



Gemi Adamlarının İş Tatmini, Görev ve Bağlamsal Performansları Arasındaki İlişkiler

Murat YORULMAZ

Yalova Üniversitesi, Yalova Meslek Yüksekokulu, Deniz Ulaştırma ve İşletme Programı, Türkiye
myorulmaz@yalova.edu.tr; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5736-9146>

Özet

Bu çalışmanın temel amacı, gemi adamlarının iş tatmininin, iş performansının boyutları olan görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisini ortaya çıkartmaktır. Ayrıca, gemi adamlarının görev ve bağlamsal performans düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı belirlemek çalışmanın diğer bir amacıdır. Çalışmanın amaçları doğrultusunda, tankerlerde çalışan 416 gemi adamından anket yöntemiyle elde edilen veriler, SPSS 21 ve AMOS 21 istatistiksel paket programlarının yardımıyla analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi ile yapılan yol analizlerinde, gemi adamlarının iş tatmin düzeylerinin hem görev hem de bağlamsal performanslarını, pozitif yönde anlamlı etkilediği tespit edilmiştir. Bunların yanında aralarında doğrusal ilişki bulunan gemi adamlarının görev ve bağlamsal performansları arasında, istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın sonunda, gemi adamlarının iş tatmin düzeylerinin, görev ve bağlamsal performanslarındaki değişimi olumlu yönde etkilediği ve gemi adamlarının görev performans algılarının, bağlamsal performans algısına göre daha yüksek olduğu bilgisine ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Gemi Adamları, İş Tatmini, Görev Performansı, Bağlamsal Performans.

The Relationships Between Seafarers' Job Satisfaction, Task and Contextual Performance

Abstract

The main purpose of this study is to reveal the effect of seafarers' job satisfaction on the task and contextual performance which are dimension of job performance. It is also another purpose of the study to determine whether there are significant differences between the level of task and contextual performance of seafarers. For the purposes of the study, the data obtained by questionnaire from 416 seafarers working on the tankers were analysed with the help of SPSS 21 and AMOS 21 statistical package programs. It has been determined that both task and contextual performances of job satisfaction levels of seafarers affect the positive direction significantly in the path analysis made by structural equation modelling. In addition, there were statistically significant differences in the task and contextual performances of seafarers with linear relationships. At the end of the study, it was learned that seafarers' job satisfaction levels positively affected the change in their task and contextual performance, and seafarers' perception of task performance was higher than perceptual of contextual performance.

Keywords: Seafarers, Job Satisfaction, Task Performance, Contextual Performance.

To cite this article: Yorulmaz, M. (2018). Gemi Adamlarının İş Tatmini, Görev ve Bağlamsal Performansları Arasındaki İlişkiler. *Journal of ETA Maritime Science*, 6(4), 349-363.

To link to this article: <https://dx.doi.org/10.5505/jems.2018.20981>

1. Giriş

Örgütlerin sahip olduğu maddi olmayan sermayelerinin başında yer alan insan sermayesini, örgütün belirlediği amaçları gerçekleştirmek üzere etkili yönetebilmek için çalışanların iş performanslarını ölçmek ve performanslarını olumlu veya olumsuz etkileyebilecek unsurları belirlemek örgütün başarısı ve devamı açısından önemlidir. Çünkü günümüz örgütleri için verimliliğin sağlanabilmesinin ve sürdürülebilmesinin yolunun insan kaynağından etkili faydalanabilmekten geçtiği ortaya çıkmıştır. Yöneticiler, çalışanlarının örgüte, çalışma arkadaşlarına ve kendilerine yönelik tutumlarını bilmek durumundadırlar. Çalışanların örgüt içerisindeki tutumlarının bilinmesi, yöneticilere çalışanlarının davranışlarını tahmin ve kontrol edebilme ve yönlendirebilme imkânı verebilmektedir. Çalışanların örgütteki tutumları, iş davranışlarını etkileyeceği için bu tutumlar ve sonuçlarındaki davranışlar örgütsel amaçlara ulaşmak için önemli olmaktadır. Çalışanların iş tutumlarından biri iş tatmini, iş davranışlarından biri de çalışma performansıdır.

Performans hem örgüt bazında hem de birey bazında değerlendirilmektedir. Birey bazında artan çalışma performansı, takım performansını, takım performansı bölüm performansını, bölüm performansı da örgüt performansını artırmaktadır. Dolayısıyla bireysel çalışma performansı, örgüt performansının artması için önemli bir unsurdur. Bu nedenle de bireysel çalışma performansının ölçülmesi ve nelerden etkilendiğinin belirlenmesi de önemli olmaktadır. Bu noktadan hareketle bu çalışmanın temel amacı, bireysel çalışma performansının boyutları olan görev ve bağlamsal performansının üzerinde, gemiadamlarının iş tatmininin etkisini ortaya çıkartmaktır. Ayrıca, gemiadamlarının görev ve bağlamsal performans düzeyleri arasında anlamlı

farklar olup olmadığını belirlemek çalışmanın bir diğer amacıdır. Çalışmanın amaçlarına ulaşmak için ticaret gemilerinde çalışan 416 gemi adamından anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Elde edilen verilerle önerilen hipotezler ve araştırma modeli, SPSS 21 ve AMOS 21 istatistik paket programları yardımıyla test edilmiştir. Araştırmada ölçüm araçlarının yapısal geçerliliğini test etmek için *açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri*, güvenilirliğini ölçmek için *güvenilirlik analizi*, değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için *korelasyon analizi*, görev ve bağlamsal performans ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek için *bağımlı örneklem t-testi*, iş tatmininin, görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisini ortaya çıkartmak için de *yapısal eşitlik modellemesi ile yol analizleri* yapılmıştır.

Gemi adamları çalışma ortamları nedeniyle, en fazla tecrit edilen gruplar olarak kabul edilmektedir. Çünkü denizde aylarca çalışma arkadaşları dışında başkalarıyla temas kurmadan çalışırlar [1] ve çalışma ortamları olan gemilerde yaşamlarını sürdürürler. Gemi adamlarının uzun süre ailelerinden uzak kalmaları ve onlarla sınırlı iletişim kurabilmeleri, iş tatminsizliğinin önemli nedenleri arasında kabul edilmektedir [2]. İş tatminsizliğinin en önemli sonuçlarından biri de çalışma performansının düşmesidir [3]. Dünya mal ticaretinin büyük çoğunluğunun gemilerle yapılması, bu gemilerde çalışan gemi adamlarının iş tatmin düzeylerinin ve performanslarının ölçülmesi ve bu iki önemli örgütsel değişken arasındaki ilişkilerin ortaya çıkartılması, deniz ulaştırma faaliyetleri açısından önemlidir. Ancak ilgili literatür incelendiğinde, denizcilik sektöründe iş tatmini ve çalışma performansı ile ilgili çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir.

