personnel performance. The hypotheses of the research, which is using the causal research design, were tested with the structural equation model established as a result of the literature review regarding the theoretical structure. In this context, the research data collected using the convenience sampling method with the participation of 477 academicians working at state and foundation universities were analyzed with SPSS and AMOS programs. As a result of the research, it was determined that professional satisfaction and work motivation positively affect the performance of the instructors.

KEYWORDS

Job Satisfaction, Job Motivation, Performance

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
01.06.2021	22.09.2021
Atıf	Şimşek, H. ve Kurnaz, S. (2021). Mesleki Doyum ve İş Motivasyonunun Öğretim Elemanı Performansı Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 368-380.

* Dr.Öğr.Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksek Okulu Havacılık Elektrik ve Elektronik Bölümü, halilsimsek@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8775-1688

** Dr.Öğr.Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksek Okulu Uçak Gövde-Motor Bakım Bölümü, salimkurnaz@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8060-5151

GİRİŞ

Çalışma hayatı; birey yaşantısının önemli bir parçasıdır ve diğer faaliyetler ile karşılaştırıldığında çok büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Dolayısı ile çalışma hayatı bireylerin iş dışı yaşamını da etkisi altına alarak sosyal hayatın gelişimi, planlanması ve idamesinde önemli bir rol oynamaktadır (Ören ve Yüksel, 2012:38). Ayrıca hayatın devam ettirilmesi için gerekli olan ekonomik kazancın elde edilmesini sağlayan temel kaynaktır. Bu kapsamda çalışanların yaptıkları işlerden mutlu olmaları ve haz duymaları bireysel ve toplumsal hayatı olumlu etkileyecektir.

Yükseköğretim kurumları kuruluş amaçları bakımından ele alındığında toplumu aydınlatarak yön vermek, toplumsal kültürün gelişimine katkı sağlamak, mevcut toplumsal sorunlara çözümler üretmek, yürütülen bilimsel faaliyetler vasıtası ile teknolojinin gelişimine, iş dünyasına nitelikli işgücünün sağlanmasına, ulusal ve uluslararası ekonomik ve toplumsal gelişime katkı sağlamak gibi misyonları olan kuruluşlardır (Işık, 2016:88). Üniversiteler kendilerine verilen bu görevleri, istihdam ettikleri öğretim elemanları vasıtasıyla yerine getirmeye çalışırlar. Bu kapsamda girdi ve çıktısı insan olan ve çıktılarını vasıtasıyla toplumsal etkilere sahip olan üniversitelerin önemli bir yapı taşı olan öğretim elemanlarının yaptıkları işten haz duymaları ve yüksek motivasyon seviyeleri kurumsal başarıya ve toplumsal gelişime katkı sağlayacaktır.

Mesleki doyum, çalışanlarını yönetme konusunda günümüz yöneticilerinin karşılaştığı en karmaşık alanlardan birini oluşturmaktadır. Yeni yönetim paradigmaları, beklenti ve ihtiyaçları yeterli düzeyde karşılanan çalışanların örgütsel amaç ve hedeflere yönelen başarılı çalışanlara dönüşeceğini öngörmektedir (Azırı, 2011:78-79). Bu kapsamda iş motivasyonu ve mesleki doyum yıllardır eğitimcilerin temel araştırma konularından biri olmuş (Cong ve Van, 2013:213) kavramlar arası ilişkiler ve çalışanlara etkisi üzerine çeşitli sektörlerde araştırmalar yapılmıştır.

Özveri temeline dayalı eğitim-öğretim faaliyetlerinde çalışanlardan yüksek verim alınabilmesi çalışanların çalışma istek ve heyecanlarının sürekli olarak desteklenmesi ile sağlanabilir (Akman, 2017:72). Bu kapsamda içsel ve dışsal motivasyon unsurları kullanılarak çalışanların motivasyonları en zorlu süreçlerde dahi canlı tutulmuş olacaktır. Çalışanların iş ortamında mutlu olmaları, rahat hissetmeleri, sevgi ve saygı gördüklerini düşünmeleri kurumları ile aralarındaki bağı güçlendiren temel argümanlardır. Kendini kurumun bir parçası olarak gören çalışanların motivasyon ve doyum seviyeleri artacağından bireysel ve kurumsal performans artışı beklenebilecektir.

Bu çalışmada eğitim kurumlarının bir parçası olan üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının mesleki doyum ve iş motivasyonu algılarının performansları üzerindeki etkisi incelenerek alana katkı sağlanmaya çalışılacaktır. Bu kapsamda ilk bölümde mesleki doyum, iş motivasyonu ve çalışan performansı kavramları açıklanarak aralarındaki ilişkiler incelenecektir. İkinci bölümde öğretim üyeleri üzerine yapılan anket çalışmasının geçerlilik ve güvenilirlik testleri ve oluşturulan hipotez sonuçları verilecektir. Son bölümde ise elde edilen bulgular ışığında değerlendirme ve yorumlara yer verilecektir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Mesleki Doyum

Çalışma hayatı birey ve toplum hayatının büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Bu sebeple çalışma ortamında maruz kalınan olumlu bir durum bireylerin kişisel ve toplumsal hayat kalitesini arttırırken olumsuz durumlar tam ters etki yapabilmektedir. Bu kapsamda öncelikle ilgili kavramların açıklanması faydalı olacaktır. İlk olarak memnuniyet “ihtiyaç ve gereksinimlerin karşılanmasından duyulan haz” şeklinde tanımlanmaktadır ve bireysel ihtiyaç, beklenti ve gereksinimleri karşılanan bireyler ise memnun olarak kabul edilmektedir (Ali, 2016:100). İşyerinde elde edilen memnuniyet düzeyinin açıklanmasına yönelik oluşturulan “mesleki doyum” kavramı ise “çalışanların başarı ve kazanımları olarak tanımlanabilir. Genel olarak kavramın; üretkenlik, iş performansı ve kişisel refah ile ilgili olduğu değerlendirilmektedir (Dziuba vd., 2020:19). Diğer bir çalışmada ise mesleki doyum, “iş ve işe yönelik faaliyetlerin bizzat kişinin kendisi tarafından değerlendirilmesi sonucu gelişen duygusal bir reaksiyon” (Fırat, 2018:159) şeklinde tanımlanmaktadır.

Çalışma hayatında bireylerin yaptıkları işe yönelik ve mesleki doyum seviyelerini etkileyebilecek birçok beklentileri olabilmektedir. Bu beklentiler yüksek ücret, terfi, sosyal güvence ve iş güvencesi olarak sayılabilir (Aşık, 2010:46). Bu beklentilerinin karşılanma düzeyi çalışanın iş hayatından elde ettiği doyum ya da doyumсузлук düzeyini belirlemektedir.

Mesleki doyum neticesinde ortaya çıkan olumlu iklim bireysel ve örgütsel başarının temelini oluşturmaktadır. Bireysel olarak toplumda fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı bireylerin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Örgütsel sonuçların başında ise hedeflere ulaşmada yol gösterici role sahip olması gelmektedir.

