

Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Hakkari Üniversitesi Örneği*

A Study on Determining the Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Case of Hakkari University in Turkey*

Nurdan AKPINAR TURGUT , Emine CİHANGİR

ÖZ

Psikolojik Sermaye, her bir bileşeni oldukça köklü bir geçmişe sahip olan yeni bir kavramdır. Bu ifade örgütsel alanda ve işgören davranışlarını anlama noktasında tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kabul görmüştür. Çalışmamızda, akademisyenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatmini seviyeleri arasındaki ilişkinin demografik değişkenler aracılığıyla incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada 2008 yılında kurulmuş genç bir üniversite olan Hakkari Üniversitesinde görevli Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi 205 akademik personele basit tesadüfi örneklem yöntemi ile ulaşılmış, ancak 176 akademik personel anket doldürmüştür. Bu anketlerden ise 151 tanesi değerlendirilmeye uygun bulunmuştur. Çalışmanın verileri araştırmaya gönüllülük esasıyla katılan akademik personelle gerçekleştirilen anketlerden elde edilmiş ve bu veriler SPSS 23.0 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. $p < 0.05$ değeri anlamlı kabul edilmiştir. Parametrik olmayan verilerin analizinde ikili ve çoklu gruplar arasındaki farkları ölçmek için Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis H testi ve Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesi sonucunda akademisyenlerin psikolojik sermaye ve iş tatmini düzeylerinin anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Psikolojik sermaye, İş tatmini, Akademisyenler, İnsan kaynakları yönetimi, Yükseköğretim

ABSTRACT

Psychological Capital is a new concept, with each component having a prolonged history. This concept related to the organizational field has been accepted for understanding the organization's behaviour in our country as well as all over the world. Our study was aimed to examine the relationship between psychological capital and job satisfaction levels through demographic variables. Fieldwork has been conducted with valid 151 out of 176 surveys collected from 205 academic staff who are at such different titles as Professor, A/Prof. Assist. Prof., Lecturer and Research Assist. being works at Hakkari University, which was established in 2008. The data of the study were obtained from the surveys conducted with the voluntary academic staff, and these data were analyzed by using the SPSS 23.0 program. $p < 0.05$

Akpınar Turgut N., & Cihangir E., (2020). Psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Hakkari Üniversitesi örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 10(3), 625-637. <https://doi.org/10.5961/jhes.2020.422>

*Bu çalışma 11.07.2019 tarihinde Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamladığımız "Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisi: Hakkari Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Çalışma" başlıklı yüksek lisans tezi esas alınarak hazırlanmıştır.

*This article is extracted from the master thesis entitled "The Relationship between Psychological Capital and Business Satisfaction: A Study on Hakkari University Academicians", (Master's Thesis, Van Yuzuncu Yil University Institute of Social Science, 2019).

Nurdan AKPINAR TURGUT

ORCID ID: 0000-0003-4998-6168

Hakkari Üniversitesi, Yüksekova Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Hakkari, Türkiye
Hakkari University, College of Yüksekova, The Department of Management and Organization, Hakkari, Turkey

Emine CİHANGİR (✉)

ORCID ID: 0000-0001-8514-6655

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Van, Türkiye
Van Yuzuncu Yil University, Faculty of Tourism, Department of Tourism Management, Van, Turkey
eminecihangir@yyu.edu.tr

Geliş Tarihi/Received : 13.05.2020

Kabul Tarihi/Accepted : 19.11.2020

value was considered as a significant level. In the analysis process of non-parametric data, Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis H test and Kolmogorov-Smirnov test were employed to measure the differences between paired and multiple groups. As a result of the evaluation of the data, it was determined that the psychological capital and job satisfaction levels of the academicians were significantly high.

Keywords: Psychological Capital, Job Satisfaction, Lecturers, Human Resource Management, Higher Education

GİRİŞ

Küreselleşme ve teknolojiye yaşanan hızlı gelişim günümüzde tüm örgütlere geniş fırsatlar sağlamakla birlikte yanı sıra yoğun bir rekabet ortamı da yaratmaktadır. Örgütler, rekabet üstünlüğü sağlama ve sürdürülebilirlik noktasında sahip oldukları maddi sermayelerinin yanı sıra entelektüel sermayeleri ile de önemli avantajlar elde edebilmektedir. Entelektüel sermayenin bileşenlerini oluşturan insan sermayesi, örgütsel sermaye ve ilişkisel sermayedir.

Örgütlerin günümüzde insan sermayesine yatırım yapmasının marjinal değeri, makinelere yatırım yapmasının marjinal değerinden yaklaşık üç kat daha büyüktür. Örgütün insan sermayesinin iş tatmin düzeyinin yüksek olması, çalışanların işe ve örgüte bağlılığının oluşmasını, uyum sağlamasını, işbirliğine gönüllü olmasını ve dolayısıyla etkin ve verimli çalışmasını sağlayacaktır (Atan ve Tunçer, 2019; Cihangir, 2013). İş tatmin düzeyinin yüksek olması işgücü devri ve işgören devamsızlığının azaltılması açısından değerlendirildiğinde de çok önemli avantajlar sağlayacaktır. İş tatmini çalışan açısından önemi ise iş tatmininin çalışan verimliliği ile bire bir ilişkili olduğu ve kişinin iş ve kariyer yaşantısının tüm yönlerini etkilediği şeklindedir (Yiğit, 2015).

İnsan sermayesinin sürdürülebilir rekabet avantajı yaratmada çok önemli bir kaynak olarak görülmesi ve işgörenlerin performansının artırılması araştırmacılar için çok önemli bir alan hâline gelmiştir. Son dönemlerde yapılan çalışmalar incelendiğinde “Örgütsel Davranış” anlayışının pozitif psikolojideki gelişmelerden etkilenecek, işgörenlerin “Psikolojik Sermaye” düzeylerinin belirlenmesi ve örgütsel amaçlar doğrultusunda nasıl daha verimli kullanılabileceğinin tespitine yönelik araştırmalara yoğunlaştığı gözlenmektedir (Wright, 2003; Luthans ve Youssef, 2004’den akt. Çetin ve Varoğlu, 2015). Pozitif psikolojinin örgütsel yaşamda karşılığı olan psikolojik sermaye, çalışanların daha umutlu, iyimser, etkili ve esnek olmalarını sağlayarak hedefledikleri amaçlara ulaşmalarında gerekli olan dinamiği ortaya koymalarını sağlamada ve meslektaşları karşısında rekabet avantajı elde etmeleri noktasında önemlidir. Araştırmalar, ortaya çıkan bu çekirdek yapının; iş performansı, iş tatmini ve refah ile pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir.

Günümüz dünyasında kendini motive edebilen, bu sayede daha verimli olabilen insan kaynağının varlığı, profesyonel düşünen örgütler için büyük öneme sahip konulardan biridir. Paralel şekilde, eğitim veren kurumların kendilerini başarıya taşıyacak olan çalışanlarından elde edeceği verimin hangi düzeyde olduğu meselesi sadece kurumsal açıdan değil topluma olan katkısı açısından da önemlidir.

Sonuç olarak, işgörenlerin performansının yüksek seviyede gerçekleşmesini sağlayabilmek için işgörenlerin iş tatmin düzeyi ile psikolojik sermaye gücünün bilinmesi önemlidir.

Araştırmanın Amacı

İşgörenlerin “Pozitif Psikolojik Sermaye” düzeyleri ile “İş Tatmini” düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla yapılan bu çalışmada, ayrıca, bazı demografik faktörlerin bu iki olguyu nasıl etkilediğinin de belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu amaç doğrultusunda saha çalışmasının yürütüldüğü Hakkari Üniversitesi örneğinde aşağıda verilen araştırma sorularının yanıtları aranmıştır:

- Hakkari Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin genel psikolojik sermaye düzeyleri ile öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik düzeyleri hangi seviyededir?
- Hakkari Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin genel iş tatmini düzeyleri ile içsel ve dışsal iş tatmini düzeyleri hangi seviyededir?
- Hakkari Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin cinsiyet, yaş, deneyim ve unvan gibi demografik unsurları, psikolojik sermaye ve iş tatmini üzerinde etkili midir?

