

## COVID-19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE İŞ DOYUMUNUN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ

Sayfa (19-36)

**Doktora Öğrencisi Elif ÇETİN**

Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

ORCID ID: 0000-0002-8051-0152

eliffcetin7@gmail.com

**Doktora Öğrencisi Buket ARSLAN**

Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

ORCID ID: 0000-0001-7245-582X

b.arслан86@gmail.com

**Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ**

Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi

ORCID ID: 0000-0001-5499-1485

ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr

### Öz

Covid-19 pandemisinin örgüt çalışanları üzerindeki etkileri sebebiyle iş doyumunu ve iş performanslarının araştırılması bir gereklilik haline almıştır. Bu çalışmanın amacı, Covid-19 pandemisi döneminde öğretim elemanlarının iş doyumlarının iş performansına etkisinin belirlenmesidir. Bu kapsamda Karabük Üniversitesi öğretim elemanlarına internet ortamında anket uygulanmış ve 216 öğretim elemanı çalışmaya katılmıştır; elde edilen veriler SPSS ve AMOS programları yardımıyla yapısal eşitlik modeli kullanılarak analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular sonucunda pandemi döneminde çoğunlukla uzaktan çalışma yöntemini kullanan öğretim elemanlarının iş doyumunun iş performanslarını artırdığı ve bu etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra içsel iş doyumunun iş performansı üzerindeki etkisinin; dışsal iş doyumunun iş performansı üzerindeki etkisinden daha güçlü olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Pandemi, İş Doyumu, İş Performansı, Yapısal Eşitlik Modeli, Minnesota İş Doyum Ölçeği

## THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON JOB PERFORMANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD

### Abstract

Researching the job satisfaction and job performance of employees has become a necessity due to the impact of the Covid-19 pandemic. The purpose of this study is to determine the effect of faculty members' job satisfaction on their job performance during the Covid-19 pandemic period. In this context, an online questionnaire was applied to the faculty members of Karabük University and 216 faculty members participated in the study; the data obtained were analyzed by using structural equation model with the help of SPSS and AMOS packaged software. In the light of the findings, it was determined that the job satisfaction of the faculty members who mostly used the remote working method during the pandemic, increased their job performance and this effect was significant. In addition, it was observed that the effect of inner job satisfaction on job performance was stronger than the effect of outer job satisfaction on job performance.

**Keywords:** Pandemic, Job Satisfaction, Job Performance, Structural Equation Model, Minnesota Satisfaction Questionnaire

## Giriş

Literatürde örgüt çalışanlarının iş doyumunu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla hazırlanmış birçok çalışma bulunmaktadır. İki kavram arasındaki ilişki güçlü olduğundan örgütlerin iş doyumunu ve iş performansını etkileyen seçimleri, daha mutlu ve üretken işgücüsüyle sonuçlanabilmektedir. Bu bağlamda, iş doyumunu ve iş performansı; örgütlerin etkinliği ve aynı zamanda çalışan memnuniyetini artırmak için önemli faktörler olarak görülmektedir.

İş doyumunu genel itibariyle, çalışanların işi veya iş deneyimleri değerlendirildiğinde elde edilen olumlu bir duygusal durum olarak açıklanmaktadır. İş doyumunu, çalışanların işlerinden memnun olma düzeyini göstermektedir. Memnuniyet düzeyi ise çalışanın memnuniyet algısı ve işle ilgili duygularının yanı sıra çalışan özellikleri ve işin kendi doğasından da etkilenebilmektedir. İş doyumunun; yüksek motivasyon, örgütsel bağlılık, yıpranmayı azaltma gibi pozitif etkilerinin olması, örgütsel başarıda önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir.

Çoğunlukla iş doyumunu ile güçlü bir ilişki içerisinde olan iş performansı, çalışanın çalışma kalitesini ifade eden bir kavramdır ve örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışanların kontrolü altındaki davranışlara odaklanmaktadır. İşte etkililiği açıklayan iş performansının kimi zaman başkaları tarafından sağlanan desteğe, tavsiyelere ve diğer kaynaklara bağlı olduğu belirtilmektedir.

Çin'in Hubei eyaletine bağlı Wuhan şehrinde 2019 yılı sonunda ortaya çıkan corona virüsün yol açtığı covid-19 hastalığı, tüm dünyayı etkisi altına alarak kısa bir süre içerisinde pandemiye dönüşmüştür. Türkiye'de ilk vakanın 11 Mart 2020 tarihinde tespit edilmesinin ardından gerekli altyapıların geliştirilmesi ile birlikte üniversitelerin çoğu uzaktan eğitim sürecine geçmek mecburiyetinde kalmıştır. Bu çalışmada Covid-19 pandemisi sürecinde Karabük Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunun iş performansına etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda Karabük Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarına yönelik bir anket uygulanmış ve elde edilen veriler istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde iş doyumunu ve iş performansı kavramları açıklanmıştır. İkinci bölümde literatür araştırmasına yer verilmiş, üçüncü bölümde ise çalışmada kullanılan yöntem ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Dördüncü bölümde ise yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular sunulmuştur.

## 1. Kavramsal Çerçeve

### 1.1. İş Doyumu

İş doyumunu, kişinin işyerinde olumlu duygular veya işten keyif alma ve işyerinde insanların beğenme ya da beğenmeme duyguları açısından yaptığı iş veya deneyimlerin bir ölçüsü olarak tanımlanabilmektedir (Siengthai ve Pila-Ngarm, 2015: 165). İş doyumunu, bireylerin işiyle ilgili olumlu veya olumsuz tutumlarını göstermektedir. İş doyumunu kavramı, bireylerin sahip oldukları iş rolleriyle ilgili duygusal yönelim olarak da adlandırılmaktadır (Valaei ve Rezaei, 2016: 1668).

İş doyumunu ayrıca kişinin işinden istediği ile beklenen olarak algıladığı arasındaki algılanan ilişkinin bir işlevi ve bir çalışanın işine karşı olumlu ya da olumsuz hissetme derecesi olarak da tanımlanmaktadır (Kianto vd., 2016, s. 622). İş doyumunu kavramı, çalışanların işlerine yönelik tepkileri bağlamında örgütsel araştırmalarda yer alan ve çalışan refahı, sosyal adalet, kendini gerçekleştirme

ve özsaygı ile ilişkilendirilen önemli bir kavram olmuştur (Valaei ve Rezaei, 2016: 1668; Kianto vd., 2016: 622).

İş doyumu, örgütlerin etkinliği ve verimliliği söz konusu olduğunda ana faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. İş doyumu analiz edilirken mutlu bir çalışanın etkin ve başarılı bir çalışan olduğu kabul edilmektedir. İş doyumu sağlanmadığında; sadakat kaybı, işe devamsızlığın artması, iş yerinde kaza sayısının artması gibi birçok olumsuz etkisi göz önünde bulundurulduğunda, iş doyumunun önemi dikkat çekmektedir (Aziri, 2011: 79).