Denizcilik sektöründe çalışanların iş tatmini ile ilgili olarak; gemiadamlarının iş tatmininin, iş gücü devrine olan etkisini

[4], denizcilik işletmelerinde çalışanların iş tatmini ile örgütsel iletişimi [5], iş karakteristiği [6] ve örgütsel bağlılık [7], örgütsel motivasyon ve örgütsel performans [8] arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar, gemi acente çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi [9] ve içsel pazarlama faaliyetlerinin iş tatminine olan etkisinin belirlenmesi [10], liman çalışanlarının iş tatmini ile müşteri tatmini arasındaki ilişkiyi [11], gemiadamlarının iş tatmini ile stres [12], iş bırakma [13] ve otantik liderlik ile ilişkisini [14] inceleyen ve gemiadamları ile antrenörlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırıldığı [15] çalışmalar yapılmıştır.

Denizcilik sektöründe çalışanların bireysel çalışma performansı ile ilgili olarak; gemi adamlarının çalışma performanslarının belirleyicileri [16], gemiadamlarının çalışma performansı ile duygusal zekâ [17], örgütsel bağlılık [18] ve tersane çalışanlarının çalışma performansı ile duygusal bağlılık [19] ve iş tatmini ilişkisini [20], konteyner terminal operatörlerinin görev performansı ile çoklu görev yetenekleri ve kişilik özelliklerinin ilişkisini inceleyen [21] çalışmalar yapılmıştır.

Uluslararası ve ulusal literatür incelendiğinde, birçok sektörde iş tatmini ve çalışma performansı arasındaki ilişkileri inceleyen çok sayıda çalışma olmasına rağmen, denizcilik sektöründe özellikle de gemi adamları açısından söz konusu kavramları inceleyen çalışmaların sınırlı sayıda olması ve araştırmanın konusu olan gemi adamlarının iş tatmini ile görev ve bağlamsal performansları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmanın olmaması, bu çalışmanın önemini göstermektedir.

2. Literatür İncelemesi

2.1. İş Tatmini

İş tatmini birçok farklı şekilde tanımlanmıştır [22]. Çünkü kişilerin yaşam kalitesini de etkileyen iş tatmini, çalışanın

işine karşı geliştirdiği değerler ve işinden elde ettiklerinin etkileşimi sonucu ortaya çıkan duygusal bir tutumdur [23]. İş tatmini, çalışanın işinden hoşlanma düzeyini [24] ve işine yönelik duygularını gösterir [25]. Bu duygular olumlu, olumsuz veya nötr olabilir. Luthans'a [26] göre, iş tatmininin üç önemli boyutu vardır. Bunlar:

- İş tatmini, işe karşı geliştirilen duygusal bir durumdur. Bu nedenle de görülmez ve sadece çalışan tarafından yansıtılabilir.

- İş tatmini, çalışanın beklentileri ile elde ettiklerinin farkları ile ifade edilebilir.

- İş tatmini birbirleriyle ilişkili; işin yapısı, ücret, iş arkadaşları, fiziki ortam ve yönetim anlayışı gibi farklı değişkenlerle ilgilidir.

İş tatmin düzeyi sadece çalışanın mutlu olması veya mutsuz olması gibi bireysel sonuçlar doğurması değil, aynı zamanda örgütsel açıdan ortaya çıkan sonuçlar da önemli olmaktadır. İş tatmin düzeyinin yüksek olması, örgüt açısından iş gücünün, performansın, verimin ve iş devamlılığın artması, iş tatmin düzeyinin düşük olması durumunda ise, işi yavaşlatma, disiplinsizlik, işi bırakma ve iş kazaları gibi örgütsel açıdan olumsuzluklar görülmektedir. Dolayısıyla iş tatmin düzeyinin düşük olması, çalışan ile örgüt arasında sorun yaşanmasına neden olmakta ve örgütü mali açıdan zarar uğratmaktadır [27]. Bu nedenlerden dolayı yöneticiler, çalışanlarının iş tatmin düzeylerini ölçmek ve iş tatminine veya tatminsizliğine yol açan faktörleri belirlemek durumundadırlar.

2.2. Görev ve Bağlamsal Performans

Çalışanların mesleki bilgi, beceri ve yetenekleri ile iş motivasyonlarının bir sonucu olan çalışma performansı, kişilerin elinde olan ve örgütün amaçlarına katkı sağlayan faaliyet ve davranışlardır [28]. Çalışanın, örgütün amaçlarına belirli bir zaman kesitinde yaptığı katkılar olumlu sonuçlanmış ise bireysel performansının yüksek, olumsuz sonuçlanmış ise düşük

olduğu ifade edilmektedir [29]. Örgütün sunduğu hizmetlerde mükemmelliğe ulaşmanın ve sürdürmenin temel koşulu, yüksek performans sergileyen çalışanları istihdam etmektir [30]. Araştırmalar, örgütsel başarıyı etkileyen önemli unsurların arasında çalışanların bireysel çalışma performansının olduğunu göstermektedir [31]. Örgütler için bu denli önemli olan çalışma performansının çok boyutlu bir kavram olduğu kabul [32] görse de genel olarak görev ve bağlamsal performans olarak ikiye ayrılmaktadır [33; 34; 35].

Görev performansı (task performance), çalışanın görev tanımında yer alan işlerin başarılması [36] örgütün çalışanından beklediği ve daha önceden belirlenmiş görevlerin yerine getirilmesi ile ilgili performanstır [37]. Rol içi performansı olarak da adlandırılan görev performansı, her bir iş için farklı olan ve bir işin tamamlanmasını sağlayan temel sorumluluklar ve davranışlardır. Görev performansı, çalışanın iradesinde olan, resmi olarak işlerin gereği için tanımlanmış ve ustalık gerektiren faaliyetlerin yürütülmesidir [33]. Bu faaliyetler genel anlamda; ham maddenin ürüne veya hizmete dönüştürülmesi gibi işin teknik yönünün icra edilmesi ve işin teknik yönünün icra edilmesine destek olunması şeklinde iki grupta toplanabilir [38] [39]. Özetle görev performansı, çalışanın görev tanımında yer alan işleri yapmadaki başarısıdır. Bu başarısının diğer bir ifade ile görev performansının temel belirleyicisi, çalışanın sahip olduğu mesleki bilgi, beceri ve tecrübedir.