KURAMSAL ÇERÇEVE

Psikolojik Sermaye (PsyCap)

Faaliyet konusunun ne olduğuna bakılmaksızın her örgüt optimum rekabet avantajı elde etmek ve sürdürülebilirlik için maddi ve entelektüel sermayelerinden en yüksek faydayı sağlamayı arzu etmektedir. Bu noktada maddi sermaye türlerinde olduğu gibi entelektüel sermaye bağlamında “kaynağın etkin kullanımı” önemli bir sorunsala yol açmaktadır. Ancak fiziki ve finansal yönlerin öne çıktığı maddi sermayenin aksine entelektüel sermayeyi oluşturan bileşenlerden biri olan insan kaynağının bu yönler ile ele alınamayacağı açıktır.

Örgütlerin temel yapı taşı olan insan, biyolojik ve fizyolojik özelliklerinin yanı sıra insan olmanın asli unsuru olarak psikolojik özellikleriyle birlikte hareket etmektedir. Rekabet avantajı sağlamak ve yaşamını sürdürmek isteyen tüm örgütler etkin ve verimli olabilmek için insan sermayesinin psikolojik yönünü de dikkate almak durumundadırlar.

Çeşitlilik gösteren insan davranışlarının şekillenmesinde pek çok etmenin rolü bulunduğunu söyleyen “Psikoloji Bilimi” önceleri insanın negatif yönlerinden beslenmiş ancak değişen zaman içinde insanın pozitif bir biçimde yönlendirilebileceği ve potansiyelinin artırılabilirliğini öngörmüştür. Luthans (2002a) bilinen sermaye türlerini yeniden incelemiş ve insan gücünün kaynağını oluşturan psikolojinin olumlu yönlerini irdeleyerek

“Psikolojik Sermaye” kavramını literatüre kazandırmıştır. Bu kavramın mevcut pozitif psikoloji hareketinin çalışma yaşamındaki karşılığı olduğunu vurgulamıştır. Psikolojik sermayeyi “bireyin pozitif yönlü psikolojik” durumu olarak tanımlayan Luthans ve arkadaşlarına (2007) göre psikolojik sermayenin odak noktasında insanlarda neyin yanlış olduğunun değil, neyin doğru olduğunun bulunarak geliştirilmesi gerekliliği bulunmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007; Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006).

Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio (2015) kavramı şu şekilde tanımlamışlardır (s. 2);

“Psikolojik Sermaye; zorlu görevleri yerine getirmek için gerekli çabayı harcayarak görevini yerine getiren bir bireyin pozitif psikolojik güven hali (öz yeterlilik), şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda olumlu düşüncelere sahip olma (iyimserlik), hedefler için azimli olmak ve gerekirse yön değiştirebilmek (umut), sorunlar ve zorluklarla karşılaştığında başarıyı elde etmek için kendini toparlayıp yola devam edebilme durumudur (esneklik).”

Örgütsel yapının içinde pozitif örgütsel davranışı temel alan ve bireylerin pozitif yönlerine odaklanan psikolojik sermaye kavramı ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir bir olgudur (Luthans, 2002b; F. Luthans, K. Luthans ve B. Luthans, 2004). Bireylerin üretkenlik düzeyini etkileyebilecek bir dizi kişisel özelliği kapsayan Psikolojik Sermaye kavramı toplamda dört unsurdan (dört psikolojik durum) oluşmaktadır; umut, güven, esneklik ve iyimserlik. Ölçme ve değerlendirmeye uygun olan bu dört yapının psikolojik özelliklerden ziyade psikolojik durumlara odaklandığı ise önemli bir husustur. Özellikle bireyin pozitif psikolojik durumuna atıfta bulunan Psikolojik Sermaye kavramı ve onun asli unsurları olan umut, iyimserlik, esneklik ve özgüven örgütsel çıktılar üzerinde sinerjik bir etki yaratmaktadır. Psikolojik Sermayenin kavranabilmesi açısından bu unsurların açıklanması önemlidir.

Öz yeterlilik (PsyCap Efficacy): Öz yeterlilik kavramının kuramsal temeli psikoloji tarihinin en etkili araştırmacılarından biri olarak kabul edilen Psikolog Albert Bandura'nın davranışçılık akımının etkisinde kalarak geliştirdiği “Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı”na dayanır (Henson, 2001). İnsan davranışlarının düzenlenmesinde ihtiyaç duyulan sağduyunun oluşabilmesi için mutlak surette gerekli olan birincil faktör öz yeterlilik inancının varlığıdır (Luszczynska, Urte ve Ralf, 2005). Stajkovic ve Luthans (1998) öz yeterliliği (PsyCap Efficacy); *“Kişinin belli bir eylemi gerçekleştirmek için gerekli olan motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem yollarını harekete geçirebilme yeteneğine olan inancıdır.”* şeklinde tanımlamışlardır (Luthans et al., 2015). Buna göre göre eylemlerimizin temel kaynağı olan öz yeterlilik inancı bireysel anlamda sahip olduğumuz bilişsel yeteneklerimiz, motivasyonumuz ve üstlendiğimiz görevleri layığıyla tamamlayabilmemiz için gerekli her türlü kaynağa sahip olduğumuzla ilgili duygularımıza, bu konudaki kendimize olan inancımıza dayanır (Wood ve Bandura, 1989). Kişi, eylemleri sonucunda arzulan sonuçlara ulaşacağına dair bir inanç taşıyorsa, zorluk ve sıkıntılar karşısında yılmılık gösterecek ya da yeniden harekete geçmekte zorlanacaktır. Bu nedendir ki öz yeterlik inancı, hedef belirleme ve analitik stratejilerin

kullanımı konusunda doğrudan veya dolaylı olarak örgütsel performans üzerinde etkili olabilir. Bandura'ya (2009) göre özgüveni yüksek çalışanlar mesleki yaşamlarında daha büyük ve daha ciddi riskler almak suretiyle inisiyatif kullanabilir, işin gelişimiyle ilgili konularda fikirler üretmede daha başarılı olurlar.

Umut (PsyCap Hope): Luthans ve arkadaşları “umut” bileşenini açıklamak için kavram üzerine yoğun araştırmaları bulunan Klinik Psikoloji Profesörü Rick Snyder'ın çalışmalarından faydalanmışlardır. Snyder (1995), umut kavramını yeniden modelleyerek duygusal ve bilişsel öğelerle açıklamış; bireylerin amaçladıkları hedeflere ulaşabilmek amacıyla harekete geçme güdülerini ve bu güdüler doğrultusunda gerekli yolları bulma yönündeki düşünce sürecini “umut” olarak tanımlamıştır. Umut seviyesi düşük bireyler hedeflerine ulaşmaktan vazgeçip eylemlerini durdururken umut seviyesi yüksek bireyler amaçlarına ulaşmanın pek çok yolu bulunduğuna inanırlar (Snyder, Harris, Anderson, Holleran, Irving vd., 1991). Psikolojik Sermayeye önemli bir katkı sunan umut kavramına yönelik araştırmalar klinik, akademik ve fiziki performans üzerindeki etkilerinin pozitif olduğunu göstermektedir. Youssef (2004) umut düzeyinin; performans, iş tatmini, mutluluk ve örgütsel bağlılık kavramlarıyla olumlu bir ilişki içinde olduğunu, Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) ise işgörenlerin umut düzeylerinin, iş tatmin düzeyleri ile pozitif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymuşlardır.