Mesleki doyum, bireylerin iş ve işyerlerine olan bağlılıklarını artırmanın yanı sıra iş gücü devir oranını azaltarak örgütsel hedeflerin ulaşılmasına katkı sağlayacaktır (Aşık, 2010:46).

Mesleki doyum ile sık sık karıştırılan bir kavram da iş tatminidir. İş yaşantısı belirli bir mesleği icra ederken faaliyet gösterilen yere göre değişebilen esnek çalışma yapıları olarak düşünülebilir. Dolayısı ile bireyler mesleklerini değiştirmeden çeşitli işletmelerde farklı iş tatmini seviyelerine sahip olabilir. Ancak meslek kavramı daha uzun süreçlerde kişinin yatkınlık, yetenek ve eğilimleri ile yürüttüğü faaliyetler bütünüdür ve genellikle tüm çalışma hayatını kapsar (Fırat, 2018:159). Bu iki kavramı tamamen birbirinden farklı düşünmek doğru olmayacaktır. Çünkü mesleki doyumun oluşmasında iş tatmininin belirleyici bir etkisi bulunmaktadır. Bu kapsamda iş tatmini kavramına değinmek faydalı olacaktır. İş tatmini, iş organizasyonlarının verimliliği ve etkinliği söz konusu olduğunda ana faktörlerden biri olarak düşünülebilir (Azırı, 2011:78). Çalışanların iş tatmini seviyesi, çalışma davranışına doğrudan yansır. Düşük iş tatmini seviyesi, azalan istikrar, disiplin, sorumluluk ve düşük güç, dalgalanma, personel eksikliği vb. olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilir (Hajdukova vd., 2014:28). Zeynel ve Çarıkçı (2015:234) tarafından yürütülen çalışmada mesleki motivasyon ile iş tatmini arasında olumlu ilişkiler tespit edilmiştir.

Son dönemde mesleki doyum üzerine turizm (Avcı, Dönmez ve Artun, 2017), sağlık (Kaya ve Oğuzöncül, 2016; Güven, 2019; Terzi ve Polat, 2020) ve eğitim sektörü (Çifçili, 2007; Ertürk ve Keçecioglu, 2012; Öksüz ve Yiğit, 2020) başta olmak üzere birçok alan ve sektörde araştırmalar yapılmıştır. Bazı çalışmalarda ise sektör ayrımı yapılmaksızın doğrudan çalışanlara odaklanılmış veya farklı meslek grupları arasında karşılaştırma (Gümüş, 2006) yapılmıştır. Bununla birlikte yapılan araştırmaların büyük bir kısmı iş motivasyonunun; iş tatmini, üretkenlik ve başarı üzerinde etkili olduğunu ortaya koyarken dolaylı olarak da örgütsel başarıya katkı sağladığını vurgulamıştır (Azırı, 2011:77). Bu kapsamda mesleki doyumun çalışanların başarı ve verimliliğini arttırırken yaşamlarından daha çok tatmin olan bireylere dönüşmelerine katkı sağladığını söylemek mümkündür.

1.2. İş Motivasyonu

Kurumsal hedef ve amaçların gerçekleştirilebilmesi için çalışanların yeterlilik düzeylerinin yanı sıra çalışma istek ve arzusuna da sahip olmaları gereklidir. Bir işi yapabilmek için gerekli hüner ve bilgi seviyesini ifade eden çalışma yeterliliği gerek işe alım esnasında gerekse de çalışma rutini içinde yapılacak kontroller ile tespit edilebilir ancak iş motivasyonunun kontrol ve tespiti daha zordur.

Alan yazınında araştırmacılar tarafından kabul edilen birçok motivasyon kuramı bulunmaktadır (Tabak, vd., 2019:411). Bu kuramlar birey ve çalışanları motive eden faktörlere yönelik farklı bakış açısı getirmiştir. İlk olarak motivasyon, “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleriyle davranmaları ve çaba göstermeleri” (Karakaya ve Ay, 2007:56) olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir çalışmada motivasyon, “çalışanların farklı ihtiyaç ve beklentilerini tatmin etme süreci” olarak tanımlanmaktadır (Cong ve Van, 2013:213). Yöneticilerin temel görevlerinden biri de çalışanlarının en üst performans seviyelerinde bir performans sergilemeleri için motive edilmeleridir. Bu nedenle, benzersiz bireysel ihtiyaçların farkında olmalı, çalışanların kurumsal hedeflere olan ilgisini artırmalı ve davranışlarını kurumsal hedeflere ulaşmaya yönlendirmelidirler.

Motivasyonun iki temel özelliği bulunmaktadır. Birincisi motivasyon kişiye özgüdür çünkü bir çalışanı motive eden bir durum başka bir çalışanı aynı derecede motive etmeyebilir. İkincisi çalışanların motivasyon seviyelerinin çalışan davranışlarında izlenebilmesidir (Saracel vd., 2015:17). Bu sebeple yöneticiler çalışanlarının hareketlerini izleyerek motivasyon seviyelerini belirlemeye çalışmalıdır. Bu sayede motivasyon seviyeleri düşük çalışanlar tespit edilerek düzeltici önlemler hayata geçirilebilir.

İş motivasyonunu etkileyen faktörleri içsel ve dışsal faktörler olarak ikiye ayırmak mümkündür. İçsel faktörler yapılan işin içeriğinden kaynaklanan motivasyon faktörleridir. Çalışanların işe olan sevgi ve bağlılıkları sebebiyle veya işin önemi, yaratıcılık, sorumluluk ve fırsatları nedeniyle motive olmaları içsel motivasyon olarak adlandırılır (Köse, 2019:136). Dışsal faktörler ise iş dışındaki çevresel unsurlardan kaynaklanmaktadır. Performansa dayalı ücret politikaları ile ikramiye, terfi veya takdir edilme gibi uygulamalar dışsal faktörlere en iyi örneklerdir (Ertürk, 2016:3).

Çalışanların sahip olduğu iç ve dış motivasyon faktörleri davranışlarını yönlendiren önemli bir uyarıcıdır. Her bir birey farklı tutum ve davranışlara sahiptir. Bu sebeple başarıyı hedefleyen işletmeler tek bir bireye yönelmek yerine bütün grubu tatmin edecek uygulamaları hayata geçirerek toplumsal motivasyon seviyesini yükseltmeye çalışmalıdır. Organizasyonlar, bir çalışanın iş tatmininden elde ettiği iç motivasyonu belirleme ve değerlendirme yeteneğine sahip olmalı ve bunu dış motivasyon faktörlerini kullanarak daha da arttırabilmelidir (Varma, 2017:11-12).