İş doyumu, örgütsel faaliyetlerin göstergesi olarak da hizmet edebilmektedir. İş doyumu değerlendirmesi yoluyla, farklı örgütsel birimlerdeki farklı memnuniyet seviyeleri tanımlanabilmekte ve hangi örgütsel birimde performansı artıracak değişikliklerin yapılması gerektiğine ilişkin gösterge olarak kullanılabilir (Aziri, 2011: 79). Çalışanların iş doyumu sağlandığında çalıştıkları işle ilgili memnuniyetleri de fazla olmaktadır. Çalışanların memnuniyet düzeyinin yüksek olması iş performanslarını arttırmaktadır, böylelikle iş doyumunun yüksek olduğu örgütler rekabet üstünlüğü elde edebileceklerdir (Chaudhary ve Bhaskar, 2016: 90).

### **1.1.1. İş Doyumu ile İlgili Başlıca Teoriler**

İş doyumuna ilişkin teoriler literatürde genellikle motivasyon kuramlarıyla ilişkilendirilmektedir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 41). Motivasyon, bireyin, bir şeyi yapması için bireyi eyleme yönlendiren güçlerin toplamı olarak tanımlanmaktadır (Chiat ve Panatik, 2019: 6). İş doyumu ile ilgili başlıca teoriler; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi, Vroom'un Beklenti Teorisi, Herzberg'in Çift Faktörler Teorisi, Lawler ve Porter'in Beklenti Teorisi, Adams'ın Eşitlik Teorisi, Locke'un Amaç Teorisi olarak belirtilmektedir (Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2009: 350-352).

Memnuniyet kavramı, davranışsal bir bakış açısıyla tanımlanabilmektedir. Bireysel veya örgütsel davranışın belirli bir hedefe yönelik olduğu düşünülmektedir. Her eyleminin bir motivasyonu olduğu belirtilmektedir. Maslow tarafından motivasyonu tanımlanan eylemlerden bir kısmı memnuniyeti en üst düzeye çıkarma girişimleri olarak belirtilmektedir. Maslow'a göre memnuniyetin anlamı, doyum, kişinin ihtiyacı olan, arzuladığı, istediği, beklediği, hak ettiği veya hakkına sahip olduğunu düşündüğü şeyi aldığı anda ortaya çıkmaktadır (Thiagaraj ve Thangaswamy, 2017: 464).

Herzberg'in Çift Faktörler Teorisi'ne göre iş doyumu üzerinde etkili olan faktörler iki kategoriye ayrılmaktadır. Kategorilerden ilki büyüme veya kendini gerçekleştirme ihtiyacı ile ilişkilendirilmektedir ve motivasyon faktörleri olarak belirtilmektedir. Motivasyon faktörleri arasında; başarı, tanınma, görevin anlamlılığı, sorumluluk, kişisel gelişim ve terfi gibi özellikler yer almaktadır. İkinci kategori ise acıdan kaçınma eğilimi ile ilgili olan hijyen faktörleri olarak belirtilmektedir. Hijyen faktörleri arasında; şirket politikaları, üst yönetimle ilişkiler, çalışanlar arası ilişkiler, çalışma koşulları, statü, iş güvenliği ve maaş bulunmaktadır. Motivasyon faktörleri iş doyumunu sağlarken, hijyen faktörlerinin iş doyumuna etkisi olmadığı belirtilmektedir (Alshmemri vd., 2017: 13).

McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi, bağlılık, güç ve başarı olmak üzere üç temel ihtiyaçtan bahsetmektedir (Kian vd., 2014: 97). McClelland, bu ihtiyaç türlerinden başarı güdüsünün birey ve toplumu etkilediğini belirtmektedir. Motivasyonun, yönetim ve yetkinlik arasındaki ilişki açısından

bağlılığın oluşturulması, çalışanlarda yapabilirliklerin geliştirilmesi açısından önemli olduğunu belirtmektedir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 41).

Çalışma ortamında motivasyon kavramının öncülerinden olan Vroom, çaba, performans ve değer olarak üç alt ölçeği bulunan Beklenti Teorisi'ni geliştirmiştir (Meymandpour ve Pawar, 2018: 7). Beklenti Teorisi, seçim veya seçimle ilgili süreçlerle ilgilenmektedir ve bir bireyin seçim yapmak için geçirdiği süreçleri, belirli bir durumda insanların ihtiyaçlarını, başarı şansı hakkındaki inançları ve beklentileriyle birleştirerek açıklamaktadır (Barba-Sánchez ve Atienza-Sahuquillo, 2017: 1100). Bireylerin çabalarına yönelik yetenekleri hakkındaki inanç ve beklentilerinin derecesi, tatmin edici performansla sonuçlanabilmektedir. Yüksek performans ödüllendirilmeli ve ödüllerin değeri dikkate değer ölçüde pozitif olmalıdır (Meymandpour ve Pawar, 2018: 7).

Porter ve Lawler, süreç tabanlı bir model oluşturmak amacıyla Vroom'un Beklenti Teorisi'ne dayalı olan iş performansına harcanan çabayı etkileyen iki güçlü belirleyicinin bireylerin yeteneği ve rol algısı olduğunu önererek bir model geliştirmişlerdir (Mohanty, 2018: 1; Meymandpour ve Pawar, 2018: 7). Verimliliğin, çalışanların beklentileri ile doğrudan ilişkili olduğunu ve örgütlerin verimliliklerini artırmak için, çalışanlarının uygun ödül ve ücretlerle iş doyumunun sağlanması gerektiğini belirtmişlerdir (Mohanty, 2018: 1).

Adams'ın General Elektrik'te yaptığı birtakım çalışmalar sonucunda geliştirmiş olduğu Eşitlik Teorisi önemli süreç kuramlarından biri olarak belirtilmektedir (Ertürk & Keçecioğlu, 2012: 41). Eşitlik Teorisi, bireylerin diğer bireylere göre girdi ve çıktı oranlarını nasıl algıladıklarının bir işlevi olarak insan motivasyonunu temsil etmektedir. Bireylerin algıladıkları girdi ve çıktılar çalışma ortamında diğer bireylere benzer olduğunda, eşitlik duyguları devam etmektedir. Bunun aksine, bireylerin algılanan girdi ve çıktıları ile diğer bireylerinki farklı olduğu durumlarda eşitsizlik duyguları ortaya çıkmaktadır Bu teoriye göre bireylerin örgütlerdeki başarısı ve iş doyumunun algılanan eşitsizliklere bağlı olduğu belirtilmektedir (Ryan, 2016: 1588).

Locke'nin Amaç Teorisi, çalışanların hedeflerini, üretkenliğini ve bağlılığını birbirine bağlayarak, onların açık, iyi tanımlanmış amaçlarla motive olduklarını açıklamaktadır. Amaçların iş yoğunluğu ve çalışma davranışı üzerinde doğrudan etkisi olduğu ve çalışanların amaçlarını gerçekleştirdiklerinde memnuniyet sağladıkları belirtilmektedir. Bu teoriye göre motivasyonun gücünün, amaçların zorluk seviyesi ve bireysel bağlılıkla doğrusal ilişkili olduğu ve çalışanları, amaçların zorluk seviyelerinin motive ettiği açıklanmaktadır (Grigoryov, 2020: 10).