İyimserlik (PsyCap Optimism): Olumlu psikolojinin önemli kaynaklarından biri olan *iyimserlik* kavramı Seligman'ın geliştirmiş olduğu “Öğrenilmiş Çaresizlik Kuramı”ndan beslenerek psikolojik sermayedeki yerini almıştır (Luthans et al., 2015). Martin Seligman'a göre iyimserlik; birey yaşamış olduğu olumlu olayları açıklarken kişisel, kalıcı ve genelleyici nedenleri kullanırken, buna karşın, yaşamış olduğu olumsuz olayları açıklamada dışsal kaynaklı, geçici ve duruma özgü faktörler üzerinden yorumlama yapar (Seligman, 1998). Psikolojik sermaye açısından iyimserlik sadece genel anlamda olumlu beklentileri içermekle kalmayıp; geçmişte, bugün ve gelecekte belirli bazı olayların, neden olumlu ya da olumsuz gerçekleştiğini açıklayabilmeyi de içerir. Yaşamın zorluklarıyla başa çıkma, hastalık ve iyileşme süreci, bağımlılık, yaşam memnuniyeti ve gerçek mutluluk iyimserlik dahilinde işlenen diğer konular olmuşlardır. Örgütsel davranış alanında da ilgi gören bir kavram olan iyimserliğin işyeri performansı üzerinde olumlu etkileri olduğunu bildiren araştırmalar mevcuttur (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011).

Esneklik (PsyCap Resilience): Pozitif psikolojinin önemli konularından biri de psikolojik esnekliktir. (Ülker & Recepoğlu, 2013). Minnesota Üniversitesi'nde ağırlıklı olarak pozitif psikoloji çerçevesinde özellikle çocukluk ve ergenlik çağlarındaki “esneklik/dayanıklılık” konusundaki araştırmalarıyla bilinen Ann S. Masten'in çalışmaları PsyCap esnekliği için zemin oluşturmuştur. Masten'e göre esneklik *“sıradan, normatif insan kaynağının günlük sihriinden beslenmekte, birey ve toplumun yetkinliğine bağlı olarak insan sermayesini geliştirmek açısından köklü etkilere sahiptir”*. PsyCap esnekliği ise yaşanan zorluklar sonrasında yalnızca normale geri dönmeyi değil ilaveten büyüme ve gelişmenin hedeflenmesini, bu sayede ise bir sıçrama tahtası olarak kullanılmasını da içerir (Masten, 2001).

Psikolojik esneklik kavramına ilişkin birçok tanımlama olmasıyla birlikte her bir tanım da psikolojik esneklik farklı bir özelliğini içinde barındırır. Ancak esneklikten bahsedebilmenin temel şartı kişi bir tür risk ya da zorluk yaşadığı zaman tanımlanabilir olmasıdır (Masten ve Reed, 2002). Temel psikolojik esneklik özelliği olarak olumsuz şartlara rağmen bireyin yaşadığı zorlukları çözmesi ve beklenenden daha yüksek başarı elde etme yeteneği olarak tanımlanmıştır. İkinci önemli psikolojik esneklik özelliği, stresli yaşam süreçlerinde bireyin çabuk uyum sağlayabilme yeteneğidir. Üçüncü psikolojik esneklik özelliği ise bireyin yaşamında gerçekleşen travmatik olayları (yakın ölümü, boşanma vs. gibi) atlatma yeteneğini ifade eder (Ülker ve Recepoglu, 2013). Özetle söylemek gerekirse, esneklik/psikolojik dayanıklılık ile ifade edilmek istenen, bireyin yaşamakta olduğu sıkıntılara karşın ivedilikle kendini toplama yeteneğine sahip olmasıdır (Benard, 1993).

İş Tatmini

İş tatmini kavramını ilk kez 1935 yılında Robert Hoppock "İş Tatmini" isimli çalışmasında kullanmıştır (Akdemir ve Açıkan, 2017). İş memnuniyeti ve mesleki rehberlik anlayışına öncü olarak önemli katkılarda bulunan Robert Hoppock (Cucina ve Bowling, 2015); iş tatminini, bir kişinin işinden memnun olduğunu söylemesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir kombinasyonu olarak tanımlamıştır. Bu yaklaşıma göre, iş tatmini birçok dış faktörün etkisi altında olmasına rağmen, çalışanın hissettiği şeyle ilgili olan içsel bir şey olmaya devam etmektedir. Yani iş tatmini, memnuniyet duygusuna neden olan bir dizi faktöre sahiptir (Aziri, 2011). İş tatmini konusunda önemli katkıları olan Locke (1976) iş tatminini "kişinin iş ya da iş deneyimini değerlendirilmesinden kaynaklanan olumlu veya zevkli duygusal bir durum" olarak ifade etmiştir. Locke tanımında hem biliş (değerlendirme) hem de duygulanım (duygusal durum) kullanımına vurgu yapmaktadır. Dolayısıyla, Locke iş tatmininin biliş/düşünceler ve duygulanım/duygular arasındaki etkileşimden kaynaklandığını varsayar (Anderson, Ones, Sinangil ve Viswesvaran, 2001). Vroom (1964) iş tatminini; çalışanların işlerindeki rolüne karşı duygusal tepkileri olarak tanımlamış; işgörenin tepkileri olumlu ise iş tatmini, olumsuz ise iş tatminsizliği olarak ifade etmiştir. Spector'a (1996) göre iş tatmini iş ortamının iş tatmini üzerindeki etkisi, kişiliğin iş tatmini üzerindeki etkisi ve çevre ve kişiliğin iş tatmini üzerindeki ortak etkisini gösteren üç perspektifte ele alınabilir.

İş tatmini ile ilgili pek çok teori bulunmaktadır. İş tatmini ile ilgili teoriler motivasyon ve performans ilişkilerine göre değerlendirilmiştir. Motivasyon ve iş doyumunu ilişkisini ele alan teoriler kapsam teorileri, performans ve iş doyumunu ilişkisine yönelik teoriler de beklenti teorileri olarak adlandırılmaktadır (Lawler III, 1994'dan akt. Köroğlu, 2012). Birbirini tamamlayıcı nitelikte olan bu teorilerden kapsam teorileri öncelikle iş tatmini ve daha sonra da harcanan çaba ile bağlantılıken; süreç teorileri ise daha çok harcanan efor ve onun performans sonuçlarıyla ilgilidir (Küçüközkan, 2015).

Kapsam teorileri kişinin içinde bulunan ve kişiyi belirli şekillerde davranışlar sergilemeye yönlendiren faktörleri anlamaya çalışır (Koçel, 2013). Kapsam teorileri, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Douglas McGregor'un (X) ve (Y) kuramı, Herzberg'in

Çift Faktör Teorisi, McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi ve Alderfer'in ERG teorisi olarak sıralanabilir. Maslow'un geliştirdiği İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi ve Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, insan davranışlarına etki eden gereksinimler üzerinde durulmuş ve gereksinimlerin varlığının davranışları yönlendireceği varsayımı kabul edilmiştir. Maslow'un (1943) bireyin göstermiş olduğu her davranışın aslında kişinin sahip olduğu bazı ihtiyaçlarından kaynaklandığı, bu ihtiyaçların ise belirli bir sırası olduğu varsayımına dayanmaktadır. Herzberg'in (1959) Çift Faktör Teorisi, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisiyle yakından ilişkilidir, ancak bireylerin işyerinde nasıl motive olduklarını ölçmek için daha fazla faktör getirmiştir. Bu teori, bireylerin daha düşük düzeydeki ihtiyaçlarını (dışsal veya hijyen faktörleri) karşılamanın onları çaba göstermeye motive etmeyeceğini ve iş tatmini sağlamayacağını, ancak karşılanmamasının tatmin olmalarını engelleyeceğini savunmaktadır. Çalışanları motive etmek ve iş tatmini sağlamak için daha üst düzey ihtiyaçları (içsel veya motivasyon faktörleri) sağlanmalıdır (Yusoff, Kian ve Idris, 2013; Merey, Pişkin, Boysan ve Şehribanoğlu, 2013).

Kapsam teorilerinin güdülenmenin karmaşık sürecini açıklamada yetersiz kalmalarıyla süreç teorileri geliştirilmiştir. Süreç teorileri iş tatminini tanımlamak için değerlerin, beklentilerin ve ihtiyaçların etkileşimini incelemektedir (Köroğlu, 2012). Süreç teorilerine göre ihtiyaçlar kişiyi davranışa sevk eden faktörlerden sadece birisidir (Koçel, 2013). Oysa, içsel faktörlere ek olarak pek çok dışsal faktör de kişinin davranışını ve motivasyonunu etkiler (Küçüközkan, 2015). Vroom'un Beklenti Teorisi, Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı, Adams'ın Denkserlik (Eşitlik) Kuramı oluşturur. Bu kuramlar arasında en çok bilinenleri aşağıda incelenmektedir.

