



Development of A Job Satisfaction Scale for Academic Staff and Investigation of Its Psychometric Properties

Arkun Tatar^{1*}, Sami Çamkerten², Gaye Saltukoğlu³, Meltem Namlı⁴

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 17.04.2020

Received in revised form:

03.05.2020

Accepted: 17.05.2020

Key Words: Academic Job Satisfaction, Job Satisfaction, Academic Staff, A Job Satisfaction Scale

Type of Article: Research Article

ABSTRACT

Objectives: The aim of this study is to develop a scale for the evaluation of job satisfaction of academic staff and to examine the psychometric properties of the scale.

Methods: In the first part of the study which is composed of two parts, 90-item pool was prepared and data collection procedures were executed. A total of 1139 academic staff between the ages of 27 and 68 participated in this administration. At this stage 25 items were selected using explanatory factor analysis, item analysis and item response theory calculations. The second administration was carried out with 718 academic staff between the ages of 27 and 67. The Job Satisfaction Scale and the Burnout Scale were also administered to the participants for the validity study besides the selected 25-item form.

Results: Internal consistency reliability coefficient of 90-item form, composed of pool items, was found as 0.92, internal consistency reliability coefficient of selected 25-item form was 0.91 in the first administration. In the second administration internal consistency reliability coefficient of the developed scale was calculated as 0.88. In the second administration split-half reliability analysis showed 0.78 alpha coefficients for the first half and 0.80 for the second half and the correlation value was 0.82 between the two halves. Spearman-Brown and Guttman for unequal two halves coefficients were calculated as 0.90. The correlation coefficient between the developed scale and the Minnesota Job Satisfaction Scale was 0.71, and the correlation coefficient between the Burnout Scale was -0.42.

Originality: The findings obtained showed that the developed scale met the basic psychometric properties.

Akademik Personel için A İş Doymu Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi

Arkun Tatar, Sami Çamkerten, Gaye Saltukoğlu, Meltem Namlı

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru: 17.04.2020

Revizyon: 03.05.2020

Kabul: 17.05.2020

Anahtar Kelimeler: Akademik İş Doymu, İş Doymu, Akademik Personel, A İş Doymu Ölçeği

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZ

Amaç: Bu çalışmada, akademik personelin iş doymunun değerlendirilmesine yönelik bir ölçek geliştirilmesi ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Tasarım/Yöntem: İki uygulamadan oluşan çalışmanın ilkinde 90 maddelik madde havuzu oluşturulmuş ve veri toplanması işlemleri yürütülmüştür. Bu uygulamaya 27 ile 68 yaş arasında toplam 1139 akademik personel katılmıştır. Bu aşamada açıklayıcı faktör analizi, madde analizi ve madde cevap kuramı hesaplamaları sonucunda 25 madde seçilmiştir. İkinci uygulama 27 ile 67 yaş arasında toplam 718 akademik personel ile yürütülmüştür. Katılımcılara seçilen 25 maddelik form ile birlikte geçerlik çalışması için Minnesota İş Doym Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği verilmiştir.

Sonuçlar: İlk uygulamada havuz maddelerinden oluşan 90 maddelik formunun iç tutarlılık güvenilirlik katsayısının 0,92, seçilen 25 maddelik formun iç tutarlılık güvenilirlik katsayısının 0,91 olduğu görülmüştür. İkinci uygulamada ise geliştirilen ölçeğin iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır. İkinci uygulamada ölçeğin iki yarım test güvenilirlik analizinde alfa katsayısı birinci yarı için 0,78, ikinci yarı için 0,80 ve iki yarı arası korelasyon değeri 0,82 olarak belirlenmiştir. Eşit olmayan iki yarı için Spearman-Brown ve Guttman iki yarı test katsayıları da 0,90 olarak hesaplanmıştır. Geliştirilen ölçekle Minnesota İş Doym Ölçeği arasında 0,71, Tükenmişlik Ölçeği arasında -0,42 korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Özgün Değer: Elde edilen bulgular geliştirilen ölçeğin temel psikometrik özellikleri karşıladığını ortaya koymuştur.

* Corresponding author. E-mail address: arkuntatar@yahoo.com ¹ORCID: 0000-0002-2369-9040 ²ORCID: 0000-0001-8924-9483 ³ORCID: 0000-0002-6249-6246 ⁴ORCID: 0000-0003-1887-3670 Cite As/ Alıntı: Tatar A., Çamkerten, S., Saltukoğlu, G. and Namlı, M. (2020). Akademik Personel için A İş Doymu Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. Journal of Behavior at Work (JB@W), 5(1), 38-45. <https://doi.org/10.25203/idd.722508>.