### **1.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

İş doyumunu, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi demografik özellikler ile birlikte, işin yapısı, maaş, terfi fırsatları, yönetim politikası, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, yönetim ve çalışanlarla iyi iletişim, örgüt kültürü ve iş güvenliği gibi örgütsel ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir. (Aziri, 2011: 81; Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 41; Sypniewska, 2013: 62). İş doyumunu etkileyen faktörler ayrıntılı olarak ele alındığında bu faktörleri; bireysel, sosyal, örgütsel, kültürel ve çevresel faktörler olarak sınıflandırılabilir mümkün olmaktadır. Bireysel faktörler; cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, sosyal faktörler; çalışanlar arasındaki ilişkiler, biçimsel olmayan gruplar, örgütsel faktörler; biçimsel yapı, politikalar, prosedürler, örgüt yapısı, çalışma koşulları, kültürel faktörler; tutum, inanç ve değer yargıları, çevresel faktörler; ekonomik, teknik, sosyal, idari ve yasal etkiler olarak belirtilmektedir (Özpehlivan, 2018: 48).

### 1.1.3. İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğu Sonuçları

İş doyumunun sağlanması örgütlerde devamsızlık ve personel devir hızı gibi sorunları azaltmakta ve iş performansını arttırmaktadır. İş doyumunu ile çalışanların verimliliğinin artması örgütlerin rekabetçi olmalarını sağlamaktadır. Örgüt koşullarının çalışanların moral seviyesini arttıracak şekilde olması, işlerine karşı pozitif duygular beslemelerini sağlayarak iş doyumunun olumlu yönde etkilenmesini sağlamaktadır. Ek olarak literatürde yapılan araştırmalara göre, iş doyumunun sağlanması sonucunda çalışanların örgütlere bağlılığının arttığı görülmektedir (Özpehlivan, 2018: 59).

Yapılan araştırmalarda literatürde, iş doyumsuzluğunun, ruh sağlığının bozulması için bir risk faktörü olarak belirtilmiştir. İnsanların iş yerlerinde geçirdikleri zaman dikkate alındığında, iş doyumsuzluğu çalışanları psikolojik uyumsuzluğa yatkın hale getirebilmektedir. İş doyumunu sağlanamadığında, çalışanların her iş günü çalıştığı süre boyunca kendilerini mutsuz veya tatminsiz hissetmeleri mümkün olabilmektedir. İş doyumsuzluğu söz konusu olduğunda çalışanlarda stres ve hayal kırıklığı gibi durumlar görülebilmektedir. Bu durum sürekli bir hale geldiğinde, özellikle çalışanların duygularının evlerine ve sosyal yaşamlarına yayılmasını engelleyemedikleri durumlarda, depresyona veya endişeye de yol açabilmektedir (Extremera vd., 2020: 1). Ayrıca iş doyumsuzluğu sonucunda, devamsızlık, işi bırakma, disiplin kurallarına uymama gibi olumsuz durumlar görülebilmektedir. Bu olumsuz davranışlar örgüt ve çalışan arasındaki ilişkilerin bozulmasına neden olarak, örgütleri mali zararlara uğratabilmektedir. İş doyumunun sağlanamaması sonucunda çalışanların performanslarının ve örgütlere olan bağlılıklarının azalması görülebilmektedir (Özpehlivan, 2018: 60)

### 1.2. İş Performansı Kavramı

İş performansı genel çerçevesi itibariyle çalışma ortamında gerçekleştirilen, örgütlerin tanımlamış olduğu hedef ve amaçlara uygun olan davranışların bütünü ifade etmektedir (Williams, 2002: 95). Sonnentag ve arkadaşları (2008: 427), iş performansını bireylerin örgütsel amaçlara yönelik ölçülebilir davranışları olarak tanımlamaktadır. İş performansı belirlenen hedef, görev veya işin hayata geçirilebilmesi için sarf edilen çaba ve bu çaba sonucunda elde edilen çıktılar anlamına gelmektedir (Akkoç, 2012: 21). Çalışanların yetki ve görev denkliliğine sahip diğer çalışanlara kıyasla, yapılan işe ilişkin çıktılarının verimlilik düzeyi iş performansının önemli göstergelerinden sayılmaktadır (Kohli, 1985: 431) Bu tanımlamalar doğrultusunda iş performansı, örgütlerin amaçları doğrultusunda çalışanların işine yönelik gerçekleştirdiği faaliyetlerin ardından sahip olduğu nitel veya nicel değerlerin; amaçlar ile karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan farkı tarif etmektedir. Bu fark pozitif bir değeri temsil ediyor ise iş performansı yüksek, negatif bir değer alıyor ise iş performansı düşük olarak nitelendirilmektedir.

İş performansına ilişkin çalışmalar, endüstri devriminden bu yana bilimsel yönetim anlayışında önemini korumaktadır. Hawthorne araştırmaları ile başlayan örgütsel etkinliğin artırılmasına yönelik araştırmalar bugüne değin sürdürülerek örgütlerde yeniden yapılandırmalara rehberlik etmiştir. İlgili araştırmada çalışma ortamına yönelik karakteristik özellikler incelenerek verimlilik ölçülmeye çalışılmış; ısıtma ve aydınlatma düzeylerine ek olarak çalışma araları ile ilgili bazı özelliklerin performans üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda bireylere ilişkin performansın, örgütün fiziksel ve teknik koşullardan ziyade birtakım sosyal nedenlere bağlı olarak farklılık gösterebileceği anlaşılmış; bu bağlamda insan ilişkilerine yönelik çalışmalar önem kazanmaya başlamıştır (George ve Jones, 2011: 33).

Performans artışına yönelik araştırmalar bireysel, takım ve örgüt düzeyinde; çalışanların etkinlik, verimlilik ve uyum performanslarının artırılması ile iş doyumunu gibi farklı açılardan ele alınarak incelenmiştir (Huang vd., 2014: 162; Fernet vd, 2015: 290; Pradhan ve Jena, 2017: 70; Pulakos vd., 2000: 612). Murphy (1989: 219), iş performansının sonuçlardan çok davranışlar açısından tanımlanması gerektiğini belirtmektedir. Murphy'ye göre çalışanlar, başka şeyler pahasına sonuçları en üst düzeye çıkarmaya çalışabileceğinden; sonuçlara dayalı ölçümlerin örgüt için her zaman işlevsel olmadığını ifade etmektedir. Bir perakende satış görevlisinin işini gerçekleştirdiği sırada sahip olduğu davranış örnekleri arasında müşterileri selamlamak, mağaza ürünleri hakkında soruları yanıtlamak, mağaza politikası ve prosedürleri hakkında bilgi göstermek yer alır ve bu durum bir sonuç ölçüsü olarak haftalık veya aylık toplam satışları içerir. Çalışanların yalnızca satış üzerinden değerlendirildiği bir durumda, çalışanlar satışları en üst düzeye çıkarmaya çalışmak için müşterilere karşı nazik davranmak belirli davranışlardan ödün verebilir. Dolayısıyla performansın, örgüt hedefleriyle ilgili olması gerekmektedir.