Örgütün içinde yer alan birey, çalışma yaşamı boyunca yaptığı iş ve çalışma ortamına dair pek çok deneyim kazanmakta; sahip olduğu bu deneyimler sonucunda işine karşı birtakım duygular besleyerek işine ve/veya parçası olduğu örgüte karşı bir tutum geliştirir. Bu tutumların genel bir sonucu olan iş tatmini oldukça dinamik yapılı ve çok sayıdaki fiziksel, psikolojik, demografik, durumsal ve işyeri değişkeniyle ilişkili faktörel yapıyla çoğu araştırmancının ana çalışma konusu olmuştur (Connolly ve Myers, 2003).

İş tatminine etki eden faktörler genel itibarıyla bireysel ve işin kendisinden kaynaklı olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Bireysel faktörlerden kişilik özelliklerinin iş tatmini düzeyini etkilediği bilinmektedir. İş tatminini etkileyen diğer faktör bireyin değerleridir. Bireylerin yaptıkları iş ve işyerinin değerleri kendi değerlerine uygun olduğunda amaçlarını gerçekleştirebildiklerinde iş tatminleri yüksek düzeyde olmaktadır (Zeynel, 2018). Bireysel faktörlerden cinsiyet, yaş, medeni hali, eğitim düzeyi, unvan, çalışma süresi gibi demografik faktörlerin iş tatmin düzeyini etkilediği bilinmektedir. Cinsiyet, iş tatmini üzerinde önemli etkilere sahip olmakla birlikte hangi cinsin diğerine nazaran daha fazla iş tatmini yaşadığı noktasında fikir birliği bulunmamaktadır. İşgörenin yaşının artmasıyla tatmin düzeyinin arttığı; evli çalışanların bekarlara göre iş tatmininin daha yüksek olduğu (Barak, Nissly ve Levin, 2001) eğitim düzeyi yüksek işgörenlerin ise eğitim düzeyi düşük işgörelere göre daha düşük iş tatmini hissettiği görülmektedir (Balay, 2014).

İş tatmininde etkili olan iş ve iş ortamından kaynaklı unsurlara bakıldığında ise işini sıkıcı ve monoton bulan bireylerin iş tatmininin düşük olduğu (Spector, 1997) ve özellikle kitle üretimi gibi kendini tekrarlayan standart işlerde çalışanların sıklıkla tatminsiz oldukları görülmekte (Keser, 2014); çalışanlar açısından ücretin, yönetimin organizasyona katkılarını nasıl gördüğünün bir yansıması olarak değerlendirildiği (Özkalp ve Kirel, 2013); prestij ve statünün iş doyumunu üzerinde olumsuz etkilere de neden olabileceği (Davis, 1988) ve son olarak da özellikle işsizlikle mücadelenin yoğun olduğu, ekonomik krizlerle karşı karşıya kalan ülkelerde, iş bulma (Keser, 2014) ve işini kaybetme endişesi yaşayan bireyler açısından iş güvencesi meselesinin daha önemli olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, çalışanların işinden duyduğu tatminsizlik zaman içerisinde sadakat eksikliği, soyutlanma, kaza oranlarının artması, işe devamsızlık, işten ayrılma isteği, işbirliği içerisinde çalışmama, işte yetersizlik duygusu, isabetsiz karar verme ve yapılan işin kalitesinde düşüklük hissi şeklinde etkileri ortaya çıkarmaktadır ve dolayısıyla kurumsal hedeflerde sapmalara ve başarısızlığa neden olmaktadır (Aziri, 2011; Olorunsola, 2013, Uysal ve Çatı, 2016). Buna karşın, yapılan araştırmalar göstermektedir ki iş tatmini yaşayan çalışanların üretken olma ve işte kalma olasılıkları, işe bağlı olma ve örgüte uyum sağlama düzeyleri daha yüksektir (McNeese, 1997). Çalışanların, işe ve örgüte bağlılık duyması ve sürdürmesi işletme için vazgeçilmez bir artı değer yaratır. İşe ve örgüte bağlılığın yüksek olduğu işletmelerde işgörenler daha verimli ve etkindirler. Bağlılığın yüksek olduğu işletmelerde yüksek iş tatmini nedeniyle gönüllü işten ayrılmalar ile devamsızlık oranları azalır.

YÖNTEM

Örneklem ve Veri Toplama Süreci

Bu araştırmanın örneklemini, Devletin Yükseköğretim fırsatlarına erişimi sağlamak ve geliştirmek için istekli olduğu Türkiye'nin daha az gelişmiş bir bölgesi olan Doğu Anadolu bölgesinde (Şeremet, 2016: 151), 2008 yılında kurulmuş olan Hakkari Üniversitesi'nde görev yapan 151 akademik personel oluşturmaktadır. Bu seçimin yapılmasında; araştırmanın yürütüleceği üniversitenin genç ve dinamik insan kaynağına sahip olması, yönetimin bilimsel faaliyetleri teşvik etme isteğinde olması, bilgiye hızlı erişim altyapısının olması ve geliştirme ödeneğinin varlığı gibi olumlu faktörlerin yanında henüz fiziki alt yapısının tam anlamıyla tamamlanamamış olması, coğrafi koşullarının yarattığı zorlukların olması ve jeopolitik konumu nedeniyle bölgesel dinamiklerin olumsuz etkilerinin yaşanması gibi faktörler etkili olmuştur.

Araştırmanın saha çalışmasını gerçekleştirmek amacıyla, 2019'un ilk çeyreğinde yapılan anket çalışması için, 2018 yılı sonu itibarıyla Hakkari Üniversitesi'nin akademik personel verileri dikkate alınmıştır. Araştırma sürecinde 294 akademisyenin tümüne ulaşılmak istenmiş olsa da özellikle "Araştırmanın Kısıtları" bölümünde belirtilen sebeplerden kaynaklı olarak tesadüfî yöntemle 205 akademisyene ulaşılabilmemiş, ulaşılan akademik personelden 176'sı anketleri doldurmuştur. Geri dönüş yapan 176 adet anketten 151 tanesi gerektiği şekilde doldurulmuş olup analizler için uygun bulunarak araştırma

analizleri gerçekleştirilmiştir. Veri toplama ve değerlendirme sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır.

Ölçme Araçları

Araştırmaya esas teşkil eden bütün veriler, Hakkari Üniversitesi'nin akademik personeliyle anket yapılmak suretiyle toplanmıştır. Üç bölüm olarak değerlendirilen anketin birinci bölümünde araştırmaya katkı sağlayacağı düşünülen bazı demografik özelliklerin (cinsiyet, yaş, unvan, hizmet yılı) tespitine yönelik sorular yer alırken ikinci bölümünü 24 ifadeden oluşan "Psikolojik Sermaye Ölçeği", üçüncü bölümü ise 20 ifadeden teşkil olan "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" oluşturmuştur.