1. GİRİŞ

İş doyumunu, bireyin işe ilişkin olumlu-olumsuz bileşenlerden oluşan çok boyutlu bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkileri olarak tanımlanmaktadır (Bruck, Allen ve Spector, 2002; Jex ve Britt, 2008; Hulin ve Judge, 2003; Scott ve Judge, 2006). İş doyumunun, bireyin örgüt içerisindeki tutumuna etkisinden dolayı önemli olduğu belirtilmekte ve endüstri / örgüt psikolojisi, sosyal psikoloji, örgütsel davranış çalışmalarında öne çıktığı görülmektedir (Connolly ve Viswesvaran, 2000; Ferretti ve Argentero, 2018; Miller, Mire ve Kim, 2009; Özpehlivan ve Acar, 2016; Willem, Buelens ve Jonghe, 2007). İş doyumuyla ilgili çeşitli modeller önerilmiştir (Garcia, Sangregorio ve Sanches, 2018; Parveen ve Bano, 2019). Bu modellerden biri olan geleneksel model, bireyin işe yönelik bütün duygularını öne çıkarmakta ve yalnızca işin doğasının doyumuna ya da doyumсуuzluğa neden olmayacağını aynı zamanda bireyin işten beklentilerinin de önemli olduğunu belirtmektedir (Garcia ve ark., 2018; Lu, While ve Barriball, 2005). Geleneksel görüşün aksine, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi (Ewen, Smith, Hulin ve Locke, 1966; House ve Wigdor, 1967; Smerek ve Peterson, 2007) iş doyumunu / iş doyumсуuzluğunun birbirinden farklı ve bağımsız iki boyut olduğunu ileri sürmüştür (Hur, 2018; Riggio, 2016; Sanjeev ve Surya, 2016). İçsel (intrinsic) faktörler ya da motive ediciler, sorumluluk, başarı, tanınma, işin içeriği, yükselme, işte büyümeyi içerirken dışsal (extrinsic) faktörler ya da hijyenler, denetim, kişiler arası ilişkiler, çalışma şartları, ücret ve şirket politikası ve yönetimi içermektedir. Motive edicilerin olmasının iş doyumuna, hijyenlerin olmamasının ise iş doyumсуuzluğuna neden olduğu belirtilmiştir (Alshmemri, Shahwan-Akl ve Maude, 2017; Dartey-Baah ve Amoako, 2011; Lu ve ark., 2005; Riggio, 2016; Tan ve Waheed, 2011).

Aynı ortamda çalışan bazı bireylerin iş doyumunu yüksek iken diğerlerinin düşük olmasının nedenlerini belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmalar doğrultusunda iş doyumunun belirleyicisi olarak a) kişilik, b) hedeflere sahip olmak ve ilerlemek, c) işle ilgili öz yeterlilik, d) çalışma koşulları ve e) işle ilgili çevresel destek veya engeller olmak üzere beş faktör belirlenmiştir (Duffy ve Lent, 2009; Lent ve Brown, 2006; Lent ve ark., 2011). Ayrıca, İş Özellikleri Modeli'ne göre iş doyumunu arttırdığı ileri sürülmüş ve a) beceri çeşitliliği, işi yapan bireyin yeteneklerini ve becerilerini kullanabilme düzeyi, b) görev kimliği, bireyin işin tamamlanmasına ne düzeyde katıldığı, c) görevin anlamlılığı, yapılan işin başkalarını ne derece etkilediği, d) özerklik, bireyin işi yaparken ne derece özgür olduğu, e) geri bildirim, işin bireyin performansı hakkında ne düzeyde doğrudan bilgi verdiği ile ilgili beş özellik tanımlanmıştır (Bilgiç, 2008; Humphrey, Nahrgang ve Morgeson, 2007; Riggio, 2016). Ek olarak, bireyin iş arkadaşlarından destek almasının, yöneticilerinin yetkin, adil ve tutarlı olduğuna inanmasının, örgüt ortamının adil olduğunu düşünmesinin, çalışma koşullarının iyi olmasının iş doyumunu arttıran etkenler olduğu ifade edilmektedir (Costen, 2012; Park, Seo, Park, Bettini ve Smith, 2016). İş doyumunu arttıran faktörlerin yanında, kötü çalışma koşulları, kötü yönetim ve denetim, işin niteliği, rol belirsizliği, aşırı iş yükü ya da sorumluluk düşük ücret, terfi imkanının bulunmaması gibi faktörler de iş doyumunu düşüren nedenlerdir (Connolly ve Viswesvaran, 2000; Ewen, 1964; Khan, Nawaz, Aleem ve Hamed, 2012). Buna karşın iyi yönetim politikaları, iyi yönetim, iyi denetim ve iyi çalışma koşulları olumlu iş tutumlarına yol açmamaktadır. Fakat aynı koşullar iş doyumсуuzluğunun nedenleri olarak gösterilmiştir (Ewen, 1964; Herzberg, Mausner ve Snyderman, 2017).

Akademisyenlerde iş doyumuna, işin kendisinin en çok, ilerleme fırsatlarının da en az katkı sağlayan motivasyon faktörleri olduğu belirtilmektedir (Bowen ve Radhakrishna, 1991; Schulze, 2006). Ayrıca, diğer akademisyenlerin yetkinliğinin, iş güvenliğinin, üniversitenin kütüphane, eğitim, sosyal ve fiziksel koşullarının iyi olmasının akademisyenlerin iş doyumunu arttırdığı, öğrencilerin tutumunun, personel / öğrenci oranının fazlalığının, öğrenci sayısının fazla olmasının, yayın baskısının, araştırma için yetersiz zamanın olmasının ve araştırmalara kaynak sağlanmamasının ise iş doyumunu azalttığı ifade edilmektedir (Oshagbemi, 1997; Ssesanga ve Garret, 2005; Schulze, 2006). Bunun yanı sıra uygun maaş, sağlıklı ve olumlu iş ortamı da iş doyumunu etkileyen diğer faktörlerdir (Basak ve Govender, 2015; Noordin ve Jusoff, 2009). Ayrıca sağlıklı iş ortamının sadece iş doyumunu etkilemeyeceği aynı zamanda öğrenme ortamına da olumlu katkı sağlayacağı, dolayısıyla akademisyenin performansını ve üniversitenin verimini arttıracığı belirtilmiştir (Basak ve Govender, 2015; Noordin ve Jusoff, 2009). Diğer yandan iş performansı ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin tutarsız olduğu gösterilmiştir (Valaei ve Jiroudi, 2016). İş performansının iş doyumunun belirleyicisi ya da tersi olduğu şeklinde karşılıklı nedensellik ilişkisi olduğu vurgulansa da iki kavram arasında ilişkinin olmadığını gösteren çalışmaların olduğu görülmektedir (Alessandri, Borgogni ve Latham, 2017; Barrick, Mount ve Judge, 2001; Bowling, 2007; Brown ve Peterson, 1994; Burt, 2015; Chun, Choi ve Song, 2019; Valaei ve Jiroudi, 2016).