1.3. Çalışan Performansı

Çalışanları kurumların bir parçası olarak gören modern yönetim yaklaşımlarının uygulamaya konması ile birlikte kavrama yönelik çalışmaların hız kazandığı görülmektedir. Ancak çalışanlara verilen görevlerin ne ölçüde gerçekleştirildiğinin ölçülmesi günümüz örgütlerinin karşılaştığı en önemli zorluklardan biridir. Performans kavramı üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde genel olarak kavramın “bir grup veya örgütün belirlenen hedefe ulaşabilmesi için gösterdiği çaba” şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Göktaş Kulualp, 2018:602). Bununla birlikte “planlanmış etkinliğin hedefe ulaşma derecesi, belirli bir zaman sonucu elde edilen çıktı veya hedefe ulaşma konusunda gösterilen bireysel verimlilik veya etkinlik düzeyi” (İraz ve Akgün, 2014:227) ve “birey veya gruba verilen görevin istenilen sonuçlar doğrultusunda gerçekleştirilme derecesi” şeklinde yapılan tanımlamalar da mevcuttur (Altındağ ve Akgün, 2015:285).

Çalışan performansının ölçülmesi ve değerlendirilmesi yöneticiler için önemli bir bilgi kaynağı oluşturmaktadır. Bu sayede çalışanların görev tanımlarındaki hedeflere ulaşıp ulaşamadıkları, bireysel iş başarıları, bilgi ve yeteneklerini işlerine yansıtma dereceleri konusunda bilgi sahibi olacaklardır. Bu bilgiyi kariyer planlaması, eğitim gerekliliklerinin tespiti, personel ihtiyacı ve işten uzaklaştırma uygulamalarının kararı için kullanabileceklerdir (Sabuncuoğlu, 2013:258).

Çalışanların iş yerinde sergiledikleri iş performansı; işveren tarafından çalışanlara verilen görev ve sorumlulukları ifade eden “görev performansı” ve işlerin sosyal ve örgütsel çerçevede tanımlandığı “bağlamsal performans” boyutlarından oluşan iki faktörlü bir yapı ile açıklanmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997:100). Dolayısı ile çerçevesi görev tanımları ile çizilen görev performansı işten işe farklılık gösterirken bağlamsal performans çalışan kaynaklı olduğu için sabit kalacaktır. Bu yaklaşıma göre; işini seven ve çalıştığı iş yerinde kendini mutlu hisseden çalışanlar işlerine daha sıkı sarılarak kendi performanslarını zorlarken iş yerinde huzursuz ve mutsuz çalışanlar belki de sadece ekonomik endişeler ile görev performansıyla yetineceklerdir.

1.4. Mesleki Doyum, İş Motivasyonu ve Performans İlişkisi

Üniversitelerin temel yapı taşı olan akademik personel, eğitim-öğretim görevlerinin yanı sıra bilimsel çalışma ve araştırmalarla mevcut bilgi birikimine ve bilimsel literatüre katkı sağlayarak topluma öncülük etmektedir (Zeynel ve Çarıkçı, 2015:225). Bu toplumsal liderliğe rağmen üniversiteler, işleyişleri ve performansları bakımından en çok sorgulanan kurumlardan birisi konumundadır (Esen ve Esen, 2015:52).

Yirminci yüzyılda yaşanan özelleştirmeler, artan rekabet olgusu, kalite çalışmaları, değişen toplumsal yapı ve ortaya çıkan performans değerlendirme sistemleri üniversitelerin kurumsal, çalışanlarının da bireysel performanslarının değerlendirilmesi için bir gereklilik haline gelmiştir. Bu kapsamda üniversitenin temel ögesi olan, eğitim-öğretim faaliyetleri yürüten, araştırma yapan ve topluma hizmet sunan öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilebilmesi için birtakım uygulamalar benimsenmiştir. Bu çalışmalar ile personelin performanslarının tespiti, eksiklerin giderilmesi ve başarılarının ödüllendirilmesi amaçlanmıştır (Esen ve Esen, 2015:53).

Günümüzde başarıyı hedefleyen kurumların temel dayanağı insan kaynağıdır. Çünkü mevcut kaynakların en verimli şekilde örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda kullanılması insana ve insan kaynağının sahip olduğu bilgi, beceri ve donanıma bağlıdır (Tuncer, 2013:88). Ancak çalışanlar ne kadar bilgili ve donanımlı olsalar da iyi bir şekilde motive edilmedikleri takdirde performanslarında istenilen düzeye ulaşamayacaktır. Bu sebeple öncelikle çalışanların mevcut performans düzeylerinin tespiti ve değerlendirilmesi için performans değerlendirme sistemi oluşturulmalıdır. Bu sistemden elde edilecek veriler ışığında yüksek performanslar ödüllendirilirken düşük performanslara yönelik düzeltici tedbirler hayata geçirilmelidir. Bu değerlendirme sırasında oluşturulacak hakkaniyet ve adalet çalışanlarda motivasyon düzeyini arttıracaktır. Ayrıca düşük performansa sahip personelin bireysel kapasite ve performansının en etkili şekilde kullanılabilmesi için içsel ve dışsal motivasyonu harekete geçirecek tedbirler hayata geçirilmelidir.

2. YÖNTEM

Literatür taraması neticesinde elde edilen bilgiler doğrultusunda bu bölümde; amaç, model ve hipotezler, evren ve örneklem, veri toplama araçları ile analiz ve bulgulara yer verilmiştir.

2.1. Çalışmanın Amacı ve Modeli

Ülkelerin değişen dünya düzenine uyum sağlayabilmelerindeki temel ölçütlerden biri sahip oldukları yükseköğretim kuruluşlarıdır. Nitelikli, alanında uzman ve araştırma yeteneği yüksek çalışanlar da mensubu oldukları yükseköğretim kurumunun başarısına doğrudan katkı sağlamaktadır. Diğer sektörlerde olduğu gibi yükseköğretim kurumu çalışanlarının performans düzeyleri belirli faktörlere bağlı olarak değişebilmektedir. Günümüzde ise mesleki doyumu ve motivasyon düzeyi yüksek çalışanlara sahip olmak üniversitelerin en temel

sorunu olarak karşımıza çıkar. Bunun bilincinde olan üniversiteler gerek birtakım teşviklerle mevcut kadrolarını elde tutabilmek gerekse de cazip imkanlar sunarak başarılı bilim insanlarını ithal etmeye yönelik çabalar sergilemektedir. Bu bilgiler ışığında çalışmada, yüksek öğretim kuruluşlarının çabaları neticesinde sağlanan mesleki doyum ve bununla birlikte gelişecek motivasyon faktörünün öğretim elemanı performansı üzerindeki etkilerinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

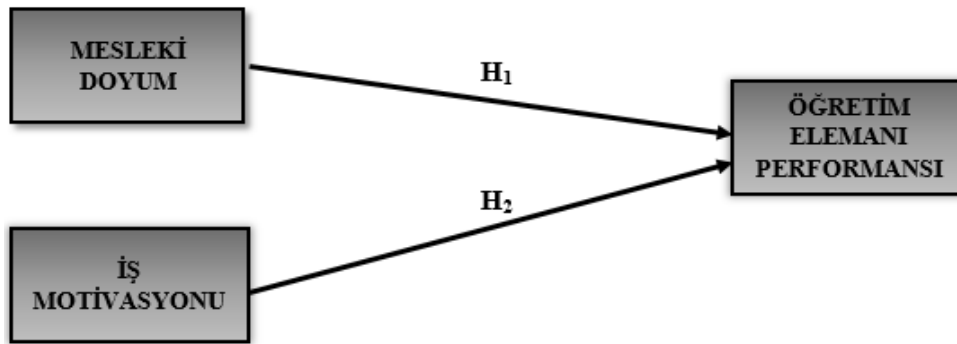
Araştırma modeli çerçevesinde doğruluğu test edilmek üzere belirlenen hipotezler şunlardır;

H₁: Mesleki doyum, öğretim elemanı performansını pozitif yönde etkiler.