Psikolojik Sermaye Ölçeği: Örgütsel Davranış disiplini açısından yeni bir kavram olan Psikolojik Sermaye, Luthans, Avelio ve diğerleri tarafından (2007) geliştirilerek, ölçümlerini yapabilmek amacıyla da Psikolojik Sermaye Ölçeği oluşturulmuştur. Psikolojik Sermaye Ölçeği toplamda 24 maddeden ve 4 alt bileşen/boyuttan oluşmaktadır. Bu bileşenler psikolojik sermaye kavramında olduğu gibi Öz yeterlilik, Umud, İyimserlik, Esnekliktir. Her bileşen için ölçekte 6'şar ifade yer almaktadır. Ölçeği oluşturan her bir soru/madde için beşli Likert ölçeği kullanılmış ve katılımcılardan her bir madde için kendilerini en doğru şekilde ifade eden seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği: Yapılan araştırmaya katılan akademik personelin iş tatmin düzeylerini tespit etmek amacıyla Weiss ve arkadaşları tarafından 1967'de geliştirilen Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota İş Tatmin Ölçeği) kullanılmıştır (Weiss, Davis, England ve Lofquist, 1967). Bu çalışmada uygulama kolaylığı yönünden ölçeğin kısa formu tercih edilmiştir. Ölçekte, 1'den 12'ye kadar olan ifadeler İçsel Tatmini ölçmeye yönelik iken; 13'den 20'ye kadar olan ifadeler ise Dışsal Tatmini ölçmeyi amaçlamaktadır. İfadelerin değerlendirilmesine yönelik olarak da 5'li Likert ölçeği kullanılmış olup katılımcılardan her bir madde için kendilerini en doğru şekilde ifade eden seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Ölçeğin sorularının içerik kapsamalarının araştırma konusunda istenenlere uygun olması, ifadelerin kolay ve anlaşılır oluşu, iş tatminini iç ve dış faktörler olarak sınıflandırması bu ölçeğin tercih edilmesinde etkili olmuştur.

Araştırmanın Kısıtlılıkları

Genç akademisyenlerin ağırlıkta olduğu bir kurum olan Hakkari Üniversitesi'nde başta ÖYP'li Araştırma Görevlileri olmak üzere akademik personelin önemli bir kısmı yüksek lisans ya da doktora eğitimleri için görevlendirme almak suretiyle başka üniversitelerde çalışma hayatlarına devam etmektedir. İş Tatmin Ölçeği bakımından işin kendisiyle ilgili koşulların önemli bir unsur olması göz ardı edilemeyeceğinden bu durumdaki araştırma görevlileri ile anket çalışması yapılması uygun görülmemiştir. Yine aynı sebepten ötürü anketin yapıldığı dönem itibarıyla göreve başlamalarının üzerinden en az üç ay geçmemiş akademisyenlerin ankete katılmaları da uygun görülmemiştir.

Kısıt olarak nitelendirilemeyecek, ancak belirtilmesi gereken bir başka husus ise Profesör (6 kişi) ve Doçent (4 kişi) unvanına

sahip akademisyenlerin sayı bakımından analize uygun bulunmaması nedeniyle ankette yer alan “unvan” sorusunun seçeneklerinde “Profesör” ve “Doçent” ifadelerine yer verilmemiş olup bunun yerine Dr. Öğretim Üyelerini de kapsayacak şekilde “Öğretim Üyesi” ifadesi kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Demografik Özellikleri:

Araştırmaya katkıda bulunan katılımcıların demografik bilgilerini temsil eden cinsiyet, yaş, kurumdaki deneyim süresi ve unvan gibi kişisel özelliklerine yönelik betimsel istatistik sonuçları tablolar halinde sunularak yorumlanmıştır.

Tablo 1’de öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında katılımcıların % 76,2’sinin erkeklerden, % 23,8’inin ise kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaş gruplarına yönelik dağılımının sunulduğu tablo incelendiğinde, katılımcıların ağırlıklı olarak %71,5’lik oranla 31-40 yaş aralığındaki akademisyenlerden oluştuğu görülmektedir.

Hakkari Üniversitesi’nde görevli akademisyenlerin kurumda geçen hizmet sürelerine bakıldığında ise, 5 yıldan uzun süredir görev yapanların daha fazla olduğu görülmektedir. Tablo 1’de akademisyenlerin unvanlarına göre dağılımına bakıldığında, Öğretim Görevlisi kadrosunda görev yapan 84 akademisyenin %55,6’lık oranla ilk sırayı aldığı; Öğretim Üyesi kadrosunda görev yapan 46 akademisyenin %30,5’lik payla ikinci sırada, Araştırma Görevlisi 21 kişinin ise %13,9’luk dilimle son sırada olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Katılımcı Akademisyenlerin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)	Hizmet Yılı	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	115	76.2	5 yıldan Az	64	42.4
Kadın	36	23.8	5 yıldan Fazla	87	57.6
Toplam	151	100.0	Toplam	151	100.0
Yaş	Frekans	Yüzde (%)	Unvan	Frekans	Yüzde (%)
≤30	14	9.3	Araştırma Görevlisi	21	13.9
31-40	108	71.5	Öğretim Görevlisi	84	55.6
41-50	22	14.6	Öğretim Üyesi	46	30.5
51-60	4	2.6	Toplam	151	100.0
≥61	3	2.0			
Toplam	151	100.0			

Tablo 2: Değişkenlerin Alt Boyutlarına İlişkin Betimleyici İstatistik Sonuçları

Değişken	Alt Boyutlar	N	Ss	Ortalama	Güvenirlilik
Psikolojik Sermaye	İyimserlik	151	,55	3,34	,841
	Öz yeterlilik	151	,60	4,26	
	Umut	151	,61	4,17	
	Esneklik	151	,52	3,70	
İş Tatmini	İçsel İş Tatmini	151	,61	3,93	,912
	Dışsal İş Tatmini	151	,72	3,92	

Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Verilerin Betimleyici İstatistik Analiz Sonuçları

Araştırmanın bu bölümünde Psikolojik Sermayenin alt bileşenleri ve bağımlı değişken olan iş tatmini ile incelemeye alınmıştır. Katılımcıların ölçeğe yer alan her bir ifadeye verdiği cevaplar toplu şekilde değerlendirmeye alınarak aritmetik ortalaması bulunarak analize dair yorumlar bu değerler üzerinden yapılmıştır. Araştırmaya konu değişkenlerin alt bileşenlerine ait ortalama, standart sapma, korelasyon ve güvenilirlik katsayıları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Buna göre; Psikolojik Sermayenin alt bileşenleri ortalamalar bakımından, İyimserlik: 3,34; Esneklik: 3,70; Umut: 4,17; Öz Yeterlilik: 4,26 olarak tespit edilmiştir. İş Tatmini alt boyutlarına ait ortalamalar Tablo 5’de görüldüğü üzere İçsel İş Tatmini: 3,93, Dışsal İş Tatmini: 3,92 olarak saptanmıştır.

Akademisyenlerin görüşleri üzerinde cinsiyet değişkeninin psikolojik sermaye bileşenleri ve iş tatmini alt boyutları üzerinde bir etki yaratıp yaratmadığı Mann-Whitney U testi aracılığı ile incelenmiştir.

Cinsiyet Değişkenine Yönelik Analiz Sonuçları

Cinsiyet ile psikolojik sermaye bileşenleri ilişkisi: Tablo 3’te sunulan analiz sonuçlarına göre; cinsiyet faktörünün Umut ($p=0,278$; $p>0,05$), Esneklik ($p=0,308$; $p>0,05$) ve Öz yeterlilik, ($p=0,546$; $p>0,05$) bileşenleri üzerinde ortalamalar bakımından herhangi bir etki yaratmadığı istatistiksel olarak belirlenmiştir. İyimserlik alt boyutu için ise durum farklılık arz ederek erkek ve kadın akademisyenler arasında ortalamalar açısından bir farklılık olduğu istatistiksel olarak ($p=0,044$; $p<0,05$) belirlenmiştir.

Cinsiyet ile iş tatmini alt boyutları ilişkisi: Katılımcıların cinsiyetlerinin, iş tatmininin alt boyutları olan İçsel İş Tatmini ve Dışsal İş Tatmini üzerinde bir fark yaratıp yaratmadığı Mann-Whitney U Testi ile incelenerek elde edilen sonuçlar Tablo 4’de gösterilmiştir. Bu tabloya göre erkek ve kadın akademisyenler arasında İçsel ($p=0,635$; $p>0,05$) veya Dışsal İş Tatmini ($p=0,270$; $p>0,05$) bakımından bir farklılık bulunmadığı istatistiksel olarak belirlenmiştir.