Tükenmişlik, kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarıyla tanımlanmıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Tükenmişliğin sadece düşük iş performansı, işe devamsızlık, yüksek iş baskısı, düşük işe bağlılık, işe geç kalma, işten ayrılma gibi problemlerle ilişkili olmadığı, aynı zamanda kaygı ve depresyon gibi psikolojik sıkıntılarla ilişkili olduğu gösterilmiştir (Chen ve ark., 2019; Federici ve Skaalvik, 2012; Ineme ve Ineme, 2016; Lazarescu ve ark., 2018; Liu ve Lo, 2018; Neumann ve Finaly-Neuman, 1991). Tükenmişliğin üretkenliği, kaliteyi, iş doyumunu ve iş performansını etkilemesinden dolayı kurumlar, işverenler ve bireyler için önemli olduğu ifade edilmiştir (Liu ve Lo, 2018). Tükenmişlik ve iş doyumunu arasında güçlü ilişki belirtilse de yaygın olarak iki yapı arasında -0,40 ile -0,52 aralığında orta düzeyde ilişkinin bulunduğu saptanmıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Ybema, Smulders ve Bongers, 2010). Tükenmişliğin, iş doyumunun yordayıcısı olduğu belirtilmiş olsa da tersinin de geçerli olabileceği gösterilmiştir (Bilge, 2006; Chen ve ark., 2019; Jiang, 2017; Lu ve Gursoy, 2016).

Tükenmişliğin sadece akademisyen grubunda değil, genel olarak ücretli çalışanlarda iş doyumunu önemli ölçüde etkileyen bir değişken olduğu görülmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Lu ve Gursoy, 2016; Maslach ve Schaufeli, 2017; Peng ve ark., 2016;

Sestili ve ark., 2018; Willem ve ark., 2007). Olumsuz çalışma koşulları, iş ortamında ortaya çıkan aksaklıklar, işin gerektirdiği bilgi birikimindeki yetersizlik, çalışmanın sağlanması için gerekli desteğin sağlanamaması, düşük ücretlendirme gibi birçok faktör akademisyenlerde tükenmeye neden oluyor görünmektedir (Agana, Porter, Hatch, Rubin ve Carek, 2017; Coetzee, Maree ve Smit, 2019; Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007; Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora, 2011; Nazari ve ark., 2016).

Bazı meslek gruplarına özgü olarak (Ellenbecker ve Byleckie, 2005; Glass, 1976; Ho ve Au, 2006; Roth, Heo, Varnhagen, Glover ve Major, 2003; Tourangeau, Hall, Doran ve Petch, 2006; Cooper, Rout ve Faragher, 1989) iş doyumunun ölçülmesine yönelik ölçeklerin görülmesine karşın farklı mesleklerin farklı çalışma koşulları içermesi nedeniyle farklı gruplara yönelik daha fazla ölçeğe ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca ölçek içeriklerine yansiyabilecek çalışma koşullarından kaynaklı kültürler arası farklılıklar da dikkate alındığında mevcut ölçeklerin farklı kültürlerdeki geçerliliği de ayrı bir sorun oluşturmaktadır. Diğer yandan değişen koşullara bağlı olarak Türkiye’de son yıllarda hızlı bir şekilde yükseköğretim kurumlarının sayısı artmıştır. Bu artış nitelikli işgücü-akademisyen ihtiyacını ortaya çıkarırken kısa sürede gerçekleştirilen plansız büyüme her açıdan niteliği düşürmektedir. Bu koşullarda bugün için Türkiye’de büyük çoğunluğu kurumsallaşma sürecini tamamlamamış görece yeni üniversitelerden oluşmaktadır. Her açıdan birbirinden çok farklı özelliklere sahip bu üniversitelerin, çalışanları için farklı iş doyum düzeyleri üreteceği de açıktır. Bu çalışmada, hem bu hızlı değişim sürecinde kullanılmak üzere hem de farklı üniversiteleri karşılaştırmaya olanak vermesi amacıyla akademik personelin iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik bir ölçme aracı geliştirilmesi düşünülmüştür. Bu doğrultuda geliştirilecek ölçeğin bazı psikometrik özelliklerinin incelenmesi planlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. BİRİNCİ ÇALIŞMA

Katılımcılar

Bu çalışmaya bağlantı adresi e-posta aracılığıyla paylaşılan çevrimiçi uygulama ile ulaşılan 27 ile 68 yaş arasında (ort. = 42,49; s = 9,85 yıl) ve 1 ile 40 arasında (ort. = 16,32; s = 10,89 yıl) süre ile üniversitede çalışan 1139 kişi katılmıştır. Katılımcıların 174’ünün (% 15,31) profesör, 159’unun (% 13,92) doçent, 732’sinin (% 64,27) doktor öğretim üyesi ve 74’ünün (% 6,50) öğretim görevlisi olduğu görülmüştür.