Bağlamsal performans (contextual performance), çalışanın yapmakla yükümlü olduğu asli görevinin yerine getirilmesi ile doğrudan ilgili olmayan, fakat örgütün sosyal ve psikolojik ortamını etkilediği için değerli kabul edilen görev, faaliyet ve süreçlerin katalizörü olan kişisel çabalar olarak tanımlanmaktadır [33]. Çalışanlar, iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurduğunda,

işleri için onlara yardımcı olduklarında ve işi zamanında tamamlamak için fazladan çaba sarf ettiklerinde bağlamsal performans gerçekleştirmiş olurlar [40]. Rol dışı performans olarak da ifade edilen bağlamsal performans, örgütsel amaçlara ulaşmada sosyal ve psikolojik faktörleri kapsamaktadır. Bağlamsal performansın bu özellikleri nedeniyle, görev performansının olumlu biçimde gerçekleşebilmesi için gerekli olan örgüt ikliminin oluşmasına katkı sağladığı söylenebilir.

Görev ve bağlamsal performans arasında bazı farklılıklar vardır. Görev performansı işe ait faaliyetleri kapsamakta, bağlamsal performans ise örgütteki tüm işlerin yürütülmesi adına ortak birtakım faaliyetlerle örgüt iklimine katkı sağlamaktadır [41]. Görev performansına yönelik faaliyetler bir işten diğer bir işe değişiklik gösterirken, bağlamsal performans faaliyetleri de farklı işlerde de aynı olma özelliğindedir [33]. Görev performansı olarak değerlendirilen çalışan davranışları, belirlenmiş rol tanımlaması içerisinde yer alırken, bağlamsal performans olarak değerlendirilen çalışan davranışları, örgütte değer yaratan rol tanımının dışındaki davranışlardır.

Çalışma performansının boyutları olan görev ve bağlamsal performansı belirleyen özellikler, birlikte çalışma performansını ortaya çıkartan özelliklerdir. Örneğin, seyir yöntemlerini ve denizde emniyet ilkelerini iyi bilen tecrübeli bir vardiya zabitanın görev performansının yüksek olması beklenir. Ancak, vardiya zabitanın bağlamsal performansının göstergeleri arasında yer alabilecek olan denizcilik mesleğini ne kadar sevdiği, denizcilik örf ve adetlerine olan bağlılığı, üstlerine karşı saygılı, astları ile uyumlu ve takım bilincinin olup olmadığını, sorumluluk duygusu, dürüstlüğü, güvenilirliği, kurallara uyma ve işini yapmadaki ciddiyeti ve hassasiyeti de bütüncül çalışma performansını etkileyen unsurlardır. Buna göre mesleki

bilgi, beceri ve tecrübeleri yeterli olan bir vardiya zabitanın görev performansı yüksekken, diğer gemiadamları ile uyumlu çalışmaması, gemide huzursuzluk yaratması, örgütüne sadık olmaması ve örgütün amaçlarını göz ardı etmek gibi olumsuz davranışlarda bulunmasıyla, vardiya zabitanın bağlamsal performansı düşük olabilir. Dolayısıyla bütüncül çalışma performansının değerlendirilmesinde hem görev hem de bağlamsal performans ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

2.3. İş Tatmini, Görev ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler

Görev ve bağlamsal performanslar bazı açılardan farklılıklar gösterse de aralarında kavramsal ve mantıksal bir ilişki vardır [33; 42]. Aşağıda bu ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalara yer verilmiştir:

Özdevecioğlu ve Kanıgür [43] yaptıkları çalışmada, 267 otel çalışanın liderlik algılarının görev ve bağlamsal performansa olan etkisini incelemişlerdir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre, görev ve bağlamsal performans arasında pozitif yönlü anlamlı ($r=0,544$; $p<0,01$) bir ilişki bulunmuştur.

Doğan ve Özdevecioğlu [44] çalışanların duygusallıklarının, görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisini ortaya çıkartmak için 392 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada, korelasyon analiz sonuçlarına göre görev ve bağlamsal performans arasında pozitif yönlü ($r=0,343$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Onay [45] 72 hemşireye anket uygulayarak yaptığı çalışmada, korelasyon analizi ile görev ve bağlamsal performans arasında pozitif yönlü ($r=0,425$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki olduğunu rapor etmiştir.

Conway [41] tarafından yapılan ve 14 araştırmanın incelendiği meta-analizi çalışmasında, görev ve bağlamsal performansların birbirlerinden farklı performanslar olduğu ve aralarında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin bulunduğu

rapor edilmiştir. Literatürdeki bu bulgulardan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Gemi adamlarının görev performansları ile bağlamsal performansları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Gemi adamlarının görev ve bağlamsal performans düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Önemli örgütsel çıktılar olan görev ve bağlamsal performansı etkileyen faktörlerin belirlenmesi de önemli olmaktadır. Çalışanların görev ve bağlamsal performanslarının örgüte sağladıkları katkıların yanında, söz konusu performansları dolayısıyla bütüncül çalışma performansını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Araştırmanın amacına yönelik olarak bu çalışmada, görev ve bağlamsal performansı üzerinde sadece iş tatmin düzeyinin etkisi ele alınmıştır. Buna göre çalışma performansı ve boyutları olan görev ve bağlamsal performans ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalar aşağıda verilmiştir.

Bağcı [46] değişik faaliyet alanı olan işletmelerde çalışan 217 kişi üzerinde yaptığı çalışmada, çalışanların iş tatmininin hem görev hem de bağlamsal performanslarını pozitif ve anlamlı yönde etkilediğini tespit etmiştir. Basit doğrusal regresyon analizi kullanılarak yapılan çalışmada, çalışanların iş tatmininin, bağlamsal performansının görev performansına göre daha fazla etkilediği rapor edilmiştir.