H₂: İş motivasyonu, öğretim elemanı performansını pozitif yönde etkiler.

Bu kapsamda, mesleki doyum ve iş motivasyonunun öğretim elemanı performansı üzerindeki etkilerinin araştırılmasına yönelik kurgulanan model aşağıda sunulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



2.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Türkiye'deki yükseköğretim kurumları oluşturmaktadır. 2001 yılı Yükseköğretim Kurumu istatistiklerine göre akademik personel sayısı 181.117 kişi olan evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmadığından, evrendeki birimler arasından sistematik olarak seçilen ve evreni temsil ettiği kabul edilen örneklem alma yöntemine başvurulmuştur. Örneklem hacmi için Sekaran'ın (2003) örneklem büyüklükleri tablosundan yararlanılmıştır. Buna göre 100.000 ve üzeri birime sahip evrenler için %5 hata payı ve %95 güvenilirlik düzeyinde hesaplanan örneklem büyüklüğü en az 384 olmalıdır. Bu kapsamda, zaman ve maliyet tasarrufu göz önüne alınarak maksimum sayıda veri elde etmeyi sağlayacak kolayda örneklem yönteminden faydalanılmış ve yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan akademik personelden 01 Şubat-31 Mart 2021 tarihleri arasında anket tekniğiyle 524 adet veri toplanmıştır. Eksik ve hatalı kodlamaların veri setinden çıkarılmasıyla birlikte araştırma analizleri 477 adet veri ile gerçekleştirilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanması için kullanılan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, bölüm, pozisyon (görev) ve görev sürelerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

İkinci bölümde, Kuzgun ve arkadaşları (1999) tarafından Herzberg'in iki faktör kuramı temel alınarak, herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilen "Mesleki Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. "Hiçbir Zaman" ile "Her Zaman" aralığında 5'li likert skalası ile derecelendirilen ölçek; niteliğe uygunluk (13 soru) ve gelişme fırsatı (7 soru) olmak üzere iki boyut ve toplam 20 sorudan oluşmaktadır.

Üçüncü bölümde, Dünder ve arkadaşları (2007) tarafından; Mottaz (1985), Brislin ve diğ., (2005) ile Mahaney ve Lederer (2006)' in çalışmalarında kullandıkları ölçekler temel alınarak geliştirilen "İş Motivasyonu" ölçeği kullanılmıştır. "Motive Etmez, Kararsızım ve Motive Eder" şeklinde üç ayrı cevap seçeneğine sahip ölçek; çalışanların motivasyon düzeyini ölçmeye yönelik içsel motivasyon araçları (9 soru) ile dışsal motivasyon araçları (15 soru) olmak üzere iki boyut ve toplam 24 sorudan oluşmaktadır.

Son bölümde ise Dalgıç (2010) tarafından geliştirilerek çok sayıda çalışma ile geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanan "Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Ölçeği" kullanılmıştır. "Kesinlikle Katılmıyorum" ile "Kesinlikle Katılıyorum" aralığında 5'li likert skalası ile derecelendirilen ölçek tek boyut ve toplam 46 sorudan oluşmaktadır.

Çalışma kapsamında oluşturulan anketin uygulanması Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 11.01.2021 tarihli ve 101/7 sayılı kararı ile uygun bulunmuştur.

2.4. Veri Analizleri, Bulgular ve Tartışma

Araştırma metodolojisine ilişkin analizler Microsoft Excel, Statistical Package for the Social Sciences-SPSS 23.0 ve Analysis of Moment Structures-AMOS 26.0 istatistik paket programlarıyla yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle demografik değişkenler frekans analizlerine tabi tutulmuş, devamında ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri değerlendirilmiştir. Faktöriyel yapıları daha önceki çalışmalarda test edilen ölçekler, ölçüm geçerliliğine yönelik doğrulayıcı faktör analizlerine (DFA) tabi tutulmuştur. DFA neticesinde ölçüm geçerlilikleri sağlanan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri ise Cronbach Alpha (α) katsayısıyla belirlenmiştir.

Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine müteakip araştırma modeli çerçevesinde kurulan hipotezler korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeliyle test edilmiştir.

2.4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırma örneklem grubuna ait demografik dağılımlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Bölüm	Frekans	Yüzde
Kadın	116	24,3	Fen Bilimleri	107	22,4
Erkek	361	75,7	Eğitim Bilimleri	10	2,1
Toplam	477	100,0	Sosyal Bilimler	319	66,9
Yaş	Frekans	Yüzde	Sağlık Bilimleri	41	8,6
24 yaş ve altı	20	4,2	Toplam	477	100,0
25-30	43	9,0	Pozisyon	Frekans	Yüzde
31-35	44	9,2	Öğretim Üyesi	296	62,1
36-40	171	35,8	Öğretim Görevlisi	119	24,9
41-45	92	19,3	Araştırma Görevlisi	62	13,0
46-50	55	11,5	Toplam	477	100,0
51 yaş ve üzeri	52	10,9	Görev Süresi	Frekans	Yüzde
Toplam	477	100,0	1 yıldan az	42	8,8
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	2-5 yıl	147	30,8
Lisans	11	2,3	6-10 yıl	138	28,9
Yüksek Lisans	115	24,1	11 yıl ve daha fazla	150	31,4
Doktora	351	73,6	Toplam	477	100,0
Toplam	477	100,0			

Katılımcıların;

- %24,3’ü (N: 116) kadın, %75,7’si (N: 361) erkektir.
- %4,2’si (N: 20) 24 yaş ve altı, %9’u (N: 43) 25-30, %9,2’si (N: 44) 31-35, %35’8’i (N: 171) 36-40, %19,3’ü (N: 92) 41-45, %11,5’i (N: 55) 46-50 ve %10,9’u (N: 52) 51 ve üzeri yaş grubundadır.
- %2,3’ü (N: 11) lisans, %24,1’i (N: 115) yüksek lisans, %73,6’sı (N: 351) doktora derecesine sahiptir.
- %22,4’ü (N: 107) fen bilimleri, %2,1’i (N: 10) eğitim bilimleri, %66,9’u (N: 319) sosyal bilimler ve %8,6’sı (N: 41) sağlık bilimleri alanında görev yapmaktadır.
- %62,1’i (N: 296) öğretim üyesi, %24,9’u (N: 119) öğretim görevlisi ve %13’ü (N: 62) araştırma görevlisi pozisyonunda çalışmaktadır.
- %8,8’i (N: 42) bir yıldan az, %30,8’i (N: 147) 2-5 yıl, %28,9’u (N: 138) 6-10 yıl ve %31,4’ü (N: 150) 11 yıl daha fazla süreyle görev yapmaktadır.