Gereç ve Madde Havuzu

İlgili alanyazında sunulanlar doğrultusunda, akademik ortama yönelik iş doyumunu ile ilgili içeriğe sahip 90 maddeden oluşan (Örn. Kendimi çalıştığım üniversiteye ait hissetmiyorum.) madde havuzu hazırlanmıştır. Maddeler, Tamamen Uygun = 1 ile Hiç Uygun Değil = 5 arasında beşli Likert tipi cevaplama seçeneği ile uygulanmıştır.

Uygulama

Çalışmada sayısal ortamda hazırlanan web tabanlı formun internet ortamında bağlantı adresi e-posta aracılığıyla paylaşılmış ve katılımcılardan doldurmaları istenmiştir. Katılımcılardan madde havuzunda yer alan maddeleri cevaplamaları dışında sadece akademik unvanlarını, yaşlarını ve üniversitede çalışma sürelerini belirtmeleri istenmiştir.

2.2. BULGULAR

Madde havuzundan oluşan taslak ölçek formu için elde edilen veri, açıklayıcı faktör analizi, madde analizi ve iki parametrelili modelle Madde Tepki Kuramı (Item Response Theory) ile yapılan parametre değerlendirme işlemlerinin tekrarlayan şekilde uygulanmasıyla incelenmiştir. Maddelerden düşük faktör yük değeri olan ve madde ölçek toplam puan korelasyonları düşük olanları öncelikli olarak çıkarılarak kalan maddelerin Madde Tepki Kuramı ile parametre değerleri incelenmiştir. Bu işlemle de ayırt ediciliği düşük maddeler çıkarılmıştır. Daha sonra madde parametre değerleri açısından farklı güçlük düzeylerinde olan maddeler seçilmiştir. Tekrarlayan işlemlerle 65 madde atılmış ve 25 madde ölçeğin son hali için seçilmiştir. Atılan maddelerden sonra kalan maddeler için açıklayıcı faktör analizi ile ölçeğin boyut yapısı, genel toplam için iç tutarlılık güvenilirlik değerlendirmeleri ve Madde Tepki Kuramı madde parametre değerleri hesaplanmıştır.

“A Akademik İş Doyum Ölçeği” olarak isimlendirilen ölçeğe seçilen maddelerin, madde ayırt edicilik değerleri 0,33 ile 3,24 arasında, madde güçlük değerleri -0,51 ile 0,49 arasında gerçekleşmiştir. Havuz maddelerinden oluşan tüm form için iç tutarlılık katsayısı 0,92, seçilen 25 maddeden oluşan ölçeğin son hali için ise iç tutarlılık katsayısı 0,91 olarak belirlenmiştir. Seçilen maddelerin, tüm madde havuzu maddelerini yansıtmaya durumunu incelemek amacıyla havuz maddelerinin ve seçilen maddelerin toplam puanları hesaplanmış ve iki toplam puan arasında 0,81 korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

2.3. İKİNCİ ÇALIŞMA

Katılımcılar

Bu çalışmaya bağlantı adresi e-posta aracılığıyla paylaşılan çevrimiçi uygulama ile ulaşılan 27 ile 67 yaş arasında (ort. = 40,19; s = 9,23 yıl) ve 1 ile 37 arasında (ort. = 16,64; s = 12,91 yıl) süre ile üniversitede çalışan 718 kişi katılmıştır. Katılımcıların 135’inin

(% 18,75) profesör, 194'ünün (% 27,08) doçent, 329'unun (% 45,83) doktor öğretim üyesi ve 60'ının (% 8,33) öğretim görevlisi olduğu görülmüştür.

Gereçler

A Akademik İş Doyum Ölçeği: Birinci çalışmada seçilen 25 maddeden oluşan ölçek formu yine Hiç Uygun Değil = 1 ile Tamamen Uygun = 5 arasında beşli Likert tipi cevaplama seçeneği ile uygulanmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Ölçeğin 100 maddeli uzun ve 20 maddeli kısa iki formu bulunmaktadır. Kısa formu, iki alt boyut ve genel toplam puanla değerlendirilmektedir. Özgün kısa form bütününe, değişik gruplardan elde edilen 0,87 ile 0,92 arasında değişen iç tutarlılık güvenilirlik katsayısına sahip olduğu belirtilmiştir (Weiss, Dawis, England ve Lofquist, 1967). Bu çalışmada ölçeğin kısa formu ve genel toplam puan değerlendirmesi kullanılmıştır. Türkçe'ye çevirisi yapılan ölçek kısa formu, Hiç Memnun Değilim = 1 ile Çok Memnunum = 5 arasında beşli Likert tipi değerlendirme içermektedir. Ve ters yönlü madde içermemektedir. Ölçekten elde edilen yüksek puan doyum düzeyinin yüksek oluşunu göstermektedir (Baycan, 1985).

Tükenmişlik Ölçeği: Dört maddesi ters yönlü olarak puanlanan 21 maddeli ölçek, Hiçbir Zaman = 1 ile Her Zaman = 7 arasında yedili Likert tipi puanlama ile değerlendirilmektedir. Genel toplam puanla değerlendirilen ölçekte yüksek puan tükenmişlik düzeyinin yüksekliğine işaret etmektedir. Ölçeğin Türkçe formu için iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı 0,93, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı da iki farklı grup için 0,83 ve 0,85 olarak belirtilmiştir (Çapri, 2006).