Scotter [40] yaptığı çalışmada, Hava Kuvvetlerinde mekanikçi olarak çalışanların görev ve bağlamsal performansları ile iş tatmini, işten ayrılma ve duygusal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler 1992 ($n=414$) ve 1993($n=919$) yılları olmak üzere iki farklı örneklem üzerinde incelenmiştir. Her iki örnekte de yöneticiler tarafından değerlendirilen çalışanların hem görev hem de bağlamsal performansları ile iş tatmini

ve duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu ve ayrıca görev ile bağlamsal performans arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada, bağlamsal performansı yüksek olan çalışanların iş tatmin düzeylerinin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu vurgulanmıştır.

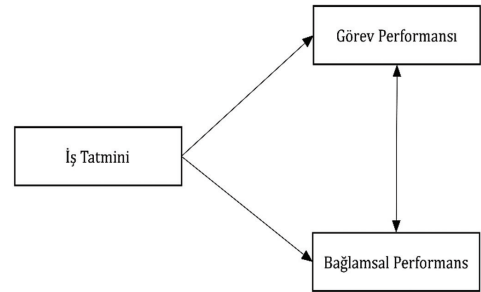
Perera vd. [47] giyim sektöründe faaliyet gösteren 17 işletmenin 322 çalışanı ile yaptıkları anket çalışmasında, yapısal eşitlik modellemesi analiz edilmiştir. Araştırmada çalışanların iş tatmininin, iş performanslarını pozitif ve anlamlı yönde etkilediğini ve çalışma performansındaki değişimin %76,8'ni açıkladığını tespit etmişlerdir.

Peng [48] Tayvan'da 80 üniversite kütüphanesinde görev yapan 554 çalışanın iş tatmin düzeylerinin, görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Anket yöntemiyle elde edilen verilerle yapısal eşitlik modellemesi kullanmıştır. İş tatminin, içsel ve dışsal iş tatmini olarak iki boyutta ele alındığı çalışmada, her iki iş tatmini boyutunun hem görev hem de bağlamsal performansı pozitif yönde anlamlı etkilediği ortaya çıkmıştır. Çalışmada, içsel iş tatmininin, dışsal iş tatminine göre bağlamsal performans üzerinde, görev performansından daha fazla etkili olduğu tespit edilmiştir.

Zoghbi-Manrique-de-Lara ve Ting-Ding [49] 215 otel çalışanı örnekleminde, görev ve bağlamsal performansı ile prosedürel adalet algısının arasındaki ilişkide iş tatmininin ara değişken etkisini incelemişlerdir. Anket yöntemiyle toplanan verilerle yapılan yapısal eşitlik modellemesi yol analizlerinde, çalışanların iş tatmin düzeylerinin hem görev hem de bağlamsal performanslarını pozitif yönde etkilediği ayrıca prosedürel adalet algısı ile performanslar arasındaki ilişkide, iş tatmininin tam ara değişken etkisinin olduğunu tespit edilmiştir. İş tatminin tam ara değişken etkisine sahip olması, iş

tatmininin prosedürel adalet algısına göre görev ve bağlamsal performansları üzerinde daha baskın olduğunu ve prosedürel adalet algısının, çalışanların performanslarını artırabilmesi için öncelikle tatmin olmaları gerektiğini göstermektedir.

Yuen vd. [50] zabitan sınıfı 116 gemi adamının katıldığı anket çalışmalarında, gemi adamlarının iş tatminini ve çalışma performansını belirleyen unsurları incelemiştir. Ödül, iş stresi, işin özellikleri ve ruhsal durumların gemi adamlarının iş tatmini etkileyen unsurlar olarak belirlendiği çalışmada, gemideki iş stresinin yoğunluğu ve ödülün cazibesi ve iş tasarımı çekiciliğinin, iş tatmini üzerinde önemli bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca iş tatmini ve çalışma performansı arasında güçlü bir ilişki olduğu ve yapısal eşitlik modellemesi ile yapılan yol analizlerinde, gemi adamlarının iş tatmini performanslarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği ve gemi adamlarının iş tatmin düzeyinin, performanslarındaki değişiminin %20'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Literatürdeki bu bulgulardan hareketle aşağıdaki hipotezler ve araştırma modeli geliştirilmiştir:



Şekil 1. Araştırmanın Teorik Modeli

Hipotez 3: Gemi adamlarının iş tatmini, görev performanslarını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

Hipotez 4: Gemi adamlarının iş tatmini, bağlamsal performanslarını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

Şekil 1'deki araştırma modelinde, bağımsız değişken olan gemi adamlarının iş tatmininin, bağımlı değişkenler olan ve aralarında doğrusal ilişki bulunan görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisi gösterilmektedir.

3. Yöntem

3.1. Örneklem

Araştırma, Türkiye'de faaliyette bulunan ve tanker işletmeciliği yapan üç firmanın gemi adamları üzerinde yapılmıştır. Bünyesindeki gemilerinde aktif olarak çalışan veya izinde olan ve araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen 416 gemi adamından, işletmelerin insan kaynakları bölümlerinin aracılığıyla Şubat-Temmuz 2018 tarihleri arasında elektronik ortamda veya yüz yüze anket yöntemiyle elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırmada örneklem sayısı açısından 416 kişilik bir örneklemin, 1.000.000'den fazla kişilik bir evreni temsil edebilmesi ve ölçeklerde yer alan soru sayısının 5 veya 10 katı kadar örneklem sayısının yeterli olacağını ifade eden araştırmacılardan [51] hareketle toplam 20 soruluk bir ölçek için 416 kişilik bir örneklem büyüklüğünün yeterli olacağı düşünülmektedir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, gemi adamlarının yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalıştığı bölüme ve yeterliliklerine yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise, gemi adamlarının iş tatmini ile görev ve bağlamsal performans ölçekleri bulunmaktadır. İş tatmini ölçeği (İT), Brown ve Peterson [52] tarafından yapılan çalışmada kullanılan, tek boyutlu ve beş ifadeden oluşmaktadır. Görev performansı (GP) Goodman ve Syvanteck [53] tarafından kullanılmış ve dokuz ifadeden, bağlamsal performans (BP) ise Jawahar ve Carr [35] tarafından kullanılmış ve altı ifadeden oluşmaktadır. Tüm ölçüm araçlarındaki

ifadeler 5'li Likert ölçeği esas alınarak (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum şeklinde) oluşturulmuştur.

3.3. Araştırmanın Kısıtları

Çalışmanın sadece tankerlerde çalışan gemiadamları üzerinde yapılmış olması ve verilerin bu örnekleme sınırlı olması, araştırmanın kısıtlarını göstermektedir.