Campbell (1990) ise performansı; bireyin kontrolü altında olan, örgütün hedeflerine katkı sağlayan ve bireyin yeterlilik düzeyine göre ölçülebilen eylem veya davranışlar olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda iş performansının, doğrudan ölçülemeyen soyut ve gizli bir yapı olduğuna işaret eden Koopmans ve arkadaşları (2011) da, iş performansının yapı alanının objektif verimlilik yaklaşımlarından ayrıştırılması gerektiği görüşünü ileri sürmüştür. Bu yaklaşıma göre, iş performansı tanımlanırken oransal sonuç/çıktılardan ziyade yalnızca örgütlerin hedeflerine ilişkin davranış ve eylemlerin esas alınması gerekmektedir. Bunun yanı sıra bireyin iş performansı seviyesini belirleyen nedensel değişkenler ile iş performansının birer yansıması olan iş performansı göstergeleri arasında ayırımın da önemli olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda görev davranışı, bireyler arası davranışlar, üretkenlik kaybına neden olan tehlikeli davranışlar ve işten kaçınma davranışları gibi alt boyutlar performansı genel düzeyde tanımlayabilmek için yeterlidir. (Koopmans vd., 2011: 856-858).

Campbell (1990), eylemlere ve davranışlara odaklanan performansın aksine, bireysel etkililiği bir eylemin sonuçlarının değerlendirilmesi olarak tanımlamaktadır. Örneğin, bir perakende satış görevlisinin gün veya ay sonundaki toplam satışlarının mağaza tarafından belirlenen performans standartlarına göre değerlendirmek, satış görevlisini değerlendiren bir etkinlik ölçüsü örneğidir. Ancak gerekli ve işe uygun görev davranışları, iş performansının bir ölçüsüdür. Etkililik bazen iş performansının bir göstergesi olarak kullanılsa da aslında farklı bir değeri ölçmektedir (Campbell vd., 1990: 316).

Elbette iş performansının bir girdi/çıktı bağıntısından ziyade bir davranış olarak kabul edilmesi, bütünüyle subjektif bir kavram olduğu anlamına gelmemektedir. Davranış yaklaşımında, bireysel iş performansı yapılan işin süresi içerisinde tamamlanması, planlara sadık kalınması, mal/hizmet standartlarına riayet edilmesi gibi tutumlar çerçevesinde değerlendirilmektedir. Ancak bu değerlendirmede kârlılık oranları, müşteri kazanma oranı ve geri dönüş oranları gibi nesnel ölçütlerin kullanılması birtakım yanlış ölçümlere sebep olabilmektedir (Koopmans vd., 2011: 863).

Sonnentag ve Frese (2002: 4-7) iş performansının örgütsel psikolojisi kapsamında üç farklı perspektiften incelenmesini önermektedir. İlki, bireysel farklılıklardır ve bireylerin karakteristik özellikleri ele alınır. İkinci olarak önerilen durumsal perspektifte, performansı kolaylaştırıcı ve engelleyici durumlar incelenir ve performansın hangi durumda en yüksek seviyeye ulaşacağı sorusuna cevap aranır. Son olarak performans düzenleyici perspektif ile performans süreci ele alınır ve performansın nasıl gerçekleştiğine odaklanılır. Değişen ve öğrenen örgütlerin; gelişen takım çalışması

anlayışının, teknoloji ve küreselleşmenin performansı dolayısıyla da örgütlerin verimliliğini etkileyeceği görüşü çerçevesinde performans, görev performansı ve kavramsal performans olarak iki kısma ayrılmaktadır. Görev performansı kişisel yetenekler, bilgi ve tecrübeye dayalı kişisel özelliklere dayanırken; kavramsal performans daha ziyade bireysel inisiyatif, sorumluluk gibi duygusal belirleyiciler ve motivasyon faktörlerini içermektedir.

### 1.2.1. İş Performansının Sonuçları

İş performansının artışı sonucunda ulaşılan çıktılar; objektif, davranışsal ve içsel ve dışsal sonuçlar olmak üzere üç ana grupta toplanabilmektedir (Ivancevich, Konopaske ve Matteson, 2014: 145). İlk olarak artan iş performansının; işe zamanında başlama, işe devamlılık ve düşük personel devir oranı gibi kriterler ile ölçülebilen soyut veya somut objektif sonuçları elde edilebilmektedir. Çalışanların iş performansına yönelik objektif sonuçlar; ürün, hizmet veya müşteri özelliklerinde gözlenebilmektedir. Öte yandan çalışanların işlerine ilişkin geliştirdiği tepkiler, davranışsal sonuçları oluşturmaktadır. Bu tepkiler, işe tam anlamıyla kendini verme şeklinde olabileceği gibi; baştan savma şeklinde de gerçekleşebilir. Stres faktöründen etkilenen iş performansının davranışsal sonuçları ise zihinsel ve fiziksel huzursuzluklar, kazalar ve mesleki hastalıklar şeklinde sıralanabilmektedir. Ek olarak, iş performansının içsel ve dışsal olarak nitelendirilen birtakım sonuçları bulunmaktadır. Eğer bir sonuç, diğer bir bireyin/bireylerin müdahalesi olmaksızın yalnızca çalışanın çabalarına karşılık ortaya çıkıyorsa bu, içsel bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Zira, çalışana yönelik gerçekleştirilen psikolojik güçlendirme ile bireysel özellik ve yeteneklerin kullanılması sonucunda meydana gelen başarı; içsel motivasyon anlamına gelmektedir. Çalışma ortamında özgür olma, iş kimliği ve önemi gibi iş dizaynı kapsamında yer alan psikolojik güçlendirme; sorumlu davranış, güçlüklerin üstesinden gelme, tanınma gibi içsel sonuçları doğurduğu bilinmektedir. Dışsal sonuçlar ise çalışanın işi ile direkt bir ilişkisi bulunmayan ve diğer kişiler ile etkileşimi sonucunda elde edilen sonuçları ifade etmektedir. Ücretlendirmeler, çalışma şartları, çalışma arkadaşları ve denetim ilişkileri bu kapsamda değerlendirilebilen iş performansı sonuçları olarak örneklendirilebilmektedir. Çalışanın teknik olarak, içsel ve dışsal sonuçların her ikisine birden ulaşabilmesi birçok iş ve görev kapsamında mümkün görülmektedir. (Ivancevich, Konopaske ve Matteson, 2014: 46).

## 2. Hipotezler (Literatür Taraması)

Literatür incelendiğinde iş doyumunu ve iş performansı kavramları ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların bir kısmının özeti sunulmuştur.

Ordu (2016) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunu ve bireysel performanslarına ait algıları ve iş doyumunu ile bireysel performansları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada Denizli ili ve Pamukkale ilçelerinde resmi liselerde görev yapan öğretmenlere anket uygulanmıştır. İş doyumunu ile bireysel performans arasında pozitif yönde, düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve bireysel performanslarına ait algıların anlamlı olduğu öngörülmüştür.

Öztürk ve Şahbudak (2015) çalışmalarında, Cumhuriyet Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen sosyodemografik unsurları belirlemek amacıyla anket uygulanmıştır. Katılımcıların iş doyum düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış ve iş doyum düzeyinin cinsiyet ve medeni duruma göre farklılık göstermediği, üniversitede çalışma süresi ve unvan dikkate alındığında gruplar arasında farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir.