Uygulama

Çalışmanın bu uygulaması da sayısal olarak hazırlanmış ve internet ortamında bağlantı adresi e-posta aracılığıyla paylaşarak katılımcılardan doldurmaları istenmiştir. Katılımcılardan ölçek maddelerini cevaplamaları ve yine sadece akademik unvanlarını, yaşlarını, üniversitede çalışma sürelerini belirtmeleri istenmiştir.

2.4. BULGULAR

Bu çalışma verisi için ölçek maddelerinin, iki parametrelili doğrusal model kullanılarak Madde Tepki Kuramı ile hesaplanan madde ayırt edicilik değerleri 0,43 ile 2,71 arasında, madde güçlük değerleri -0,76 ile 0,43 arasında gerçekleşmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. İkinci Çalışma için Madde Tepki Kuramı ile Hesaplanan Madde Parametre Değerleri

Maddeler	Madde Ayırt Ediciliği	Standart Hata	Madde Güçlüğü	Standart Hata
1	0,62	0,02	-0,05	0,08
2	0,73	0,02	-0,12	0,08
3	1,08	0,03	-0,28	0,06
4	1,59	0,05	-0,63	0,04
5	0,81	0,02	-0,10	0,07
6	1,00	0,03	-0,14	0,06
7	0,52	0,02	-0,71	0,09
8	1,96	0,08	-0,69	0,04
9	1,45	0,04	-0,40	0,04
10	1,31	0,04	-0,45	0,04
11	2,71	0,11	-0,67	0,04
12	1,73	0,05	-0,52	0,04
13	0,43	0,01	0,43	0,11
14	2,00	0,05	-0,43	0,03
15	2,34	0,07	-0,51	0,03
16	1,14	0,03	-0,49	0,05
17	1,02	0,03	0,02	0,06
18	1,22	0,04	-0,39	0,04
19	2,44	0,07	-0,36	0,03
20	1,98	0,06	-0,60	0,03
21	2,35	0,11	-0,76	0,05
22	1,14	0,03	-0,40	0,05
23	2,14	0,07	-0,54	0,03
24	1,36	0,04	-0,27	0,04
25	1,96	0,06	-0,45	0,03

Ölçeğin tek faktörlü yapısının test edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve İyi Uyum İndeksinin (GFI) 0,92, Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksinin (AGFI) 0,90, Karşılaştırmalı Uyum İndeksinin (CFI) 0,91, Hata Kareleri Ortalamasının Karekökünün (RMR) 0,15, Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökünün (RMSEA) 0,04 ve ki-kare (720,55) / sd (281) = 2,56 olduğu görülmüştür.

Ölçek bütünü için alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı 0,88, iki yarım test güvenilirlik analizinde tek numaralı maddelerden oluşan birinci yarı için 0,78, çift numaralı maddelerden oluşan ikinci yarı için 0,80 ve iki yarı arası korelasyon değeri ise 0,82 olarak

hesaplanmıştır. Hem eşit olmayan iki yarı için Spearman-Brown hem de Guttman iki yarı test katsayıları ise 0,90 olarak belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. İkinci Çalışma için Güvenirlik Analizi Sonuçları

n	718
k	25
Alfa	0,88
13 Maddelik 1. Yarı için Alfa	0,78
12 Maddelik 2. Yarı için Alfa	0,80
İki Yarı Arası Korelasyon / r	0,82
Guttman İki Yarım Test Güvenirlik Katsayısı	0,90
Eşit Olmayan İki Yarı Spearman-Brown Katsayısı	0,90

Geliştirilen ölçek ile kriter bağıntılı geçerlik kapsamında alınan Minnesota İş Doyum Ölçeği arasında 0,71, ayırt edici geçerlik kapsamında alınan Tükenmişlik Ölçeği arasında da -0,42 korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Çalışmada son işlem olarak geliştirilen ölçeğin toplam puanının uç değerleri ayırt edip edemediğinin incelenmesi amacıyla toplam puana göre tüm grup, düşük, orta ve yüksek puan alan eşit üç (% 33,33) gruba bölünmüş, sonra bu grup tek yönlü varyans analiziyle karşılaştırılmıştır. Sonuca göre üç grubun toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır; $F(2,715) = 1547,06$; $p < 0,001$.

3. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

İş doyumuna ilişkin araştırmaların Hawthorne çalışmalarıyla başladığı ve örgütsel psikoloji alanında birçok modelde önemli bir değişken olarak yer aldığı belirtilmektedir (Burt, 2015; Lu ve ark., 2005). İş doyumunun, iş motivasyonu ve örgütsel davranış aracılığıyla organizasyonun ve çalışanların performansını etkileyebileceği, ayrıca zihinsel ve fiziksel iyi oluş ile bağıntılı olması nedeniyle de önemli olduğu ifade edilmektedir (Chun, Choi ve Song, 2019; Schulze, 2006). Akademik personelin iş doyumunu ise maaş ve tazminat (ödeme avantajları ve ek yardımlar), çalışma koşulları (iş arkadaşı ile ilişkiler, kişilerarası ilişkiler, çalışma arkadaşı), terfi fırsatları (ödüller, işte ilerleme), bireyin kişisel özellikleri (yaş, kadro, cinsiyet, iş tecrübesi, medeni durum), süpervizyon (liderlik tarzı, özerklik), işin kendisi ile ilgili (bağımsız hissetmek, başarılı hissetmek, kontrol hissi), idare ve yönetim (yönetici desteği, yönetici ile ilişkiler, politika ve idare, otorite), olanaklar (araştırma desteği, eğitim fırsatları, yeterli ekipman, üniversite kaynaklarına erişim) ve diğer etkenler (iş güvenliği, taahhüt, iş yükü, organizasyonun vizyonu) gibi birçok faktörün etkilediği görülmüştür (Basak ve Govender, 2015; Jiang, 2017; Schulze, 2006). Bu nedenle bu çalışmada akademik personelin iş doyumunu ölçmeye yönelik bir ölçme aracının geliştirilmesi ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi düşünülmüştür.