Hizmet Yılı Değişkenine Yönelik Analiz Sonuçları

Saha çalışması sonucunda elde edilen veriler ışığında, hizmet yılı unsurunun psikolojik sermaye bileşenleri ve iş tatmini alt boyutları üzerinde bir etki yaratıp yaratmadığı Mann-Whitney U Testi aracılığıyla incelenmiştir.

Hizmet yılı ile psikolojik sermaye bileşenleri ilişkisi: Hakkari Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin, kurumda geçirmiş oldukları hizmet süresinin Psikolojik Sermaye bileşenleri üzerinde herhangi bir etkisinin bulunup bulunmadığını anlayabilmek amacıyla yapılan sınav sonuçlarına göre psikolojik sermaye bileşenlerinin % 95’lik güvenirlilik düzeyine göre anlamlı derecede farklılaşan sonuçlara ulaşılmıştır. Anlamlılık düzeyinde netice veren sonuçlar Tablo 5’de sunulmuştur. Elde edilen bulgular; hizmet süresi değişkeninin PsyCap bileşenlerinden Umut ($p=0,072$, $p>0,05$) ve İyimserlik ($p=0,878$, $p>0,05$) üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı buna karşın,

Öz yeterlilik ($p=0,019$, $p<0,05$) ve Esneklik ($p=0,004$, $p<0,05$) bileşenlerinin anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür (Tablo 5).

Hizmet yılı ile iş tatmini alt boyutları ilişkisi: Akademisyenlerin kurumda geçen hizmet süreleri ile iş tatmininin alt boyutları arasında ortalamalar bakımından farklılık olup olmadığına bakmak amacıyla yapılan analizler sonucunda iş tatmini ölçeğinin alt boyutlarına yönelik olarak anlamlı derecede farklılaşan sonuçlara ulaşılamamıştır (Tablo 6).

Tablo 6’da görüldüğü üzere; Hakkari Üniversitesi akademisyenlerinin İçsel İş Tatmini ($p=0,627$, $p>0,05$) ve Dışsal İş Tatmini ($p=0,186$, $p>0,05$) olarak tespit edilmiş, bu bağlamda Hizmet Yılı değişkeninin iş tatmini açısından bir anlam taşımadığı sonucuna varılmıştır.

Yaş Değişkenine Yönelik Analiz Sonuçları

Katılımcılarının yaş unsurunun psikolojik sermaye bileşenleri ve iş tatmini alt boyutları üzerinde bir etki yaratıp yaratmadığı Kruskal Wallis-H Testi ile sınanmıştır.

Yaş unsuru ile iş tatmini alt boyutları ilişkisi: Tablo 7’de yaş unsurunun İçsel İş Tatmini ($p=0,696$; $p>0,05$) ve Dışsal İş Tatmini ($p=0,28$; $p>0,05$) bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 3: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Alt Boyutlarının “Cinsiyet” Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları

	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Öz yeterlilik	Erkek	115	77,20	9199,50	1.610,5	,546
		Kadın	36	72,18	2276,50		
		Toplam	151				
	Umut	Erkek	115	78,15	8987,00	1.823,0	,278
		Kadın	36	69,14	2489,00		
		Toplam	151				
	Esneklik	Erkek	115	78,02	8972,00	1.838,0	,308
		Kadın	36	69,56	2504,00		
		Toplam	151				
	İyimserlik	Erkek	115	80,00	9199,50	1.610,5	,044*
		Kadın	36	63,24	2276,50		
		Toplam	151				

$p<0,05$.*

Tablo 4: Akademisyenlerin İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutlarının “Cinsiyet” Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları

	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
İş Tatmini Ölçeği	İçsel İş Tatmini	Erkek	115	76,94	8848,50	1961,50	,635
		Kadın	36	72,99	2627,50		
		Toplam	151				
	Dışsal İş Tatmini	Erkek	115	78,19	8992,00	1818,00	,270
		Kadın	36	69,00	2484,00		
		Toplam	151				

$p<0,05$.*

Yaş unsuru ile psikolojik sermaye bileşenleri ilişkisi: Tablo 8’de akademisyenleri yaş unsurunun psikolojik sermaye bileşenleri üzerindeki etkisi gösterilmiştir.

Tablo 8’e göre; Öz yeterlilik ($p=0,477$; $p>0,05$), Umut ($p=,329$; $p>0,05$) ve Esneklik ile ($p=0,545$; $p>0,05$) istatistiksel olarak

anlamli bir farklılık göstermemektedir. İyimserlik bileşeninde ise ($p=0,034$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamli düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Akademisyenlerinin yaş unsuru, Psikolojik Sermayenin; Öz yeterlilik, Umut ve Esneklik bileşenleri üzerinde herhangi bir etkiye neden olmazken İyimserlik bileşeni üzerinde olumlu etki yarattığı gözlemlenmiştir.

Tablo 5: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının “Hizmet Yılı” Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları

	Alt Boyutlar	Hizmet Yılı	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Öz yeterlilik	5 yıldan az	64	66,29	4242,50	2162,50	,019*
		5 yıldan fazla	87	83,14	7233,50		
		Toplam	151				
	Umut	5 yıldan az	64	68,58	4389,00	2309,00	,072
		5 yıldan fazla	87	81,46	7087,00		
		Toplam	151				
	Esneklik	5 yıldan az	64	64,20	4108,50	2028,50	,004*
		5 yıldan fazla	87	84,68	7367,50		
		Toplam	151				
	İyimserlik	5 yıldan az	64	76,63	4904,50	2743,50	,878
		5 yıldan fazla	87	75,53	6571,50		
		Toplam	151				

$p<0,05^*$

Tablo 6: Akademisyenlerin İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutlarının “Hizmet Yılı” Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları

	Alt Boyutlar	Hizmet Yılı	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
İş Tatmini Ölçeği	İçsel İş Tatmini	5 yıldan az	64	73,98	4735,00	2655,0	,627
		5 yıldan fazla	87	77,48	6741,00		
		Toplam	151				
	Dışsal İş Tatmini	5 yıldan az	64	81,48	5214,50	2433,5	,186
		5 yıldan fazla	87	71,97	6261,50		
		Toplam	151				

$p<0,05^*$

Tablo 7: Akademisyenlerin İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutlarının “Yaş Grupları” Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Test Sonuçları

	Yaş Grupları	N	Sıra Ort.	Sd	χ^2	P	
İş Tatmini Ölçeği	İçsel İş Tatmini	≤-30	14	68,43	4	2,218	,696
		31-40	108	74,83			
		41-50	22	80,25			
		51-60	4	92,25			
		$\geq+61$	3	100,67			
		Toplam	151				
	Dışsal İş Tatmini	≤-30	14	68,18	4	5,066	,281
		31-40	108	72,96			
		41-50	22	91,50			
		51-60	4	101,00			
		$\geq+61$	3	75,00			
		Toplam	151				

$p<0,05^*$

Akademik Unvan Değişkenine Yönelik Analiz Sonuçları

Akademisyenlerin yaş unsurunun psikolojik sermaye bileşenleri ve iş tatmini alt boyutları üzerinde bir etki yaratıp yaratmadığı Kruskal Wallis-H testi ile sınanmıştır.

Unvan unsuru ile psikolojik sermaye bileşenleri ilişkisi: Yukarıda yer alan Tablo 9'a göre, Akademisyenlerin psikolojik sermaye bileşenlerinin unvan unsuruyla olan ilişkisine dair yapılan inceleme sonuçları bileşenler düzeyinde farklı sonuçlar vermiştir. Buna göre unvan unsuru ile psikolojik sermayenin Öz yeterlilik ($p=0,174$; $p>0,05$) ve İyimserlik ($p=0,856$; $p>0,05$) bileşenleri için ilişki bulunamazken; Umut ($p=0,028$; $p<0,05$) ve Esneklik ($p=0,006$; $p<0,05$) bileşenlerinde anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Genel olarak akademisyenlerin sahip oldukları unvanların psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Yaş unsuru ile iş tatmini alt boyutları ilişkisi: Tablo 10'a göre katılımcıların iş tatmini seviyeleri unvan değişkenine göre ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Unvan değişkeninin İçsel İş Tatminiyle ilişkisi ($p=,538$; $p>0,05$) düzeyinde, Dışsal İş Tatminiyle ilişkisi ise ($p=,857$; $p>0,05$) düzeyinde gerçekleşerek herhangi bir etkileşime sahip olmadığı görülmektedir.