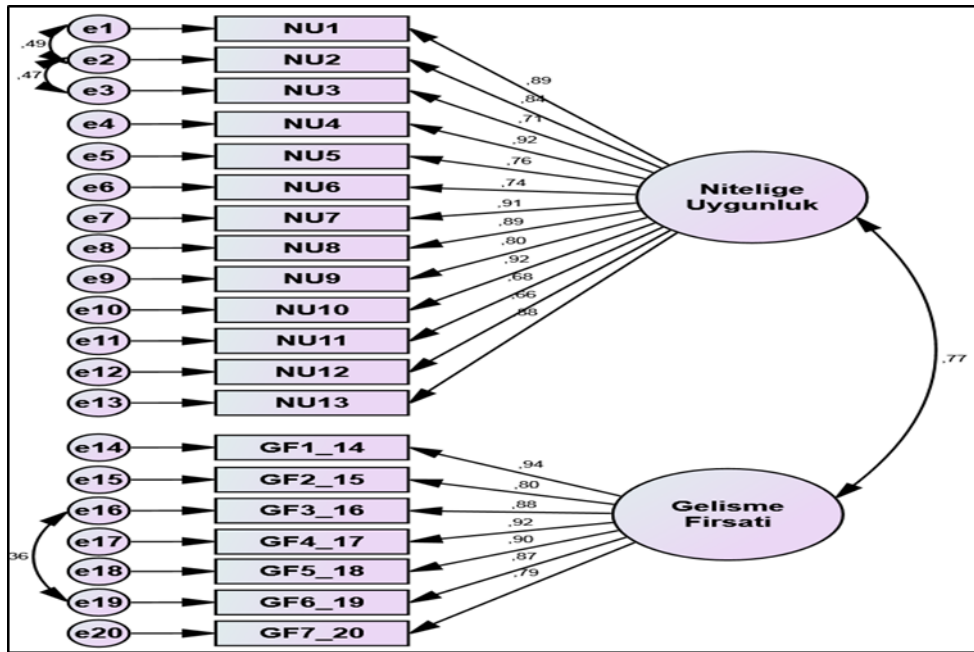
Katılımcıların %75,7 gibi büyük bir kısmını erkeklerin oluşturması ataerkil Türk toplumunda erkeklerin duygu ve düşüncelerini daha rahat açıklarken kadın katılımcıların duygu ve düşüncelerini açıklamakta çekimser davranması ile yorumlanabilir. Katılımcıların yarıdan fazlasının (%55,1) 36-45 yaş aralığında olması yüksek lisans ve doktora eğitimi sonrası üniversitelerde göreve başlayan öğretim üyelerinin mevcut yaş dağılımlarına paralellik göstermektedir. Aynı şekilde katılımcılar eğitim düzeyi, unvan ve çalışma süresi

kapsamında değerlendirildiğinde üniversitelerde mevcut personel yapısına paralel bir katılım sağlandığı görülmektedir.

2.4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

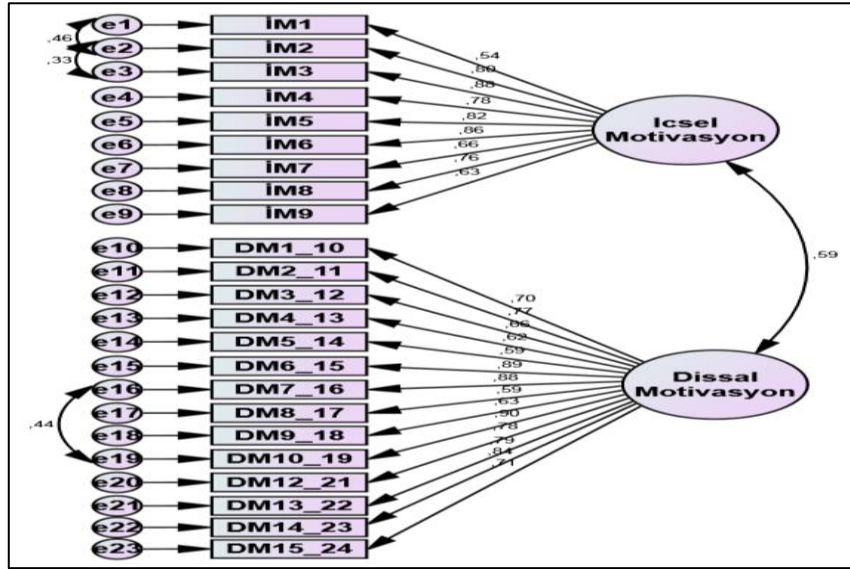
Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklerin faktöriyel yapılarına ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda öncelikle niteliğe uygunluk ve gelişme fırsatı olmak üzere iki boyuttan oluşan mesleki doyum ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Analiz sonuçları, öğretim elemanı mesleki doyum düzeylerinin 4,22 skoru ile ortalamanın üzerinde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte ölçek ve alt boyutları bağlamında $-0,437$ ile $1,152$ aralığında hesaplanan çarpıklık ve basıklık istatistikleri ($< \pm 2$) mesleki doyum ölçeği için normal dağılım koşullarının sağlandığına işaret eder (George ve Mallery, 2010). DFA neticesinde; $\chi^2/sd=2,89$, RMSEA =0,068, CFI=0,96, GFI=0,90, AGFI=0,91, SRMR=0,04 şeklindeki uyum iyiliği değerleriyle ölçüm geçerliliği sağlanan (Meydan ve Şeşen, 2015: 37) iki faktörlü mesleki doyum ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ,927 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğe ilişkin DFA diyagramı Şekil 2’de sunulmuştur.