İş doyumunu birçok faktörden etkilenmektedir. Bu doğrultuda ölçeğin de çok boyutlu yapı içermesi makul görünmektedir. Ancak bu çalışmada geliştirilen ölçeğin yapısının madde yazımı aşamasında çok boyutlu olarak planlanmamış olması nedeniyle tek boyutlu olarak test edilmiştir. Bu doğrultuda da sonuçlarda çok güçlü olmayan tek boyutlu yapı gözlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi ile yapılan değerlendirmede tek boyutlu yapı için bazı uyum göstergelerinin kabul edilebilir düzeyde bazılarını sınır değerlerde, diğerlerinin ise kabul edilebilir değerlerde olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar ölçeğin tek boyutlu yapısını kısmen de olsa ortaya koymaktadır. Ancak bu noktada ölçeğin faktör yapısının daha ayrıntılı olarak incelenmesi sonraki çalışmalara bırakılmıştır.

Çalışmanın bulguları, geliştirilen ölçeğin havuz maddelerinden oluşan ilk formunun ($r = 0,92$) ve 25 maddelik son formunun ($r = 0,91$) yüksek iç tutarlılık katsayısı gösterdiğini ve güvenilirlik katsayısında belirgin düşüş olmadan madde seçiminin yapıldığını ortaya koymuştur. Ayrıca ikinci uygulamada iki yarım test güvenilirlik analizinde elde edilen alfa ve diğer güvenilirlik katsayıları, iki yarı arası korelasyon değeri de yüksek olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar ölçeğin hedef grupta oldukça tutarlı sonuçlar gösterdiğine işaret etmektedir. Farklı iş gruplarının iş doyumunu değerlendirmek için kullanılan (Weiss ve ark., 1967) "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ile akademik personelin iş doyumunu değerlendiren "A İş Doyumu Ölçeği" arasındaki korelasyonun yüksek olması ($r = 0,71$) geliştirilen ölçeğin kriter bağıntılı geçerliğine kanıt oluşturmaktadır.

İş ortamında çalışanlar üzerinde, ekonomik ve sosyal problemlerin nedeni olarak gösterilen tükenmişliğin sebepleri detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır (Lu ve Gursoy, 2016; Sestili ve ark., 2018). İş doyumsuzluğu, düşük verimlilik, düşük örgütsel bağlılık, işe devamsızlık, erken emeklilik, çalışan devri, işin niceliğinde ve kalitesinde azalma, iş yapmaktan kaçınmak, iş yerinde ayrımcılık, uygun sosyal ilişki eksikliği, muhtemel intihar düşünceleri, sinizm, anksiyete, depresyon ise tükenmişliğin sonuçları olarak gösterilmektedir (Ineme ve Ineme, 2016; Lazarescu ve ark., 2018; Liu ve Lo, 2018; Lu ve Gursoy, 2016; Nazari ve ark., 2016; Sestili ve ark., 2018). Ayrıca tükenmişlik ile iş doyumunu arasında da negatif bir ilişki bulunmaktadır (Coetzeei Maree ve Smit, 2019; Jiang, 2017; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Peng ve ark., 2016; Ybema, Smulders ve Bongers, 2010). İş doyumunun, tükenmişliğin öncülü olabileceği ya da iş doyumunu ve tükenmişliğin nedenin başka bir faktörden kaynaklanabileceği belirtilmiştir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Diğer yandan iş doyumunun en iyi yordayıcılarından birinin tükenmişlik olduğu belirtilmektedir (Bilge, 2006; Chen ve ark., 2019; Jiang, 2017). Fakat iki yapıdan hangisinin diğerini yordadığına ilişkin sonuçların

tutarsız olduğu görülmektedir (Chen ve ark., 2019; Lu ve Gursoy, 2016). Ayırt edici geçerlik kapsamında bu çalışmada elde edilen sonuçlar ise söz konusu çalışmalarda belirtildiği gibi akademisyenlerin iş doyumuna yönelik olarak geliştirilen ölçek ile tükenmişlik düzeyi arasında beklenen yönde ve düzeyde ilişkinin olduğunu ($r = -0,42$) ortaya koymuştur.

Geliştirilen ölçeğin farklı geçerlik çalışmaları ile desteklenmesi gerekmektedir. Özellikle farklı sosyo-demografik grupların, devlet ve vakıf üniversitesinde çalışan grupların karşılaştırılması gibi ölçeğin pratik kullanım sonuçlarının da ölçeğin geçerliliğine ilişkin önemli bilgi sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca geliştirilen ölçeğin kısa olması nedeniyle iş doyumunun çok boyutlu yapısını yansıtmadığı anlaşılmaktadır ve ölçeğin tek boyutlu yapısına ilişkin güçlü geçerlik kanıtları sağlanamamıştır. Bu nedenle daha sonrasında ölçeğin hem faktör yapısının incelenmesinin gerektiği anlaşılmaktadır hem de iş doyumunun çok boyutlu yapısını yansıtacak şekilde gözden geçirilmesi gerekmektedir.