4. Bulgular

4.1. Betimsel Analizler

Araştırmaya katılan gemi adamlarının %97,4'ü erkek (405) %2,6'sı kadındır (11), gemi adamlarının yaş dağılımı ise %35,4'ü (147) 35-45 yaş aralığında, %6,5'i (27) 18-25 arası yaşlarındadır. Eğitim durumlarına bakıldığında %44,5'i (185) lise mezunu, %3,6'sı (15) ilkokul mezunudur. Katılımcıların %45,7'si (190) güverte, %40,1'i makine (167) ve %14,2'si yardımcı sınıf (59), %59,8'i tayfa (248) ve 40,2'si (168) zabitan sınıfı gemi adamıdır. İş deneyimleri açısından %32,5'ünün (135) 4-7 yıl, %19,2'sinin (80) 3 yıl ve daha az tecrübeye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

4.2. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Ölçeklerin yapısal geçerliliğini tespit etmek için önce açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonra da doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Verilerin AFA'ya uygun olup olmadığını saptamak için Barlet Küresellik Testi (BKT) ile Kaiser Meyer Olkin (KMO) değerleri incelenmiştir. İş tatmini (KMO: 0,799; BKT: 1060,370; $p < 0,01$), ile görev ve bağlamsal performans (KMO: 0,841; BKT: 1454,067; $p < 0,01$) ölçeklerinin AFA yapmak için uygun olduğu anlaşılmaktadır [51]. Temel bileşenler ve Varimax eksen döndürme tekniği kullanılan AFA'da, faktör yükleri 0,50'den ve öz değerleri 1'den büyük olan değişkenler analize alınmış ve elde edilen faktör yükleri ile ankette yer alan ifadeler Tablo 1 ve 2'de verilmiştir. Tablo 1'de iş tatmini ölçeğine ait değişkenlerin faktör yüklerinin 0,770

ve 0,884 arasında değiştiği ve toplam varyansın %64,804'ünün açıkladığı görülmektedir.

AFA'dan sonra elde edilen faktör yapısını doğrulamak için DFA yapılmış ve uyum değerleri Tablo 3'de verilmiştir. Tablo 3'den

Tablo 1. İş Tatmini Faktör Analizi

Faktörler	Sorular	Faktör Yükleri
İş Tatmini	çoğunlukla yaptığım işleri heyecanlı bulurum.	0,854
	Bu şirkette çalışmak için zaman ayırmak değerlidir.	0,840
	Bu şirkette tekrar çalışmayı tercih ederim.	0,800
	Genel anlamda işimden memnunum.	0,777
	çalışmak için bu şirketi başkalarına tavsiye ederim.	0,770
Açıklanan Varyans		64,804
İfade Sayısı		5

Tablo 2'deki görev performansına ait değerşenlerin faktör yüklerinin 0,524 ile 0,779 arasında, bağlamsal performansına ait değerşenlerin faktör yüklerinin 0,552 ile 0,782 arasında değerştiği ve birlikte toplam varyansın %68,694'nn açıkladığı görülmektedir. Görev performansına ait üç anket sorusu boşta kaldığı için analiz dışında bırakılmıştır.

Ölçeklere ait uyum indeksleri değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu anlaşılmaktadır [54].

AFA ve DFA ile yapısal geçerlilikleri belirlenen ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek için de Cronbach Alfa (CA) katsayıları incelenmiş ve Tablo 4'de verilmiştir. Tablo 4'den görüldüğü gibi tüm değerşenlerin CA katsayıları eşik değer

Tablo 2. Görev ve Bağlamsal Performansı Faktör Analizi

Faktörler	Sorular	Faktör Yükleri	
Görev Performansı	İşime ilişkin hedefleri başarıyla tamamlarım.	0,779	
	İşimdeki tüm görevlerde uzmanlığımı kullanırım.	0,759	
	İşimin gereği olan performans kriterlerini karşlarım.	0,730	
	İşimle ilgili tüm faaliyetlerde yeterliyim.	0,646	
	Görevlerimi benden beklendiği şekilde yaparım.	0,543	
	İşleri istenilen tarihte bitirmek için planlı çalışırım.	0,524	
Bağlamsal Performans	Başkaları şirketimi eleştirdiğinde, ben savunurum.		0,782
	şirketimi toplum içinde temsil etmek hoşuma gider.		0,761
	Mesai arkadaşlarım eleştirdiğinde, ben savunurum.		0,749
	Belirli bir tarihte bitirilmesi istenen işimi genellikle zamanında ya da daha önce tamamlarım.		0,652
	İşimi olabildiğince en az hatayla yerine getiririm.		0,557
	Geçerli bir mazeretim olsa bile işimi aksatmam.		0,552
Açıklanan Var.		34,969	33,725
Top. Açık. Var.		68,694	
İfade Sayısı		6	6

olan 0,6'dan [51] büyüktür. Bunlara göre tüm ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

normal dağılım gösterdiği [55] kabul edilmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkileri

Tablo 3. Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum Değerleri

Değişkenler	χ^2/sd	GFI	CFI	IFI	RMSEA
İT	0,812	0,995	0,997	0,997	0,008
GP ve BP	2,619	0,952	0,942	0,941	0,062

AFA ve DFA ile yapısal geçerlilikleri belirlenen ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek için de Cronbach Alfa (CA) katsayıları incelenmiş ve Tablo 4'de verilmiştir. Tablo 4'den görüldüğü gibi tüm değişkenlerin CA katsayıları eşik değer olan 0,6'dan [51] büyüktür. Bunlara göre tüm ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

4.3. Hipotezlerin Testi

Araştırmada kullanılan analiz yöntemlerinden parametrik testlerin ve yapısal eşitlik modellemesinin yapılabilmesi için verilerin normal dağılım göstermesi önemli bir ön koşuldur. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak için çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş ve Tablo 4'de katsayılar verilmiştir. Tablo 4'den görüldüğü gibi çarpıklık ve basıklık katsayılarının -2 ile +2 aralığında olması nedeniyle, verilerin

belirlemek için korelasyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4'de verilmiştir. Tablo 4'den Pearson korelasyon katsayılarından, değişkenler arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgulara göre *Hipotez 1* kabul edilmiştir.

Aralarında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunan gemi adamlarının görev ve bağlamsal performanslarının ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek için bağımlı örneklem t-testi yapılmıştır.