Çavuş ve Abdıladaev (2014) tarafından yapılan çalışmada Kırgızistan Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim üyelerinin iş doyumunu araştırmak amacıyla Kırgızistan'ın Bişkek şehrinde bulunan devlet üniversitelerindeki öğretim elemanlarına anket uygulanmıştır. Öğretim üyelerinin, dışsal iş doyum bakımından hoşnut, genel ve içsel iş doyum bakımından ise çok hoşnut olduğu tespit edilmiş, akademik unvanlar ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı, cinsiyet, yaş, iş deneyimi ve gelir düzeyleri bakımından ise anlamlı farklılıklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir ve diğerleri (2016) çalışmalarında, işyerinde çeşitli risklerle karşılaşan çalışanların güvenlik iklimi algılarının iş tatmini ve iş performansına etkisini incelemek amacıyla Malatya ilinde istihdam edilen kamu çalışanlarına anket uygulanmıştır. Çalışmada kamu çalışanlarının olumlu yöndeki güvenlik iklimi algılarının iş performanslarını ve iş doyum düzeylerini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği ve güvenlik iklimi ile iş performansı ilişkisinde iş doyumunun aracılık rolü oynamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Akkoç ve diğerleri (2012) tarafından yapılan çalışmada çalışanların iş performansına etki ettiği öngörülen gelişim kültürü, algılanan örgütsel destek, iş doyum ve güven faktörlerinin incelenmesi amacıyla Ankara'da bir yazılım işletmesi çalışanlarına anket uygulanmıştır. Örgütsel destek algısının ve gelişim kültürünün çalışanların iş doyumunu ile iş performansını etkilediği belirlenmiş, iş doyumunun iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Algılanan örgütsel destek ve gelişim kültürünün çalışanların iş tatmini ve iş performansına etkisinde güvenin kısmi aracılık rolü olduğu saptanmıştır.

Çalışmada kavramsal çerçeve ve literatürde bulunan araştırmalar kapsamında oluşturulan ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H<sub>1</sub>: Öğretim elemanlarının iş doyum iş performansı algılarını olumlu şekilde etkilemektedir.

H<sub>1a</sub>: Öğretim elemanlarının içsel iş doyum iş performansı algılarını olumlu şekilde etkilemektedir.

H<sub>1b</sub>: Öğretim elemanlarının dışsal iş doyum iş performansı algılarını olumlu şekilde etkilemektedir.

### 3. Metodoloji

#### 3.1. Amaç ve Katkı

Bilişim teknolojilerinde son yıllarda gerçekleşen gelişimin yanı sıra Covid-19 pandemisi döneminde acil bir alternatif olarak ortaya çıkan uzaktan çalışma kavramı, yükseköğretim kurumlarında da hızlı bir adaptasyon süreci ile yerini almıştır. Çevrimiçi ortamlara uygun olarak değişen çalışma koşulları dâhilinde öğretim elemanlarının daha verimli çalışabilmeleri için gerek zihinsel gerek fizyolojik anlamda iyi hissetmeleri önemlidir. Bu bağlamda çalışmanın amacı öğretim elemanlarının Covid-19 pandemisi döneminde değişen çalışma koşullarına bağlı olarak; iş doyum algılarının iş performanslarını ne şekilde etkilediğinin tespit edilmesidir. Elde edilen bulgular doğrultusunda geliştirilecek önerilerin literatüre katkı sağlayacağı umulmaktadır.

#### 3.2. Model

Çalışma pandemi sürecinde öğretim elemanlarının iş doyumunun iş performansı algıları arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Bu çerçevede, test edilmek istenen hipotezlerin yer aldığı araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.

Journal Of Social Sciences Academic Researches Dergisi- C:5 |S:1 Yıl: 5- (2021|1)

Sayfa/Page 26





### Şekil 1- Araştırmanın Modeli

#### 3.3. Ana Kütle (Evren) ve Örneklem

Çalışma öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın evrenini Karabük Üniversitesi öğretim elemanları oluşturmaktadır. Karabük Üniversitesi web sitesinden elde edilen bilgilere göre evren 1037 öğretim elemanından oluşmaktadır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Covid-19 döneminde çalışma koşullarının değişmemesi sebebiyle Tıp Fakültesi öğretim elemanları ankete dâhil edilmemiştir. Bu bağlamda veri toplamak amacıyla anket formu online olarak 931 öğretim elemanına gönderilmiştir. Öğretim elemanlarının 216'sından geri dönüş sağlanmıştır. Çalışma kapsamında analiz dışı bırakılan anket bulunmamış, analizler 216 kişi üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Faktör analizi için uygun örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında, Hair ve arkadaşları (2006) minimum katılımcı sayısının kullanılan ölçek ifadelerinin sayısının 10 katı olması ile çarpılmasından elde edilecek sayı veya  $(N/p > 10)$  formülünün kullanılabileceği belirtilmiştir. Buradan hareketle araştırmanın örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu söylenebilmektedir (Hair vd., 2006: 221)

#### 3.4. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada Microsoft Forms aracılığıyla hazırlanan anket formu 05.12.2020- 31.12.2020 tarihleri arasında online olarak katılımcılara ulaştırılmıştır. Hazırlanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. İkinci bölümde, öğretim elemanlarının iş doyumunu belirlemeye yönelik ifadeler ve son bölümde ise öğretim elemanlarının iş performansını belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır.

#### 3.5. Ölçekler

Çalışma, Covid-19 pandemisi sürecinde öğretim elemanlarının iş doyum ve iş performansı kavramlarına odaklanmaktadır. İş doyum ve iş performanslarının belirlenebilmesi amacıyla araştırmaya uygun olan ölçekler ankete dâhil edilmiştir.

Öğretim elemanlarının iş doyumunu tespit edebilmek amacı ile Minnesota İş Doyum Ölçeği'nden faydalanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği Weiss ve arkadaşları tarafından (1967) geliştirilmiştir. Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Çalışmada ölçeğin 20 soruluk kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Ölçek, 12 sorusu içsel doyum, 8 sorusu dışsal doyum belirlemek için kullanılan beşli likert tipi bir ölçme aracıdır.

Öğretim elemanlarının iş performansını belirleyebilmek için ise, Çalışan Performansı ölçeği kullanılmıştır. Çalışan Performansı anketinde Kirkman ve Rosen (1999), ardından Sigler ve Pearson

(2000) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda kullanılmış olup, Çöl (2008) tarafından Türkçeye çevrilen ve 4 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

### 3.6. Analiz Yöntemi

Çalışmada öncelikle ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin farklı çalışmalarda uygulanmış olması gerekçesi ve geçerliliğin belirlenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerinin belirlenmesi için ise her iki ölçeğin Cronbach Alfa değeri hesaplanmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra hipotezlere ilişkin yapısal eşitlik modellemesi kapsamında yol analizinden yararlanılmıştır.