4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Çalışmada veri toplama işlemleri çevrimiçi uygulama ile yürütülmüş olması nedeniyle, akademisyenlerin unvanlarına bağlı olarak mevcut koşullardaki sayı ve yüzde değerleri oransal olarak katılımcılara yansımamıştır / yansıtılmamıştır. Diğer bir ifadeyle bu çalışmadaki akademik unvanlara ilişkin oranların gerçek durumu ne oranda yansıttığı bilinmemektedir. Çünkü bu çalışmaya, ulaşılabilen akademisyenlerden ulaşılan tarihte gönüllü olarak katılmak isteyenler katılmış ve elde edilen oranlarda bunu yansıtır şekilde gerçekleşmiştir. Çalışmada gözlenen eksikliklerinden biri de araştırma görevlilerinin çalışmaya katılmamış olmasıdır. Oysa akademik ortamda çalışan gruplardan birini de araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Çalışmada gözlenen eksikliklerinden bir diğeri de cinsiyet ve diğer sosyo-demografik bilgilerin alınmamış / alınmamış olmasıdır. Ölçeğin özellikle kurum ortamına yönelik maddeler içermesi nedeniyle uygulamada sosyal istenirliğin öne çıkmasına bağlı olarak cevapların etkilenmemesi için alınan kişisel bilgiler fazlaca sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle de belirtilen sosyo-demografik bilgilere yönelik verilerin toplanması ve değerlendirmesi sonraya bırakılmıştır. Akademik iş doyumunu açısından sosyo-demografik özelliklerin karşılaştırması daha sonrası için bir çalışma önerisi olmasının yanı sıra bu çalışmanın da sınırlılığı niteliğindedir.

KAYNAKLAR

- Agana, D. F., Porter, M., Hatch, R., Rubin, D., & Carek, P. (2017). Job satisfaction among academic family physicians. *Family Medicine*, 49(8), 622-625.
- Alessandri, G., Borgogni, L., & Latham, G. P. (2017). A dynamic model of the longitudinal relationship between job satisfaction and supervisor-rated job performance. *Applied Psychology*, 66(2), 207-232.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-28.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: what do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9-30.
- Basak, S. K., & Govender, D. W. (2015). Theoretical framework of the factors affecting university academics job satisfaction. *International Business and Economics Research Journal*, 14(2), 317-326.
- Baycan, A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi, İstanbul.
- Bilge, F. (2006). Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34(9), 1151-1160.
- Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 66-77.
- Bowen, B. E., & Radhakrishna, R. B. (1991). Job satisfaction of agricultural education faculty: a constant phenomena. *Journal of Agricultural Education*, 32(2), 16-22.
- Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction-job performance relationship spurious? a meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 167-185.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1994). The effect of effort on sales performance and job satisfaction. *Journal of Marketing*, 58(2), 70-80.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: a finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.
- Burt, C. D. B. (2015). Job satisfaction. In Flood, P. C., & Freaney, Y (Eds.). *Wiley Encyclopedia of Management (Vol. 11) (3.ed) (pp. 1-3)*. West Sussex: Wiley.
- Chen, X., Ran, L., Zhang, Y., Yang, J., Yao, H., Zhu, S., & Tan, X. (2019). Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institutions: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 19(1), 1526.
- Chun, Y. H., Choi, S., & Song, M. (2019). Analyzing the link between job satisfaction and performance in educational institutions. *International Journal of Public Administration*, 42(9), 707-722.
- Coetzee, N., Maree, D. J. F., & Smit, B. N. (2019). The relationship between chronic fatigue syndrome, burnout, job satisfaction, social support and age among academics at a tertiary institution. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(1), 75-85.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: a meta analysis. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 265-281.

- Cooper, C. L., Rout, U., & Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *British Medical Journal*, 298(6670), 366-370.
- Costen, W. M. (2012). Job satisfaction. In Prescott, R. K. (Ed.), *The encyclopedia of human resource management: short entries (Vol. 1)*, (pp. 292-295). San Francisco: Pfeiffer.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çavuş, M. F., Gök, T., & Kurtay, F. (2007). Tükenmişlik: meslek yüksekokulu akademik personeli üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 97-108.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., & Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, 28(4), 69-74.
- Dartey-Baah, K., & Amoako, G. K. (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor Theory in assessing and understanding employee motivation at work, a Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 3(9), 1-8.
- Duffy, R. D., & Lent, R. W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 212-223.
- Ellenbecker, C. H., & Byleckie, J. J. (2005). Home healthcare nurses' job satisfaction scale: refinement and psychometric testing. *Journal of Advanced Nursing*, 52(1), 70-78.
- Ewen, R. B. (1964). Some determinants of job satisfaction: a study of the generality of Herzberg's theory. *Journal of Applied Psychology*, 48(3), 161-163.
- Ewen, R. B., Smith, P. C., Hulin, C. L., Locke, E. A. (1966). An empirical test of the Herzberg two-factor theory. *Journal of Applied Psychology*, 50(6), 544-550.
- Federici, R. A., & Skaalvik, E. M. (2012). Principal self-efficacy: relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, 15(3), 295-320.
- Ferretti, M. S., & Argentero, P. (2018). Assessing the psychometric properties of the Managerial Job Satisfaction Scale-MJSS-16: a multi-country analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 34(5), 295.
- Garcia, R. G., Sangregorio, M. A., & Sanchez, M. L. (2018). Evaluation of job satisfaction in a sample of Spanish social workers through the 'Job Satisfaction Survey' scale. *European Journal of Social Work*, 21(1), 140-154.
- Glass Jr, J. C. (1976). Ministerial job satisfaction scale. *Review of Religious Research*, 17(2), 153-157.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2017). *The motivation to work*. New Jersey: Routledge.
- Ho, C. L., & Au, W. T. (2006). Teaching satisfaction scale: measuring job satisfaction of teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 66(1), 172-185.
- House, R. J., & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology*, 20(4), 369-390.
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Klimoski, R. J. (Eds.), *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology, (Vol. 12.)* (pp. 255-276). New Jersey: Wiley.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356.
- Hur, Y. (2018). Testing Herzberg's two-factor theory of motivation in the public sector: is it applicable to public managers?. *Public Organization Review*, 18(3), 329-343.
- Ineme, K. M., & Ineme, M. E. (2016). Impact of job satisfaction and burnout on attitudes towards strike action among employees of a Nigerian University. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(6), 664-675.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology: a scientist-practitioner approach* (2. ed). New Jersey: Wiley.
- Jiang, Y. (2017). A study on the relationship between english teachers' job satisfaction and job burnout. In *A study on professional development of teachers of english as a foreign language in institutions of higher education in western China* (pp. 323-357). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: an empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697-2705.
- Lazarescu, I., Dubray, B., Joulakian, M. B., Blanchard, P., Chauvet, B., Mahé, M. A., ... & Thureau, S. (2018). Prevalence of burnout, depression and job satisfaction among French senior and resident radiation oncologists. *Cancer/Radiothérapie*, 22(8), 784-789.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247.
- Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 91-97.
- Liu, H. L., & Lo, V. H. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153-169.
- Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2016). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: do generational differences matter?. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 40(2), 210-235.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211-227.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (2017). Historical and conceptual development of burnout. In Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.), *Professional burnout* (pp. 1-16). Abingdon, UK: Routledge.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.