Tablo 5'deki bağımlı örneklem t-testi bulgularından, gemi adamlarının görev performansı ve bağlamsal performansı ortalamalarındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı ($t:5,023$; $p<0,01$) olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile gemi adamlarının görev performans ortalamasının ($X:4,226$), bağlamsal performans ortalamasına ($X:4,068$) göre

Tablo 4. Korelasyon, Çarpıklık-Basıklık ve Güvenilirlik Tablosu

Değişkenler	Ort.	SS	CA	Çarpıklık	Basıklık	1	2	3
İT	4,099	0,795	0,864	-1,003	0,728	1		
GP	4,226	0,569	0,779	-0,817	0,811	0,430**	1	
BP	4,068	0,665	0,777	-541	591	0,448**	0,478**	1

** $p<0,01$

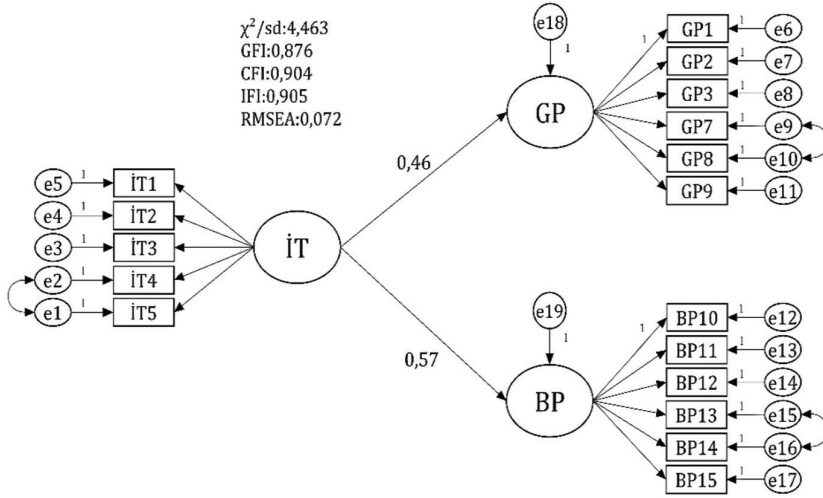
Tablo 5. Bağımlı Örneklem t-Testi

Değişkenler	Ort.	Ort. Farkı	SS Farkı	t	df	p
GP	4,226	0,158	0,641	5,023	415	0,00
BP	4,068					

daha yüksek olması istatistiksel açıdan anlamlıdır. Bu bulgulara göre *Hipotez 2* kabul edilmiştir.

Gemi adamlarının iş tatmininin (İT), görev (GP) ve bağlamsal (BP) performansı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak için yapılan yol analizleri Şekil 2’de verilmiştir.

Tablo 6’dan gemi adamlarının iş tatmininin, görev performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin ($\beta = 0,460$; $p < 0,001$) olduğu, aynı tablodan gemi adamlarının bağlamsal performansı üzerinde de pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin ($\beta = 0,570$; $p < 0,001$) olduğu



Şekil 2. Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 2’den görüldüğü gibi araştırmanın yapısal eşitlik modeline ait uyum indekslerinin (χ^2/sd : 4,463; GFI: 0,876; CFI: 0,904; IFI: 0,905; RMSEA: 0,072) yeterli ve kabul edilebilir değerler arasında [54] [55] olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgular araştırma modelinin, veri yapısına uygun olarak doğrulandığına işaret etmektedir. İş tatmini ile görev ve bağlamsal performans arasındaki standardize edilmiş regresyon değerleri (β), anlamlılık seviyeleri (p) ve belirlilik katsayılarının (R^2) tahmin değerleri Tablo 6’de gösterilmiştir.

anlaşılmaktadır. Ayrıca gemi adamlarının iş tatmini, görev performansındaki değişimin %22,7’sini ve bağlamsal performansındaki değişimin %32,4’ünü açıklamaktadır. Bu bulgulara göre *Hipotez 3* ve *4* kabul edilmiştir.

5. Sonuç ve Değerlendirme

Yüksek iş performans gösteren çalışanlara sahip örgütler, amaçlarına ve hedeflerine daha kolay ulaşabilmektedirler. Bu nedenle de yöneticiler, çalışma performansı yüksek çalışanları örgüte

Tablo 6. Araştırma Modelinin Tahmin Değerleri

Değişkenler		Standardize Edilmiş Regresyon Katsayıları (β)	R^2	p	
İT	<---	GP	0,46	0,227	,000
	<---	BP	0,57	0,324	,000

kazandırmak veya çalışanların iş performanslarını yükseltecek yönetsel faaliyetler içerisinde olmaktadır. Ayrıca çalışma performansı yüksek olan çalışanlar da örgütleri tarafından çeşitli şekillerde ödüllendirilmekte ya da örgütte istihdam edilmeye devam edebilmektedirler. Dolayısıyla hem örgütlerin hem de çalışanların amaçlarına ulaşabilmesinin yolu çalışanların iş performanslarının düzeyi ile ilişkili olmaktadır. Bu nedenle de gemiadamlarının performanslarını artırmaya yönelik çabaların, işletmelerde ve gemilerde sürekli olarak ortaya çıkması doğal bir süreçtir. Gemi kaptanı ve örgüt yöneticileri tarafından doğal olan bu sürecin sürekli olarak izlenmesi, takip edilmesi ve analiz edilmesi, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için önemli bir gerçektir. Bu gerçekten yola çıkarak ve literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmak amacıyla, bu çalışmada bireysel performansının boyutları olan görev ve bağlamsal performans üzerinde, gemi adamlarının iş tatmin düzeyinin etkisi ölçülmüş ve gemi adamlarının görev ve bağlamsal performans ortalamaları karşılaştırılmıştır. Araştırmada, gemi adamlarından anket yöntemiyle toplanan veriler kullanılarak, geliştirilen dört hipotez; korelasyon analizi, bağımlı örneklem t-testi ve yapısal eşitlik modellemesiyle test edilmiştir.