Tablo 8: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının “Yaş Grupları” Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Test Sonuçları

	Alt Boyutlar	Yaş Grupları	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Öz yeterlilik	≤-30	14	73,25	4	3,506	,477
		31-40	108	75,51			
		41-50	22	85,70			
		51-60	4	74,25			
		≥+61	3	37,67			
		Toplam	151				
	Umut	≤-30	14	84,29	4	4,616	,329
		31-40	108	76,52			
		41-50	22	77,82			
		51-60	4	57,13			
		≥+61	3	30,33			
		Toplam	151				
	Esneklik	≤-30	14	82,36	4	3,077	,545
		31-40	108	72,58			
		41-50	22	85,55			
		51-60	4	97,75			
		≥+61	3	70,33			
		Toplam	151				
	İyimserlik	≤-30	14	99,54	4	10,417	,034*
		31-40	108	71,98			
41-50		22	69,34				
51-60		4	106,75				
≥+61		3	118,67				
Toplam		151					

$p<0,05^*$

TARTIŞMA

Bilginin üretildiği yükseköğrenim kurumlarında çalışan akademisyenlerin Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini düzeyleri bakımından ilişkisinin ortaya koyulması kapsamında yürütülen bu çalışma kendinden önceki benzer konu alanda yapılan çalışmalarla paralel sonuçlar vermekle birlikte farklılaşan sonuçları da beraberinde getirmiştir. Çalışma konularına yönelik daha önce yapılan araştırmalara değinmek gerekirse:

“Psikolojik Sermaye” kavramının yaratıcıları olan Luthans ve arkadaşları, kavramın iş performansı ve iş tatmini ile olan ilişkisini ortaya koymayı hedefledikleri çalışmalarında PsyCap’ın toplamda her bir bileşenden daha fazla performans ve memnuniyetle pozitif yönlü ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. (Luthans, Avolio et al., 2007).

Bissessar (2014), psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin daha olumlu bir bakış açısına sahip olduklarını ve bunu öğrencilerine yansıtabildiklerini, karşılaştıkları sorunlarla baş etmekte kendilerinin ve öğrencilerinin umutlu ve iyimser beklentiler içinde olduklarını tespit etmiştir.

Psikolojik Sermayenin hem zihinsel sağlık hem de duygusal bağlılık ile ilişkisi olduğunu düşünen Clarence ve arkadaşları

ise, öğretimde kalite ve mükemmelliğin ancak öğretmenlerin PsyCap düzeylerinin artırılmasıyla mümkün olacağını savunmuşlardır (Clarence, Viju ve George, 2018).

Pakistan Peshawar Üniversitesi akademisyenleriyle yürütülen bir çalışmada ise akademik personelin PsyCap seviyelerinin örgütsel bağlılıkla ilişkisinin anlamlı olduğu görülmüştür (Rehman ve Ali, 2018).

Celal Bayar Üniversitesine mensup akademik ve idari kadroyla yapılan bir çalışmada Özkaya ve arkadaşları; genel olarak her iki tarafın da yakın düzeyde iş tatmini yaşadıkları, ama sonuç ola-

rak personelin stres düzeyi ve iş doyum seviyelerinin demografik unsurlardan etkilenmediği sonucuna varmışlardır. (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008).

Abbas ve arkadaşları, psikolojik sermayenin iş tatmini ve performansla anlamlı bir ilişki içinde olduğunu, psikolojik sermayenin yüksek olduğu zamanlarda işgücü devrinin daha düşük olduğunu saptamışlardır (Abbas, Raja, Darr ve Bouckennooghe, 2012). Benzer şekilde Badran ve Youssef-Morgan (2015) tarafından da bu çalışmada olduğu gibi iyimserlik bileşenini diğer üç bileşenden daha düşük seviyede tespit etmiş ve psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ilişki bulmuşlardır.

Tablo 9: Akademisyenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının “Akademik Unvan” Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Testinin Sonuçları

	Alt Boyutlar	Akademik Unvan	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Öz yeterlilik	Araştırma Görevlisi	21	65,10	2	3,492	,174
		Öğretim Görevlisi	84	81,71			
		Öğretim Üyesi	46	70,55			
		Toplam	151				
	Umut	Araştırma Görevlisi	21	58,10	2	7,158	,028*
		Öğretim Görevlisi	84	83,81			
		Öğretim Üyesi	46	69,91			
		Toplam	151				
	Esneklik	Araştırma Görevlisi	21	55,62	2	10,212	,006*
		Öğretim Görevlisi	84	85,51			
		Öğretim Üyesi	46	67,93			
		Toplam	151				
	İyimserlik	Araştırma Görevlisi	21	78,52	2	,312	,856
		Öğretim Görevlisi	84	74,24			
		Öğretim Üyesi	46	78,07			
		Toplam	151				

$p < 0,05$ *

Tablo 10: Akademisyenlerin İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutlarının “Akademik Unvan” Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Testinin Sonuçları

		Unvan	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	p
İş Tatmini Ölçeği	İçsel İş Tatmini	Araştırma Görevlisi	21	66,88	4	1,241	,538
		Öğretim Görevlisi	84	78,67			
		Öğretim Üyesi	46	75,29			
		Toplam	151				
	Dışsal İş Tatmini	Araştırma Görevlisi	21	79,48	4	,309	,857
		Öğretim Görevlisi	84	74,33			
		Öğretim Üyesi	46	77,47			
		Toplam	151				

$p < 0,05$ *

Akademisyenler üzerinden yürütülen başka bir çalışmada ise akademik personelin yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermaye, iş performansı ve iş doyumunu yaşadıklarını, ayrıca, iş doyumunun pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur (Durrah, Alhamoud ve Khan, 2016). Öğretmenlerin psikolojik sermaye algısı, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini arasındaki ilişkinin araştırılması maksadıyla gerçekleştirdikleri çalışmada Kurt ve Demirbolat (2018); öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının iş doyumlarını ve psikolojik iyi oluş düzeylerini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

SONUÇ

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde; psikolojik sermaye alt bileşenlerine yönelik bulguların genel olarak yüksek düzeyde gerçekleştiği görülmüştür. İş tatmini alt boyutları da psikolojik sermaye ile benzerlik göstererek yüksek olarak nitelendirilebilecek sonuçlara ulaşılmıştır. Benzer konularda daha önce yapılan çalışmalardan farklı olarak erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre daha iyimser olduğu ortaya çıkmıştır.

Analiz sonuçları göstermektedir ki Hakkari Üniversitesi akademisyenleri genel olarak yüksek düzeyli iş tatmini yaşamaktadırlar. Sahip olunan işin bireye tanıdığı başarı, yaratıcılık ve sorumluluk gibi unsurların incelendiği içsel tatmini bulgularının yüksek çıkması, Hakkari Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin bu yönleriyle işlerinden memnun olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Ücret, terfi çalışma şartları gibi unsurların irdelendiği dışsal iş tatmininde akademisyenlerin konuyla ilgili görüşlerinin olumlu olduğu, tıpkı içsel iş tatmininde olduğu gibi dışsal iş tatmininde de yüksek düzeyde memnuniyet gerçekleştiğini söyleyebiliriz. Araştırmanın bir başka boyutu olan psikolojik sermaye bileşenlerine dair sonuçlar da tıpkı iş tatminine yönelik bulguların gösterdiği gibi yüksek bulunmuştur.