## 4. Bulgular

### 4.1. Demografik Değişkenler

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumuna ilişkin demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1- Çalışmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Dağılımı**

Değişken	Kategori	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	90	41,7
	Erkek	126	58,3
Yaş	25-30 yaş arası	35	16,2
	31-35 yaş arası	51	23,6
	36-40 yaş arası	53	24,5
	41-45 yaş arası	41	19,0
	46-50 yaş arası	18	8,3
	51 yaş ve üstü	18	8,3
Medeni Durum	Evli	153	70,8
	Bekâr	63	29,2
Eğitim Durumu	Lisans	17	7,9
	Yüksek Lisans	67	31,0
	Doktora	132	61,1
<b>Toplam</b>		<b>216</b>	<b>100</b>

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların çoğunun erkek (%58,3) ve evli (%70,8) olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş durumuna bakıldığında %16,2’sinin 25-30 yaş arasında, %23,6’sının 31-35 yaş arasında, %24,5’inin 36-40 yaş arası, %19’unun 41-45 yaş arası, %8,3’ünün 46-50 yaş arası ve %8,3’ünün 51 yaş ve üstünde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların eğitim durumunun ise çoğunlukla doktora derecesine (%61,1) sahip olduğu belirlenmiştir.

### 4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Çalışmada öncelikle kullanılan ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Geçerlilik analizi kapsamında iş doyumunu ve iş performansı ölçeklerine her biri ayrı şekilde doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde  $\chi^2/sd$  (CMIN/SD), GFI, TLI, CFI ve RMSEA uyum indeksleri ile model geçerliliği test edilmiştir. Model uyumunun sağlanması için  $\chi^2/sd$  (CMIN/SD) değerinin 5’ten küçük olması, GFI değerinin 0,80’den büyük olması, TLI ve CFI

değerlerinin 0,90'dan büyük olması ve RMSEA değerinin 0,80'den küçük olması gerekmektedir (Schumacker ve Lomax, 2004: 81-84; Hu ve Bentler, 1999: 4; Bryne, 2010: 73-84).

**Tablo 2-** İş Doymu ve İş performansı Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri		İş Doymu	İş Performansı
	GFI	0,849	0,980
	CFI	0,927	0,987
	TLI	0,915	0,961
	RMSEA	0,079	0,125
	CMIN/SD	2,349	4,350
χ <sup>2</sup> test	N	216	216
	SD	163	2
	χ <sup>2</sup>	382,927	8,700
	p	0,000	0,013

Doymu ve İş Ölçeği Faktör Analizi

**Tablo 3-** İş performansı Doğrulayıcı Bulguları

Maddeler	Faktör Yüğü	Standart Hata	t-değeri
<b>İş Doymu</b>			
icseldoyum1	0,712**	-	-
icseldoyum2	0,789**	0,111	11,300
icseldoyum3	0,767**	0,106	10,985
icseldoyum4	0,726**	0,099	10,393
icseldoyum5	0,830**	0,104	11,892
icseldoyum6	0,805**	0,106	11,486
icseldoyum7	0,773**	0,099	11,040
icseldoyum8	0,753**	0,098	10,751
icseldoyum9	0,816**	0,106	11,693
icseldoyum10	0,793**	0,106	11,360
icseldoyum11	0,651**	0,110	9,318
icseldoyum12	0,700**	0,105	9,997
dissaldoyum1	0,752**	-	-
dissaldoyum2	0,737**	0,060	15,891
dissaldoyum3	0,854**	0,084	12,740
dissaldoyum4	0,717**	0,093	10,503
dissaldoyum5	0,729**	0,091	10,693
dissaltatmin6	0,544**	0,095	7,823
dissaldoyum7	0,770**	0,090	11,373
dissaldoyum8	0,733**	0,089	10,774
<b>İş Performansı</b>			
performans1	0,808**	-	-
performans2	0,864**	0,069	14,214
performans3	0,864**	0,073	14,216
performans4	0,782**	0,080	12,541

\*\*p<0,01

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda iş doymu ölçeğinde içsel iş doymu faktör yüklerinin 0,651 ile 0,830 arasında değiştiği ve dışsal iş doymu faktör yüklerinin 0,544 ile 0,854 arasında değiştiği gözlenmiştir. İçsel iş doymu için en küçük t-değeri 9,318 ve dışsal iş doymu için en küçük t-değeri

7,823 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla faktör yükleri 0,01 seviyesinde anlamlıdır. İş doyumu ölçeğinin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir. İş doyumu ölçeğine ilişkin iki faktörlü (içsel iş doyumu=12 ifade, dışsal iş doyumu=8 ifade) yapı doğrulanmıştır.

İş performansı ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin 0,782 ile 0,864 arasında değiştiği ve en küçük t-değerinin 12,541 olduğu gözlenmiştir. Dolayısıyla faktör yükleri 0,01 seviyesinde anlamlıdır. İş performansı ölçeğinin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir. İş performansı ölçeğine ilişkin tek faktörlü (4 ifade) yapı doğrulanmıştır.

#### 4.3. Tanımlayıcı İstatistikler

İş doyumu ve iş performansı ölçeklerinin yapı geçerliliği sağlandıktan sonra güvenilirlik değerleri incelenmiştir. İş doyumu ve iş performansı ölçeklerinin ve alt boyutlarının Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) değerleri:

**Tablo 4-** Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Ölçek/Alt Boyut	Madde Sayısı	Güvenilirlik Değeri
İş Performansı	4	0,897
İş Doyumu	20	0,952
İçsel İş Doyumu	12	0,943
Dışsal İş Doyumu	8	0,904

Güvenilirlik analizi sonucunda iş performansı ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,897 ve iş doyumu ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,952 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca iş doyumu ölçeğinin içsel iş doyumu güvenilirlik değeri 0,943 ve dışsal iş doyumu güvenilirlik değeri 0,904 olarak elde edilmiştir. İş performansı ölçeği ve iş doyumu ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach Alfa değerlerinin 0,70'in üzerinde olması, ölçeklerin güvenilir ölçekler olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994: 265).

Güvenilirlik analizi sonrasında çalışmada kullanılan değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri ve değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenerek bulgular Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5-** Tanımlayıcı Değerler

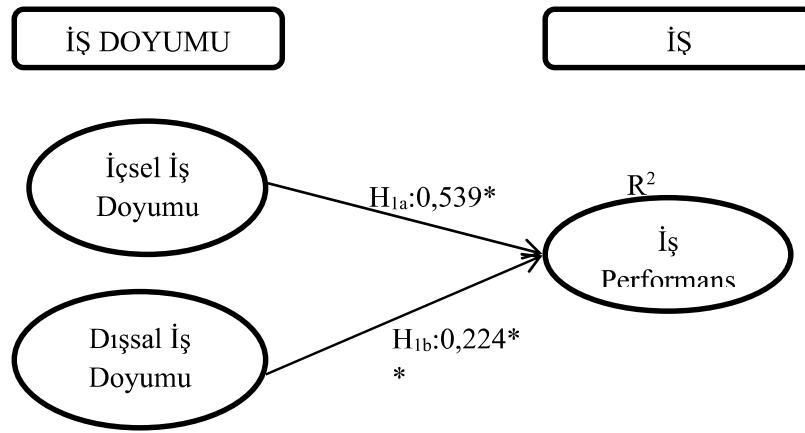
Değişken	Ort.	S.S.	1	2	3	4
İş Performansı	2,41 4	0,92 0	-			
Genel İş Doyumu	2,76 3	0,81 6	0,672* *	-		
İçsel İş Doyumu	2,73 7	0,87 5	0,656* *	0,952* *	-	
Dışsal İş Doyumu	2,80 4	0,88 6	0,575* *	0,892* *	0,713* *	-