Araştırmada öncelikle veri toplama araçları olarak seçilen ölçüm araçlarının yapısal geçerliliğini belirlemek için AFA ve sonrasında DFA yapılmıştır. Geçerliliği tespit edilen ölçüm araçlarının güvenilirliklerini belirlemek için de Cronbach Alfa katsayıları incelenmiş ve tüm değişkenlerin oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Değişkenler arasındaki doğrusal ilişkileri belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda, gemi adamlarının görev ve bağlamsal performansları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmış ve buna göre bu ilişkiyi test etmek

için önerilen Hipotez 1 kabul edilmiştir. Bu bulgu farklı sektörlerde yapılan bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir [33; 45; 49; 43; 44]. Aralarında doğrusal ilişki bulunan bireysel performans boyutlarının ortalamalarını karşılaştırmak için yapılan bağımlı örneklem t-testi sonucunda, gemi adamlarının görev performans ortalamasının, bağlamsal performans ortalamasından daha yüksek olduğu tespit edilmiş ve bulguya göre Hipotez 2 kabul edilmiştir. Bu bulgu [41] ve [40] çalışmalarının sonuçlarıyla tutarlıdır. Gemi adamlarının görev performans algısının, bağlamsal performans algısına göre daha yüksek çıkması, gemideki iş yapısıyla, işlerin tanımlı ve standardize edilmiş olmasıyla açıklanabilir. Başka bir deyişle, gemi adamlarının görev ve sorumluluklarının belirlenmiş ve işlerin belirli bir prosedüre bağlanmış olması nedeniyle, gemi adamlarından bu iş yapısına uymaları beklendiği için gemi adamları görev odaklı performans sergilemektedirler. Dolayısıyla gemi adamlarının yapmak zorunda oldukları görevlerine ilişkin ve mesleki bilgi, tecrübe ve becerilerine göre ortaya çıkan görev performans düzeyi, görev tanımlanmasında yer almayan işleri yapmak ve fazladan çaba göstermek şeklinde ifade edilen bağlamsal performans düzeyinden daha yüksek çıkmıştır.

Yapısal eşitlik modellemesi ile yapılan yol analizlerinde, gemi adamlarının iş tatmininin hem görev hem de performansları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgulara göre Hipotez 3 ve 4 kabul edilmiştir. Ayrıca gemi adamlarının iş tatmininin, bağlamsal performans üzerinde daha fazla etkili olduğu ve bağlamsal performanstaki değişimi daha fazla açıkladığı ($\beta = 0,570$; $R^2: 32,4$; $p < 0,001$) tespit edilmiştir. Gemiadamlarının iş tatmininin görev ve bağlamsal performans üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olması literatürdeki farklı sektörler için

yapılan bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir [40; 46; 49; 48; 48]. Bu bulgu, işinden mutlu ve memnun olan gemi adamlarının, genel anlamda daha fazla çalışma performansı sergileyebileceğini, boyutları bazında ise her iki performans türünün de yüksek olacağı ve ayrıca gemi adamlarının bağlamsal performanslarının, görev performanslarına göre daha yüksek olacağını göstermektedir. Dolayısıyla gemi adamlarının hem görev hem de bağlamsal performanslarını artırmak isteyen örgüt yöneticileri ve gemi kaptanları, gemi adamlarının iş tatmin düzeylerini artırıcı yönetsel faaliyetler uygulamak durumundadırlar. İleride yapılacak araştırmalar için, araştırma modelinin farklı örneklemelerde sınanması örneğin kuru yük, Ro/Ro ve konteyner gemilerinde çalışan gemi adamlarına uygulanması veya araştırma modelinin geliştirilmesi adına, iş tatmini ile görev ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide etkili olabilecek başka örgütsel değişkenlerin modele ilave edilmesi önerilebilir. Bu araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak, deniz ulaştırma işletmelerindeki yöneticilere gemi adamlarının iş tatminini artırıcı yönetsel faaliyetler içerisinde olmaları önerilebilir. Zira tatmin düzeyi yüksek olan gemi adamlarının, görev ve bağlamsal performansları da yüksek olacaktır.

Kaynaklar

- [1] Exarchopoulos, G.; Zhang, P.; Pryce-Roberts, N. & Zhao, M. (2018). Seafarers' welfare: A critical review of the related legal issues under the Maritime Labour Convention 2006. Marine Policy. Cilt 93, s. 62-70.
- [2] Papachristou, A., Stantchev, D. & Theotokas, I. (2015). The role of communication to the retention of seafarers in the profession. WMU J. Maritime Aff. Cilt 14, 1, s. 159-176.
- [3] Ziegler, R., Hagen, B. & Diehl, M. Relationship between job satisfaction and job performance: Job ambivalence as a moderator. (2012). Journal of Applied Social Psychology. Cilt 42, 8, s. 2019-2040.
- [4] Türker, F. (2007). Denizcilik sektöründe iş tatmini ve örgüte bağlılığın iş gücü devrine etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul : İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü.
- [5] Esmer, E. (2009). Örgütlerde iletişim ile iş tatmini arasındaki ilişki: Denizcilik sektöründe alan araştırması. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul : Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [6] Ayaz, S.İ., Bucak, U. & Cebeci, O. (2016). İş Karakteristiği ve Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Zonguldak İli Denizcilik Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İşletme Bölümü.
- [7] Yorulmaz, M. & Yücel. (2016). G. Evaluation Of Job Satisfaction And Organisational Commitment Shipyard And Horticultural Businesses Workers: A Study In Yalova. IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal. Cilt 23.
- [8] Pang, K. & Lu, C.S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. Maritime Business Review. Cilt 3, 1, s. 36-52.
- [9] Karaman, Z. (2010). İzmir'de gemi acentelerinde çalışanların iş doyumlarının belirlenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). İzmir : Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [10] Baran, E. & Arabelen, G. (2017). The Effects Of Internal Marketing On Ship Agents' Job Satisfaction: A Quantitative Research. Dokuz Eylül Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi Dergisi. Cilt 9, 1, s. 25-54.