Şekil 2: Mesleki Doyum Ölçeği DFA Diyagramı



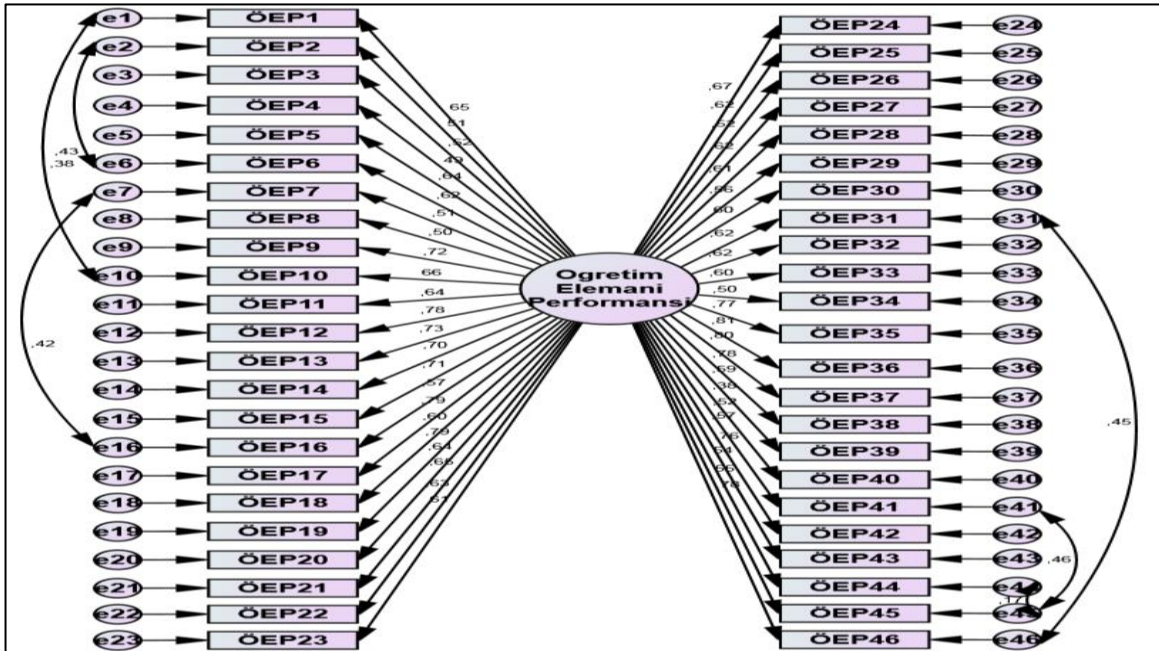
Çalışmanın devamında içsel ve dışsal motivasyon olmak üzere iki boyuttan oluşan iş motivasyonu ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Analiz sonuçları öğretim elemanı iş motivasyonu düzeylerinin 2,63 skoru ile ortalamanın üzerinde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte ölçek ve alt boyutları bağlamında ,515 ile 1,584 aralığında hesaplanan çarpıklık ve basıklık istatistikleri iş motivasyonu ölçeği için normal dağılım koşullarının sağlandığına işaret eder. DFA neticesinde; $\chi^2/sd=2,91$, RMSEA =0,073, CFI=0,96, GFI=0,85, AGFI=0,87, SRMR=0,04 şeklindeki uyum iyiliği değerleriyle ölçüm geçerliliği sağlanan iki faktörlü iş motivasyonu ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ,842 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğe ilişkin DFA diyagramı Şekil 3’te sunulmuştur.

Şekil 3: İş Motivasyonu Ölçeği DFA Diyagramı



Son olarak tek boyuttan oluşan öğretim elemanı performans ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Analiz sonuçları öğretim elemanı performans düzeylerinin 4,18 skoru ile ortalamanın üzerinde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte -,611 ve ,244 değerleriyle hesaplanan çarpıklık ve basıklık istatistikleri öğretim elemanı performans ölçeği için normal dağılım koşullarının sağlandığına işaret eder. DFA neticesinde; $\chi^2/sd=2,88$, RMSEA =0,065, CFI=0,95, GFI=0,87, AGFI=0,89, SRMR=0,03 şeklindeki uyum iyiliği değerleriyle ölçüm geçerliliği sağlanan tek faktörlü öğretim elemanı performans ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ,961 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğe ilişkin DFA diyagramı Şekil 4; ortalama, standart sapma, çarpıklık, basıklık ve güvenilirlik (cronbach alpha) istatistikleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Şekil 4: İş Motivasyonu Ölçeği DFA Diyagramı



Tablo 2: Araştırma Ölçeklerine İlişkin Analiz Sonuçları

ÖLÇEK	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alpha
Niteliğe Uygunluk	4,2419	,54802	-,937	1,152	,903
Gelişme Fırsatı	4,1812	,50532	-,437	,442	,812
MESLEKİ DOYUM	4,2206	,50645	-,829	1,101	,927
İçsel Motivasyon	2,8248	,26485	-1,377	,515	,835
Dışsal Motivasyon	2,5079	,27102	-1,271	1,584	,743
İŞ MOTİVASYONU	2,6267	,24215	-1,367	1,496	,842
ÖE PERFORMANSI	4,1837	,41834	-,611	,244	,961

2.4.3. Hipotez Testleri

Doğrulamalı faktör analizleri neticesinde ölçüm geçerliliği sağlanan ölçekler öncelikle korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Bu kapsamda normal dağılım sergileyen ölçeklere yönelik pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3’de sunulmuştur.

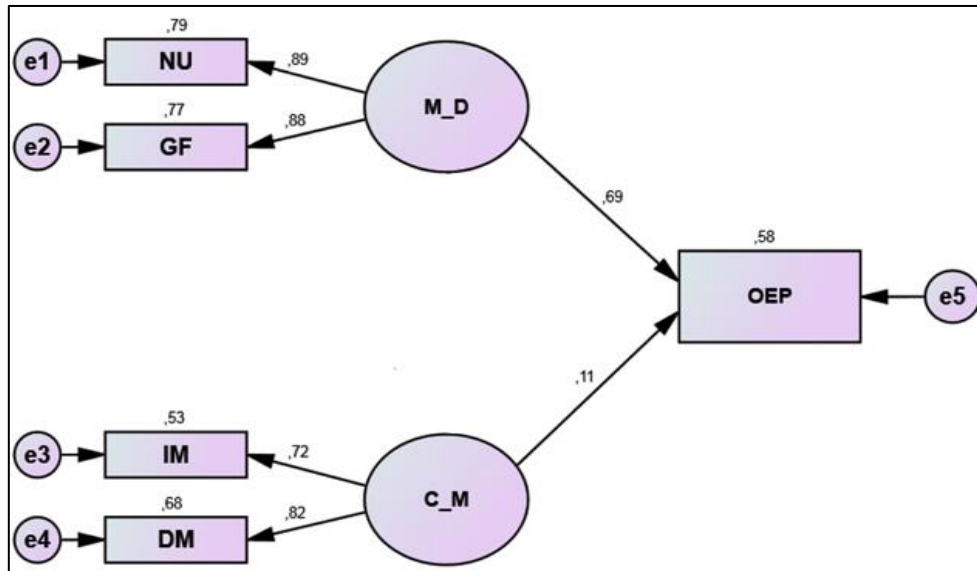
Tablo 3. Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları

ÖLÇEK	NU	GF	M_D	IM	DM	C_M
1a. Niteliğe Uygunluk	1					
1b. Gelişme Fırsatı	,780**					
1. MESLEKİ DOYUM	,976**	,898**				
2a. İçsel Motivasyon	,324**	,387**	,363**			
2b. Dışsal Motivasyon	,346**	,458**	,403**	,597**		
2. İŞ MOTİVASYONU	,375**	,479**	,431**	,828**	,944**	
3. ÖE PERFORMANSI	,687**	,646**	,709**	,355**	,408**	,431**

**p<0,01

Değişkenler arası korelasyon tablosu incelendiğinde; araştırma modeli bağlamındaki tüm değişkenlerin birbirleriyle p<0,01 düzeyinde pozitif yönlü ilişki içinde olduğu görülmektedir. Anlamlı korelasyonların varlığına istinaden gerçekleştirilen hipotez testleri aşağıda sunulan yapısal eşitlik modeliyle sınanmıştır.