- Miller, H. A., Mire, S., & Kim, B. (2009). Predictors of job satisfaction among police officers, does personality matter?. *Journal of Criminal Justice*, 37(5), 419-426.
- Nazari, H., Jariani, M., Beiranvand, S., Saki, M., Aghajeri, N., & Ebrahimzadeh, F. (2016). The prevalence of job stress and its relationship with burnout syndrome among the academic members of Lorestan University of Medical Sciences. *Journal of Caring Sciences*, 5(1), 75-84.
- Neumann, Y., & Finaly-Neumann, E. (1991). Determinants and correlates of faculty burn-out in US research universities. *Journal of Educational Administration*, 29(3), 80-92.
- Noordin, F., & Jusoff, K. (2009). Levels of job satisfaction amongst Malaysian academic staff. *Asian Social Science*, 5(5), 122-128.
- Oshagbemi, T. (1997). Job satisfaction and dissatisfaction in higher education. *Education + Training*, 39(9), 354-359.
- Özpehlivan, M., & Acar, A. Z. (2016). Development and validation of a multidimensional job satisfaction scale in different cultures. *Cogent Social Sciences*, 2(1), 1237003.
- Park, Y., Seo, D. G., Park, J., Bettini, E., & Smith, J. (2016). Predictors of job satisfaction among individuals with disabilities: an analysis of South Korea's National Survey of employment for the disabled. *Research in Developmental Disabilities*, 53-54, 198-212.
- Parveen, H., & Bano, M. (2019). Relationship between teachers' stress and job satisfaction: moderating role of teachers' emotions. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(2), 353-366.
- Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W., & Zhang, J. (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Health Psychology*, 21(1), 50-59.
- Riggio, R. E. (2016). *Introduction to industrial and organizational psychology* (6. ed.). Boston: Pearson.
- Roth, S. F., Heo, G., Varnhagen, C., Glover, K. E., & Major, P. W. (2003). Job satisfaction among Canadian orthodontists. *American Journal of Orthodontics and Dentofacial Orthopedics*, 123(6), 695-700.
- Sanjeev, M. A., & Surya, A. V. (2016). Two factor theory of motivation and satisfaction: an empirical verification. *Annals of Data Science*, 3(2), 155-173.
- Schulze, S. (2006). Factors influencing the job satisfaction of academics in higher education. *South African Journal of Higher Education*, 20(2), 318-335.
- Scott, B. A., & Judge, T. A. (2006). Insomnia, emotions, and job satisfaction: a multilevel study. *Journal of Management*, 32(5), 622-645.
- Sestili, C., Scalingi, S., Cianfanelli, S., Mannocci, A., del Cimmuto, A., de Sio, S.,la Torre, G. (2018). Reliability and use of Copenhagen Burnout Inventory in Italian sample of university professors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(8), article id: 1708.
- Smerek, R. E., & Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's theory: Improving job satisfaction among non-academic employees at a university. *Research in Higher Education*, 48(2), 229-250.
- Ssesanga, K., & Garrett, R. M. (2005). Job satisfaction of university academics: perspectives from Uganda. *Higher Education*, 50(1), 33-56.
- Tan, T. H., & Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector, the mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73-94.
- Tourangeau, A. E., Hall, L. M., Doran, D. M., & Petch, T. (2006). Measurement of nurse job satisfaction using the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale. *Nursing Research*, 55(2), 128-136.
- Valaei, N., & Jiroudi, S. (2016). Job satisfaction and job performance in the media industry. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 28(5), 984-1014
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Minnesota studies in vocational rehabilitation: xxii. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: University of Minnesota.
- Willem, A., Buelens, M., & Jonghe, I. D. (2007). Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction, a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 44(6), 1011-1020.
- Ybema, J. F., Smulders, P. G., & Bongers, P. M. (2010). Antecedents and consequences of employee absenteeism: a longitudinal perspective on the role of job satisfaction and burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 102-124.