\*\*p<0,01

Tablo 5'te ortalamalara göre katılımcıların iş performansı (2,414), genel iş doyumunu (2,763), içsel iş doyumunu (2,737), dışsal iş doyumunu (2,804) derecelerinin orta seviyede olduğu söylenebilmektedir. Değişkenler arasındaki korelasyon bulguları incelendiğinde ise bütün değişkenler arasında 0,01 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

#### 4.4. Hipotez Testleri

Çalışmada pandemi sürecinde öğretim elemanlarının iş doyumunun iş performansı üzerine etkisi araştırılmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezin test edilmesi amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak; çalışılan yol analizi yöntemi ile ilgili ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır.



Şekil 2- Hipoteze İlişkin Yol Diyagramı

Yol analizinde  $\chi^2/sd$ , GFI, NFI, CFI, SRMR, RMSEA uyum indeksleri incelenmiştir. Model uyumunun sağlanması için  $\chi^2/sd$  değerinin 5'ten küçük olması, GFI değerinin 0,80'den büyük olması, CFI değerlerinin 0,90'dan büyük olması ve RMSEA değerinin 0,80'den küçük olması gerekmektedir (Schumacker ve Lomax, 2004: 81-84; Hu ve Bentler, 1999, s. 4; Bryne, 2010: 73-84).

Tablo 6- Yol Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	Kriter Değeri
$\chi^2/sd$	2,305
GFI	0,814
NFI	0,859
CFI	0,914
SRMR	0,076
RMSEA	0,078

Tablo 6 incelendiğinde  $\chi^2/sd$  değeri 2,305 GFI değeri 0,814, NFI değeri 0,859, CFI değeri 0,914, SRMR değeri 0,076 ve RMSEA değeri 0,078 olarak elde edilmiştir. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde tüm değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde veya yakın değerler olduğu görülmektedir. Çoğu değer kabul edilebilir sınırlar içerisinde olması sebebiyle yol analizi geçerli kabul edilmiştir.

Yol analizi ile test edilen hipotezlerin standardize değerleri, standart hataları ve t-değerleri Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7-Yol Analizi Bulguları**

Değişkenler	Standardize Değer	Standart Hata	t-değeri
İçsel İş Doymu → İş Performansı	0,539**	0,120	5,236
Dışsal İş Doymu → İş Performansı	0,224*	0,096	2,335

\*p<0,05; \*\*p<0,01; N=216

Çalışmanın hipotezi kapsamında iş doymu boyutlarının (içsel iş doymu ve dışsal iş doymu) iş performansı üzerindeki etkisi incelenmektedir. Yapılan yol analizi ile içsel iş doymunun ( $H_{1a}$ :  $\beta=0,539$ ,  $p<0,01$ ) ve dışsal iş doymunun ( $H_{1b}$ :  $\beta=0,224$ ,  $p<0,05$ ) iş performansını artırdığı ve bu etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Hipotezimiz kapsamında elde edilen bulgular  $H_{1a}$  ve  $H_{1b}$  hipotezlerinin kabul edildiğini göstermektedir.

## 5. Sonuç

İş doymu, çalışanların işlerine karşı olan olumlu ve olumsuz duyguların birleşimi olarak belirtilebilmektedir. Çalışanların maddi ve psikolojik beklentilerinin ne derece karşılandığıyla yakından ilgili olan iş doymu; sorumluluk, başarı gibi içsel özellikler ve ücret, çalışma koşulları gibi dışsal özellikler olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. İş doymunun sağlanması, çalışanların faaliyetlerinin kalitesini arttırdığından, örgütlerin verimliliğini etkileyen ana faktörler arasında yer almaktadır. İş doymu sağlanan çalışanlar işleriyle ilgili; işe zamanında gitme, hatasız çalışma gayreti içerisinde olma, işine bağlı olma ve yeni fikirler geliştirme gibi olumlu tutumlar içerisindedirler. Bu olumlu tutumlar çalışanların performanslarının nicelik ve niteliklerini arttırmaktadır. Dolayısıyla iş doymu sağlandığında daha iyi bir iş performansı beklenmesi mümkün görülmektedir. İşin hedef ve sorumluluklarına ulaşılma düzeyinin ölçülmesine bağlı olarak değerlendirilen çalışanların iş performansı, ne derece yüksek olursa, örgütlerin performansını da o derece artış gösterebilmektedir.

Bu çalışmada öğretim elemanlarının Covid-19 pandemisi döneminde değişen çalışma koşullarına bağlı olarak; iş doymu algılarının iş performanslarını ne şekilde etkilediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışmanın evrenini 1037 öğretim elemanından oluşan Karabük Üniversitesi öğretim elemanları oluşturmaktadır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış; pandemi sürecinde Tıp Fakültesi öğretim elemanları çalışma koşullarında bir farklılık gerçekleşmediğinde ankete dâhil edilmemiştir. Hazırlanan anket formu online olarak 931 öğretim elemanına gönderilmiştir.

Çalışmada ana hipotez ve alt hipotezleri test edebilmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılmış ve yol analizi ile ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. İş doymunun alt faktörlerinden içsel ve dışsal iş doymularının iş performansı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Analizde elde edilen bulgulara göre içsel iş doymu ve dışsal iş doymunun iş performansını arttırdığı ve bu etkinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ulaşılan bulgulara göre içsel iş doymunun iş performansına etkisinin dışsal iş doymunun iş performansına etkisinden daha güçlü olduğu söylenebilmektedir.

Yapılan araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Araştırma yalnızca Karabük Üniversitesi öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Covid-19 pandemisi öncesinde, 2008 yılından itibaren yüksek lisans, lisans ve ön lisans uzaktan eğitim programları bulunan Karabük Üniversitesi'nin dijital platformların kullanımı konusundaki aktif hizmetlerinin öğretim elemanlarının başarısına kolaylık sağladığı düşünülmektedir. Bu kapsamda, daha önce kurumsal hazırlığı yeterli olmayan farklı üniversitelerde yapılacak benzer çalışmaların; farklı sonuçların elde edilmesine ve diğer üniversiteler ile karşılaştırılarak iş doyumunun iş performansı üzerine etkisinin başka yönleri ile incelenmesine olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuçlar analiz edildiğinde, hâlihazırda bilgi ve iletişim teknolojisine yabancı olmayan akademisyenlerin iş-yaşam dengeleri doğrultusunda uzaktan çalışma sistemine kolaylıkla uyum sağlayabildikleri söylenebilir. Zira düzenli olmayan çalışma programları, hafta içi veya hafta sonu uzun çalışma süreleri dahilinde çalışan öğretim elamanlarının, uzaktan çalışma yöntemi ile bireysel ve bağlı oldukları kurumlar açısından daha yüksek iş performansı ile daha verimli olabildikleri tahmin edilmektedir. Uzaktan çalışmaya bağlı olarak kazanılan zamanda akademik çalışmalara daha fazla odaklanma olanağının artabileceği de mümkün görülmektedir. İlerleyen dönemde bu kapsamda yapılacak araştırmalar, ilgili görüşlere netlik kazandırması açısından faydalı olacaktır. Çalışmanın bu konulara ilişkin yapılacak araştırmalara ışık tutması umulmaktadır.