Şekil 5. Yapısal Eşitlik Modeli



Hipotez testleri çerçevesinde kurulan yapısal eşitlik modeline göre değişkenler arasındaki yol katsayılarının (standardize edilmiş β) yanı sıra standart hata, p ve R2 değerleri Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

DEĞİŞKENLER	Standardize β	Standart Hata	p	R ²
H ₁ Mesleki Doyum ---> ÖE Performansı	,694	,046	,000	,580
H ₂ İş Motivasyonu ---> ÖE Performansı	,112	,090	,020	

$\chi^2/sd=2,73$, RMSEA =0,066, CFI=0,95, GFI=86, AGFI=0,88, SRMR=0,02 uyum iyiliği değerleri ile yapısal eşitlik modeli neticesinde elde edilen istatistikler aşağıdaki sonuçları ortaya koymaktadır:

- Mesleki doyum, öğretim elemanı performansının anlamlı bir yordayıcısıdır (β : ,694; $p<0,001$). Bununla birlikte öğretim elemanı performansı üzerindeki pozitif yönlü değişimin %58'i, mesleki doyum ve iş motivasyonu faktörleri tarafından açıklanmaktadır. Buna göre araştırmanın, "H₁: Mesleki doyum, öğretim elemanı performansını pozitif yönde etkiler" isimli hipotezi **desteklenmiştir**.
- İş motivasyonu, öğretim elemanı performansının anlamlı bir yordayıcısıdır (β : ,112; $p<0,05$). Bununla birlikte öğretim elemanı performansı üzerindeki pozitif yönlü değişimin %58'i, mesleki doyum ve iş motivasyonu faktörleri tarafından açıklanmaktadır. Buna göre araştırmanın, "H₂: İş motivasyonu, öğretim elemanı performansını pozitif yönde etkiler" isimli hipotezi **desteklenmiştir**.

Gerçekleştirilen hipotez testleri sonucunda; üniversitelerde yürütülen eğitim öğretim faaliyetleri ile bilimsel araştırma faaliyetlerinin önemli bir yapı taşı olan öğretim elemanlarının mesleki doyum ve motivasyon seviyelerinin bireysel performansları üzerinde etkisi ortaya konmuştur. Elde edilen sonuçlar Baltacı vd. (2016:63) ve Altındağ ve Akgün (2015:294) tarafından tespit edilen bireysel performans ve motivasyon ilişkisi alan yazını ile paralellik sergilemektedir.

İş ve işe ilişkin yürütülen diğer faaliyetlerin kişinin kendi algıları kapsamında değerlendirilmesi sonucu geliştirdiği duygusal bir reaksiyon olarak tanımlanan mesleki doyum kavramı öğretim elemanları özelinde değerlendirildiğinde eğitim öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetlerine yönelik bireysel duygu ve düşünceleri olarak kabul edilebilir. Toplum aydınlatarak yön veren, toplumsal kültürün gelişimine katkı sağlayan ve yürüttüğü bilimsel faaliyetler ile ekonomik ve ulusal kalkınmaya katkı sağlayan bir işte çalışıyor olmak öğretim elemanlarının mesleki doyum seviyelerini arttıracaktır. Sonuç olarak kendisine verilen eğitim ve araştırma görevlerinde çalışmaktan mutlu olan öğretim elemanlarının bireysel performanslarını arttırması kaçınılmazdır.

Mesleki doyumun yanı sıra öğretim elemanı motivasyon düzeyinin de performans üzerinde yordayıcı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini tatmin etme süreci olarak tanımlanan motivasyon kavramı öğretim elemanları özelinde değerlendirildiğinde özellikle kendini gerçekleştirme ve toplumsal fayda yaratma gibi sonuçları olan akademik görevlerin, çalışanların işe yönelik motivasyonuna olumlu katkı yapacağı değerlendirilmektedir. Kendini gerçekleştirdiğini ve topluma fayda sağladığı düşünen çalışanların bireysel performansını en üst seviyelerde sergilemesi kaçınılmazdır.

SONUÇ

Üniversiteler yürüttükleri eğitim öğretim faaliyetleri ve bilimsel araştırmalar ile toplumsal ve ekonomik hayata yön veren kuruluşlardır. Bu yönlendirmedeki en önemli unsur sahip oldukları akademik personel kadrolarıdır. Bu kapsamda girdi ve çıktısı insan olan üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının mesleki doyum seviyeleri ve iş motivasyonları ön plana çıkmaktadır. Üniversitelerin misyon ve vizyon uygulama süreçlerinin önemli bir unsuru olan öğretim elemanları öncelikle kendileri için kurumları tarafından belirlenen performans kriterlerini karşılamalıdır. Bu ise öğretim elemanlarının potansiyellerini en üst düzeyde sergilemelerini engelleyecek problemlerin olmadığı ve özgürce çalışabilecekleri bir çalışma ortamının tesis edilmesiyle mümkündür. Ayrıca öğretim elemanlarına bu ortamı sunarak doğru şekilde motive edecek ve işlerinde memnun hissetmelerini sağlayacak yöneticilere ihtiyaç vardır.

Motivasyon faktörlerinin kişiselliği doğrultusunda her çalışana işe yönelik motive edecek farklı yöntemler kullanılabilir. Bazı çalışanlar için yönetim tarzı, işten alınan haz veya beklentiler gibi içsel faktörler etkili olurken diğerleri için terfi, maaş, ikramiye veya kâr payı gibi dışsal faktörler etkili olmaktadır (Abuhashesh, 2019:3).

Bu çalışmada öğretim elemanlarının mesleki doyum ve iş motivasyonu düzeylerinin bireysel performansları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışma kapsamında tanımlayıcı istatistiklerin

değerlendirilmesine müteakip araştırma ölçeklerinin faktöriyel yapılarına ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizleri neticesinde ölçüm geçerliliği sağlanan ölçekler öncelikle korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Bu kapsamda normal dağılım sergileyen ölçeklere yönelik pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Anlamlı korelasyonların varlığı üzerine teorik çerçevede oluşturulan modele ilişkin hipotez testleri yapısal eşitlik modeliyle sınanmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi sonucunda çalışmamızın her iki hipotezi desteklenerek mesleki doyum ve iş motivasyonunun öğretim elemanlarının performansını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışılan iş ile toplumsal ve ulusal fayda sağladığı inancı öğretim elemanlarının mesleki doyum ve iş motivasyonu seviyelerini arttıracaktır. Sonuç olarak kendisine verilen eğitim ve araştırma görevlerinde çalışmaktan mutlu olan öğretim elemanlarının bireysel performanslarını arttırması kaçınılmazdır.