- [11] Pantouvakis, A. & Bouranta, N. (2012). The interrelationship between service features, job satisfaction and customer satisfaction: Evidence from the transport sector. *The TQM Journal*. Cilt 25, 2, s. 186-201.
- [12] Ceyhun, G.C. (2006). Gemi adamlarının stres düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişki: Bir denizcilik şirketinde uygulama . (Yüksek Lisans Tezi). Manisa : Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [13] Yaşar, Z. Türk. (2010). Gemiadamlarında Mesleki Tatmin İle İş Bırakma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Trabzon : Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- [14] Olaniyan, O.S. & Hystad, S.W. (2016). Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership. *Journal of Work and Organizational Psychology*. Cilt 32, 3, s. 163-171.
- [15] Çap, H. (2016). Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamlarının İş Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul : Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- [16] Tsai, C.L. & Liou, Y.W. (2017). Determinants of work performance of seafarers. *Maritime Business Review*. Cilt 2, 1, s. 36-51.
- [17] Kılıç, K. (2013). Duygusal zekanın gemi adamlarının iş performansına etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- [18] Yücel, R. (2015). Gemiadamlarının Örgütsel Bağlılıklarının, İş Performanslarına Etkileri: İstanbul'da İç ve Şehirler Arası Hatlardaki Yolcu Gemilerinde Çalışan Gemiadamlarına İlişkin Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. Cilt 16, 2, s. 227-250.
- [19] Yorulmaz, M. (2018). Tersane Çalışanlarının Duygusal Bağlılık Düzeylerinin İş Performansları Üzerindeki Etkisi: Yalova Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Cilt 11, 56, s. 869-876.
- [20] Yorulmaz, M., Pekşen, Y.D. & Büyük, N. (2017). Gemi Sanayinde Çalışanların İş Doyumu ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi . *Researcher: Social Science Studies*. Cilt 5, 4, s. 513-520.
- [21] Kurapati, S.; Lukosch, H.; Eckerd, S.; Verbraeck, A. & Corsi, T. (2017). Relating planner task performance for container terminal operations to multi-tasking skills and personality type. *Transportation research part F: traffic psychology and behaviour*. Cilt 51, s. 47-64.
- [22] Gul, H.; Usman, M.; Liu, Y.; Rehman, Z. & Jebran, K.G. (2018). Does the effect of power distance moderate the relation between person environment fit and job satisfaction leading to job performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan. *Future Business Journal*. Cilt 4, 1, s. 68-83.
- [23] Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management review*. Cilt 15, 7, s. 331-343.
- [24] Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. California : Sage publications.
- [25] Riggio, R.E. & Porter, L.W. (2017). *Introduction to industrial/organizational psychology*. 7th. NewYork : Routledge. 978-1-138-65532-4.
- [26] Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th. Edition. New York: Mcgraw Hill Publishing. 978-0-07-353035-2.

- [27] Başaran, İ. E. (1998). Örgütsel Davranış. Ankara : Gül Yayınevi.
- [28] Rotundo, M. & Sackett, Paul R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy- Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*. Cilt 187, 1, s. 66-80.
- [29] Özgen, H.; Öztürk; A. & Yalçın, A. (2001). İnsan Kaynakları Yönetimi. Adana : Nobel Kitapevi.
- [30] Li, X., Sanders, K. & Frenkel, S. (2012). How leader-member exchange, work engagement and HRM consistency explain Chinese luxury hotel employees' job performance. *International Journal of Hospitality Management*. Cilt 31, 4, s. 1059-1066.
- [31] Günlük, M., Özer, G. & Özcan, M. (2013). Meslek Memnuniyeti Ve Bireysel İş Performansı İlişkisinde Mesleki Bağlılığın Ara Değişken Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Çalışma. *International Review Of Economics And Management*. Cilt 5, 4, s. 1-22.
- [32] Befort, N. & Hatrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behav. *Applied HRM Resea*. Cilt 8, 1, s. 17-32.
- [33] Borman, W.C. & Motowidlo, S.M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations ; San Francisco: Jossey-Bass*. s. 71-98.
- [34] Scooter, V. J.R. & Motowidlo, S.J. (1996). Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance . *Journal of Applied Psychology*. Cilt 81, 5, s. 525-531.
- [35] Jawahar, I.M. & Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*. Cilt 22, 4, s. 330-349.
- [36] Murphy, K.R. (1989). Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time? *Human performance*. Cilt 2, 3, s. 183-200.
- [37] Lin, C. W., Chen, S. L. & Wang, R. Y. (2011). Savouring and perceived job performance in positive psychology: Moderating role of positive affectivity. *Asian Journal of Social Psychology*. Cilt 14, 3, s. 165 - 175.
- [38] Motowidlo, S.J., Borman, W.C. & Schmit, M.J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance . *Human performance*. Cilt 10, 2, s. 71-83.
- [39] McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. (2016). *Organizational Behavior*. 5th. ed. NewYork : McGraw-Hill.
- [40] Scotter, J. R. V. (2000). Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human resource management review*. Cilt 10, 1, s. 79-95.
- [41] Conway, J.M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of applied Psychology*. Cilt 84, 1, s. 3-13.
- [42] Hoffman, B.J.; Blair, C.A.; Meriac, J.P. & Woehr, D.J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied psychology*. Cilt 92, 2, s. 555-566.
- [43] Özdevecioğlu, M. & Kanigür, S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri . *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. Cilt 1, s. 53-82.

- [44] Doğan, Y. & Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve Negatif Duygusalın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi. Cilt 9, 18, s. 165-190.
- [45] Onay, M. (2011). Çalışanın Sahip Olduğu Duygusal Zekasının ve Duygusal Emeğinin, Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi. Ege Akademik Bakış. Cilt 11, 4, s. 587-600.
- [46] Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi. Cilt 12, 24, s. 58-72.
- [47] Perera, G.D.N.; Khatibi, A.; Navaratna, N. & Chinna, K. (2014). Job satisfaction and job performance among factory employees in apparel sector . Asian journal of management sciences & education. Cilt 3, 1, s. 96-104.
- [48] Peng, Y.P. (2014). Job satisfaction and job performance of university librarians: A disaggregated examination. Library & Information Science Research. Cilt 36, 1, s. 74-82.
- [49] Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. & Ting-Ding, J.M. (2017). Task and contextual performance as reactions of hotel staff to labor outsourcing: The role of procedural justice . Journal of Hospitality and Tourism Management. Cilt 33, s. 51-61.
- [50] Yuen, K.F.; Loh, H.S.; Zhou, Q. & Wong, Y.D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. Transportation research part A: policy and practice. Cilt 110, s. 1-12.
- [51] Altunışık, R.; Coşkun, R.; Bayraktaroğlu, S. & Yildirim, E. (2010). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Sakarya : Sakarya Yayıncılık.
- [52] Brown, S.P. & Peterson, R.A. (1994). The effect of effort on sales performance and job satisfaction. The Journal of Marketing. Cilt 58, 2, s. 70-80.
- [53] Goodman, S.A. & Svyantek, D.J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. Journal of vocational behav. Cilt 55, 2, s. 254-275.
- [54] Anderson, J.C. (1998). Gerbing, D.W. Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. Psychological bulletin. Cilt 103, 3.
- [55] Bayram, N. (2010). Yapısal eşitlik modellemesine giriş amos uygulamaları. Bursa : Ezgi Kitabevi.

This Page Intentionally Left Blank