Çalışmada yararlanılan ölçekler ile katılımcılara dair önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplar üzerinde ve elde edilen bu sonuçlara etkili olabilecek bazı faktörlere de değinmek yerinde olacaktır. Araştırmanın saha çalışmasının yürütüldüğü Hakkari Üniversitesi'nin kurumsal özelliklerinin yanı sıra içinde yer aldığı il ve coğrafyadan kaynaklı durumların da tartışılması ve sonuçlar üzerinde etki yaratıp yaratmadığının mutlaka dikkate alınması gerekmektedir. Henüz yerleşkesini tamamlayamamış bir üniversite olması nedeniyle yaşanan mekân sıkıntıları, güvenlik sorunlarıyla sıklıkla anılması yanı sıra gelişmişlik düzeyinin düşük olduğu bir bölgeye akademisyen olarak gelmekten çekinme; ilin coğrafi yapısından kaynaklı olarak yaşanan kentleşme sorunlarının sonucu olarak ciddi boyuttaki ve yüksek maliyetteki konut ve ulaşım sıkıntısı, kısıtlı sosyal yaşam gibi sorunlar akademisyenlerin bir parçası oldukları kurum ve şehre dair uzun vadeli planlarında önemli birer unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bunlara ilaveten, akademisyenlerin stres, örgütsel çatışma gibi genel sorunlarla birlikte mesleklerinin niteliğinden kaynaklı fazla ders yükü, yetersiz öğrenciler, mesleki ilgi ve saygınlıkta azalma, kadro tıkanıklıkları ve sözleşme sisteminin neden olduğu stres, kişisel ve mesleki yeterliliklerin sürekli sorgulanması

ve sürekli gelişme çabalarının zorunluluk haline dönüşmesi gibi pek çok sorunla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir.

Yukarıda sayılan tüm bu hususlar dikkate alındığında, Hakkari Üniversitesi akademik personelinin iş tatmin düzeylerinin yüksek sonuçlar vermesi şaşırtıcı bulunabilir. Ancak bu sonucun anlaşılabilirliği için şu ön bilgilerin göz önünde bulundurulması önemli görülmektedir; akademik kadronun ağırlıklı olarak gençlerden oluşması ve günümüzde genç işsizliğinin yüksek olması dolayısıyla bu süreçte bir işe sahip olmanın olumlu etkisi, geliştirme ödeneği adı altında akademisyenlere ilave ödeme yapılması ve bunun akademisyenlerin ücretinde önemli bir fark yaratması ve yerel halkın ve yönetimlerin akademisyenlere verdiği değer ve saygının yarattığı olumlu duyguların olması.

KAYNAKLAR

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W. A., & Bouckenooghe, D. (2012). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813-1830.
- Akdemir, B., & Açıkan, A. M. (2017). Psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(2), 57-79.
- Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (eds). (2001). *Handbook of industrial, work & organizational psychology: V.1: Personnel Psychology*. Sage.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2).
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).
- Atan, Ö., & Tunçer, A. (2019). Entelektüel sermayenin işletme performansına etkileri üzerine bir araştırma. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 2(1), 71-100.
- Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354-370.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. (2.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A Review and Metanalysis. *Social Service Review*, 88(4), 625-661.
- Bandura, A. (2009). Cultivate Self Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness. E. A. Locke içinde, *Handbook of Principles of Organizational Behavior*, Second Edition, John Wiley ve Sons, Ltd., 179-200.
- Benard, B. (1993). Fostering resiliency in kids. *Educational Leadership*, 51(3), 44-48.
- Bissessar, C. S. (2014). An exploration of the relationship between teachers' psychological capital and their collective self-esteem. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(9), 35-52.
- Clarence, M., Viju P. D., & George, T. S. (2018). Influence of psychological capital on affective commitment among teachers: A reflective analysis. *Research Review International Journal*, 2018 (September, Special Issue), 60-64.

- Connolly, K. M., & Myers, J. E. (2003). Wellness and mattering: The role of holistic factors in job satisfaction. *Journal of Employment Counseling, 15*(4), 152-160.
- Cihangir, E. (2013). Kurumsal Performans Yönetiminde İnsan Kaynakları Boyutuna Bir Bakış, *İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi, Summer, 7*, 65-84.
- Cucina, J., & Bowling, N., (2015). Robert Hoppock: Early job satisfaction and vocational guidance pioneer. *The Industrial-Organizational Psychologist, 53*(2), 109-116.
- Çetin, F., & Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi, 2*(2), 105-113.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı*. (Çev. T. Somay, F. Akyar, C. Baysal, & S. Yalçın) İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Durrah, O., Alhamoud, A., & Khan, K. (2016). Positive psychological capital and job performance: The mediating role of job satisfaction. *International Scientific Researches Journal, 72*(7), 214-225.
- Henson, R. K. (2001). Teacher Self-Efficacy: Substantive Implications and Measurement Dilemmas. *Annual Meeting of the Educational Research Exchange*. Texax: Texas AveM University.
- Keser, A. (2014). *Çalışma Psikolojisi*. (Dördüncü Baskı). Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Koçel, T. (2013). *İşletme Yöneticiliği*. (Onüçüncü Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Koroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13*(2), 275-289.
- Kurt, N., & Demirbolat, A. O. (2018). Investigation of the relationship between psychological capital perception, psychological well-being and job satisfaction of teachers. *Journal of Education and Learning, 8*(1), 87-99.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1*(2), 85-116.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.
- Luszczynska, A., Urte, S., & Ralf, S. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology, 139*, 439-457.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Acad Manage Perspect, 16*(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 695-706.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons, 47*(1), 45-50.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review, 1*(5), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. (First Edition). Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 55*, 541-572.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. NewYork, Amerika D.C.: Oxford University Press.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development. *American Psychologist, 56*(3), 227-238.
- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience İn Development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (p. 74-88). Oxford University Press.
- McNeese, S. D. (1997). The Influence of Manager Behavior on Nurses' Job Satisfaction, Productivity, and Commitment. *The Journal of Nursing Administration, 17*(9), 47-55.
- Merey, Z., Pişkin, M., Boysan, M., & Şehribanoğlu, S. (2013). Burnout among Turkish teachers: the Influence of sleep quality and job satisfaction. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28*(3), 332-342.
- Olorunsola, E. O. (2013). Job Satisfaction and its predictive measures on job satisfaction of administrative staff in South West Nigeria Universities. *European Scientific Journal, 9*(23), 167-174.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*. (Altıncı Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Özkaya, O., Yakın, V., & Ekinci, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumuna etkisi: Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15*(1), 163-180.
- Rehman, F., & Ali, A. (2018). Relationship between psychological capital and teachers' job commitment. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences, 8*(3), 148-154.
- Seligman, M. E. (1998). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and*. New York.
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development, 73*(3), 355-360.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*(4), 570-585.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology*. (Sixth Edition). John Wiley ve Sons, Inc.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, And Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going Beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics, 4*(26), 62-74.
- Şeremet, M. (2016). Geographical education in Turkey: challenges and opportunities. *Geography, 101*(3), 146-155. <https://doi.org/10.1080/00167487.2016.12093998>
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Hoboken, New Jersey / US John Wiley ve Sons.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanisms and Complex Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*(3), 407-415.

- Weiss, D. J., Davis, R. W., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*.
- Wright, T. A. (2003). Positive Organizational Behavior: an Idea Whose Time Has Truly Come. *Journal of Organizational Behavior*, 4(24), 437-442.
- Uysal, H. T., & Çatı, K. (2016). Yükseköğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Girişimci Üniversite Algılamalarında İş ve Örgüt Psikolojisinin Etkisi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(1), 77-93.
- Ülker, T. G., & Receptoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(1), 205-213.
- Yiğit, İ. (2015). Psikolojik sözleşme ihlal algısı ve iş tatmini ilişkisi: İstanbul Avrupa yakası endüstri meslek lisesi öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, Cilt 11, Sayı 43, DOI: 10.14783/od.v11i43.5000070105
- Youssef, C. M. (2004). *Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multi-level theory building and individual-level, path-analytical empirical testing*. A Dissertation. The University of Nebraska - Lincoln.
- Yusoff, W. F. W., Kian, T. S., & Idris, M. T. M. (2013). Herzberg's two factors theory on work motivation: Does its work for today's environment. *Global Journal of Commerce and Management*, 2(5), 18-22.
- Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bire Araştırma. *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 31(1), 454-482.