Araştırmanın birtakım kısıtları mevcuttur. Bunlardan ilki olan verilerin anlık olarak toplanması, kişilerin genel görüşlerini yansıtabilme noktasında alınacak objektif yanıtları sınırlayabilmektedir. Kolayda örneklem yönteminin seçimi ise araştırmanın bir diğer kısıtıdır. Örnekleme ulaşılabilirlik noktasında her ne kadar zaman ve maliyet gibi avantajları olsa da homojen bir örneklem dağılımının sağlanamaması, dolayısıyla araştırma sonuçlarının genelleştirilebilmesi bakımından dezavantaj teşkil eder. Gelecek çalışmalarda araştırma konusunun farklı örneklem ve farklı anket teknikleriyle çalışılması faydalı olacaktır. Ayrıca akademik personelin mesleki doyum ve iş motivasyonunu etkileyebilecek muhtemel faktörlerin tespiti için geliştirilecek yeni modellerin de literatüre katkı sağlayacak sonuçlar ortaya çıkarabileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abuhashesh, Mohammd; Al-Dmour, Rand ve Masa'deh, Ra'ed (2019) "Factors That Affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions", *Journal of Human Resources Management Research*, s.1-23.
- Akman, Yener (2017) "Öğretmenlerin Algılarına Göre İş Motivasyonu ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki", *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(27), s.71-88.
- Akşit Aşık, Nuran (2010) "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme", *Türk İdare Dergisi*, 467, s.31-51.
- Ali, Wasif (2016) "Understanding the Concept of Job Satisfaction, Measurements, Theories, and Its Significance in The Recent Organizational Environment: A Theoretical Framework", *Archives of Business Research*, 4(1), s.100-111.
- Altındağ, Erkut ve Akgün, Bahar (2015) "Örgütlerde Ödüllendirmenin İşgören Motivasyonu ve Performansı Üzerinde Etkisi", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (30), s.281-297.
- Avcı, Umut; Gümüş Dönmez, Filiz ve Artun, Cemal (2017) "Mesleki Doyum ve Mesleği Bırakma Niyeti İlişkisi: Turizm Çalışanları Üzerine Görgül Bir Araştırma", *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(3), s.111-127.
- Baltacı, Adem, Tiyek, Ramazan ve Burgazoğlu, Hüseyin (2016) "Örgütsel Bağlılık, Çalışan Performansı ve Motivasyon Faktörleri ile Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Sosyal Hizmet İşletmeleri Açısından İncelenmesi", *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), s.49-79.
- Bislin, Richard W.; Kabigting, Florencio; Macnab, Brent; Zukis, Bob ve Worthley, Reginald (2005) "Evolving Perceptions of Japanese Workplace Motivation", *International Journal of Cross-Cultural Management*, 5(1), s.87-103.
- Borman, Walter C. ve Motowidlo Stephan J. (1997), "Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research", *Human Performance*, 10(1), s.99-109.
- Cong, Nhat N. ve Dung, Nguyen V. (2013) "Effects of Motivation and Job Satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe An Construction Joints Stock Corporation (PVNC)", *International Journal of Business and Social Science*, 4(6), s.212-217.
- Çiççili, Vakur (2007). "Dershane Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlilik Düzeyleri ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki", *Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Dalgıç, Gülay (2010) "Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Envanterleri (ÖEPDE) Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), s.92-105.
- Dündar, Süleyman, Özutku, Hatice ve Taşpınar, Fatih (2007) "İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme Ampirik Bir İnceleme", *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, s.105-119.
- Dziuba, Szymon T.; Ingaldi, Manuela ve Zhuravskaya, Marina (2020) "Employees' Job Satisfaction and Their Work Performance as Elements Influencing Work Safety", *CzOTO 2020*, 2(1), s.18-25.
- Ertürk, Emel ve Keçecioglu, Tamer (2012) "Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12(1), s.41-54.
- Ertürk, Ramazan (2016) "Öğretmenlerin İş Motivasyonları", *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), s.1-15.
- Esen, Murat ve Esen, Dilek (2015) "Öğretim Üyelerinin Performans Değerlendirme Sistemine Yönelik Tutumlarının Araştırılması", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), s.52-67.
- Fırat, Z. Mehmet (2018) "Mesleki Doyum, İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışmasının Algılanan İş Stresi Üzerindeki Etkisi", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), s.157-176.
- George, Darren ve Mallery, Paul (2003). *SPSS For Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 Update (4th ed.). Allyn and Bacon Press, Boston.
- Gümüş, Hülya (2006) "Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması", *Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.*
- Güven, Dilek (2019) "Aile Sağlığı Merkezinde Çalışan Sağlık Çalışanlarının İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi", *Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), s.6-12.
- Göktaş Kulualp, Halime (2018) "Sağlık Sektöründe Çalışan Performansının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Yol Analizi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), s.600-624.
- Hajdukova, Alexandra; Klementova, Jarmila ve Klementova, Jr Jarmila (2015) "The Job Satisfaction as A Regulator of The Working Behavior", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 19, s.47-476.
- Işık, Metin (2016) "Kurumsal İtibar Algısının İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü ve Bir Araştırma", *Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.*
- İraz, Rıfat ve Akgün, Özlem (2014). "Örgütsel Bağlılığın Çalışan Performansı Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Bir Çalışma", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14 (1-2), s.201-224.
- Kaya, Ferit ve Oğuzöncül, Ayşe F. (2016) "Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler", *Dicle Tıp Dergisi*, 43(2), s.248-255.
- Köse, Ertuğrul (2019) "Çalışanların İş Tatmini Algıları ile İş Motivasyonu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması", *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), s.131-148.

- Kuzgun, Yıldız; Sevim Aydemir, Seher ve Hamamcı, Zeynep (1999) “Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi”, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2(11), s.14-28.
- Mahaney C. Robert ve Lederer Albert L. (2006) “The Effect of Intrinsic and Extrinsic Rewards for Developers on Information Systems Project Success”, Project Management Journal, 37(4), s.42-54.
- Meydan, C. Harun ve Şeşen, Harun (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, 2. bs., Detay Yayıncılık, Ankara.
- Mottaz J. Clifford (1985) “The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction”, The Sociological Quarterly, s.26(3).
- Öksüz, Yücel ve Yiğit, Şeyma (2020) “Öğretmenlerin Öğretimde Bilinçli Farkındalık ile Mesleki Doyum Düzeyleri İlişkisi”, Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi, 5(1), s.38-49.
- Ören, Kenan ve Yüksel, Hasan (2012) “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(1), s.34-59.
- Sabuncuoğlu, Zeynel (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi. 7.bs., Beta Basın Yayıncılık, İstanbul.
- Saracel, Nüket; Taşseven, Özlem ve Ay, Necdet (2015) “Örgütsel Stresin İş Motivasyonu Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, Social Sciences Research Journal, 4(4), s.12-34.
- Sekaran, Uma (2003) Research Methods for Business, John Wiley High Education Press, New York.
- Terzi Banu ve Polat, Şehrinaz (2020) “Occupational Satisfaction of Nurses and Intergenerational Difference in Occupational Satisfaction”, Arc Health Sci Res, 7(1), s.36-42.
- Tuncer, Polat (2013) “Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon”, Sayıştay Dergisi, 88, s.87-108.
- Varma, Chandrakant (2017) “Importance of Employee Motivation & Job Satisfaction for Organizational Performance”, International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research, 6 (2), s.10-20.
- Yavuz Tabak, Burcu; Sönmez, Emre; Yenel, Kübra ve Kan, Adnan (2019) “Öğretmenlerin İş Motivasyonu Kaynakları Ölçek Geliştirme Çalışması”, Sakarya University Journal of Education, 9(3), s.408-433.
- Zeynel, Esra ve Çarıkçı, İlker H. (2015) “Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(3), s.217-248.