#### **Kaynakça**

- Akkoç, İ., Çalışkan, A., Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü Ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini Ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü, *Journal of Management & Economics*, 19(1), 105-135.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory, *Life Science Journal*, 14 (5), 12-16.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review, *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
- Barba-Sánchez, V., Atienza-Sahuquillo, C. (2017). Entrepreneurial Motivation And Self-Employment: Evidence From Expectancy Theory, *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13 (4), 1097-1115.
- Baycan, F. A. (1985). Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi. Boğaziçi Üniversitesi Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul.
- Bölükbaşı, A., Yıldız, D. (2009). Yerel Yönetimlerde İş Tatmini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 345-366.
- Byrne, B. M. (2010). Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications And Programming. 2nd Edition, New York: Routledge Taylor and Francis Group.

- Campbell, J. P., McHenry, J. J., Wise, L. L. (1990). Modeling Job Performance in a Population of Jobs, *Personnel Psychology*, 43(2), 313-333.
- Chaudhary, N. S., Bhaskar, P. (2016). Training and Development and Job Satisfaction in Education Sector, *Training and Development*, 2(8), 89-99.
- Chiat, L. C., Panatik, S. A. (2019). Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg's Motivation-Hygiene Theory: A Systematic Literature Review, *Journal of Research in Psychology*, 1(2), 10-15.
- Çavuş, S., Abdılđaev, M. (2014). Kırgızistan Devlet Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu, *Turkish Journal of Education*, 3(3), 11-24.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Ertürk, E., Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama, *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Extremera, N., Mérida-López, S., Quintana-Orts, C., Rey, L. (2020). On The Association Between Job Dissatisfaction And Employee's Mental Health Problems: Does Emotional Regulation Ability Buffer The Link?, *Personality and Individual Differences*, 155, 1-6.
- Fernet, C. S.G. Trépanier, S. Austin, M. Gagné, J. Forest. (2015). Transformational Leadership And Optimal Functioning At Work: On The Mediating Role Of Employees' Perceived Job Characteristics And Motivation, *Work & Stress*, 29(1), 11-31.
- George, J.M., G.R. Jones. (2011). Understanding And Managing Organizational Behavior. 6th Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Grigorov, G. (2020). Analysis Of Motivation Theories Of Locke, Galbraith, Bandura And Lancaster And Their Applicability in The Military, *Security & Future*, 4(1), 10-13.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., ve Tatham, R. (2006). Multivariate Data Analysis. Uppersaddle River.
- Hodson, R. (1991). Workplace Behaviors: Good Soldiers, Smooth Operators, and Saboteurs, *Work and Occupations*, 18(3), 271-290.
- Hu, L-T., Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Huang, J. L., Ryan, A. M., Zabel, K. L. and Palmer, A. (2014). Personality And Adaptive Performance At Work: A Meta-Analytic Investigation, *Journal of Applied Psychology*, 99(1), 162-179.
- Ivancevich, J.M., R. Konopaske, M.T. Matteson. (2011). *Organizational behavior and management*. 10th edition, McGraw-Hill Irwin, New York.



- Kian, T. S., Yusoff, W.F.W., Rajah, S. (2014). Job Satisfaction And Motivation: What Are The Difference Among These Two?, *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(2), 94-102.
- Kianto, A., Vanhala, M., Heilmann, P. (2016). The Impact Of Knowledge Management On Job Satisfaction, *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 621-636.
- Kirkman, Bradley L., Rosen, Benson (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment, *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Kohli, Ajay K. (1985). Some Unexplored Supervisory Behaviors and Their Influence on Salespeople's Role Clarity, Specific Self Esteem, Job Satisfaction and Motivation, *Journal of Marketing Research*, 22 (4), 424-433.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Schaufeli, W.B., De Vet, H.C.W. and Van der Beek, A.J. (2011), "Conceptual frameworks of individual work performance – a systematic review", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-66.
- Meymandpour, R., Pawar, P. (2018). Study Of Expectancy Motivation In IT Developers, *Telecom Business Review*, 11(1), 6.
- Mohanty, S. (2018). Porter and Lawler's Model of Motivation: Hypes and Realities.
- Murphy, K. R. (1989). Dimensions Of Job Performance. In Dillon R, Pellingrino J (Eds.), *Testing: Applied And Theoretical Perspectives* s. 218-247. New York: Praeger.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. 3rd Edition, New York: McGraw-Hill Inc.
- Ordu, A. (2016). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumları Ve Bireysel Performansları Arasındaki İlişki, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(36), 1-19.
- Özdemir, L., Erdem, H., Kalkın, G. (2016). Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini Ve İş Performansı Üzerine Etkisi, *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi*, 7(15), 59-69.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel Ve Örgütsel Etkileri, Yararları Ve Sonuçları, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Öztürk, M., Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte İş Doyumu, *Journal of International Social Research*, 8(40), 494-501.
- Pradhan, R.K., L.K. Jena. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation, *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69- 85.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., Plamondon, K. E. (2000). Adaptability In The Workplace: Development Of A Taxonomy Of Adaptive Performance, *Journal Of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
- Ryan, J. C. (2016). Old Knowledge For New Impacts: Equity Theory And Workforce Nationalization, *Journal of Business Research*, 69(5), 1587-1592.

Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004). A Beginner's Guide To Structural Equation Modelling. 2nd Edition, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Siengthai, S., Pila-Ngarm, P. (2016). The Interaction Effect Of Job Redesign And Job Satisfaction On Employee Performance, *Evidence-Based HRM*, 4(2), 162-180.

Sigler, Tracey Honeycutt, Pearson, Christine M. (2000). Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment, *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.

Sonnetag, S., Volmer, J., Spsychala, A. (2008), Job Performance, *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, (1), 427-447.

Sonnetag, S., Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory, *Psychological Management of Individual Performance*, 1-25.

Sypniewska, B. (2014). Evaluation Of Factors Influencing Job Satisfaction, *Contemporary Economics*, 8(1), 57-72.

Thiagaraj, D., Thangaswamy, A. (2017). Theoretical Concept Of Job Satisfaction - A Study, *International Journal of Research -Granthaalayah*, 5(6), 464-470.

Valaei, N., Rezaei, S. (2016), Job Satisfaction And Organizational Commitment: An Empirical Investigation Among ICT-SMEs, *Management Research Review*, 39(12), 1663-1694.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., Lofquist, L. H. (1967). Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: University of Minnesota.

Williams, R. S. (2002). Managing Employee Performance: Design And Implementation In Organizations. London: Thompson Learning.