

Akademisyenlerin Kariyer Memnuniyeti Düzeylerine, Çalışma Ortamı Memnuniyeti ve Organizasyona Güven Değişkenlerinin Etkisi: Kişisel Gelişim Düzeyinin Aracı Rolü¹

The Effect of Work Environment Satisfaction and Organizational Trust Variables on Academicians' Career Satisfaction Levels: Mediator Role of Personal Development Level

İbrahim Durmuş², Ahmet Mutlu Akyüz³

Öz

Bu araştırmada akademisyenlerin kariyer memnuniyeti düzeyine etki edebilecek faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada alanyazında eksikliği hissedilen "çalışma ortamından memnuniyet", "organizasyona güven" ve "kişisel gelişim" değişkenlerinin, akademisyenlerin kariyer memnuniyet düzeyleri üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerine odaklanılmıştır. Araştırmaya ilişkin veriler dört devlet üniversitesinden toplam 587 akademisyenden elektronik anket yöntemi ile elde edilmiştir. Geliştirilen hipotezler, Kısmi En Küçük Kareler (Partial Least Squares-PLS) algoritması kullanılarak "yapısal eşitlik modellemesi" ile test edilmiştir. Araştırma sonuçları doğrudan ve toplam etkiler açısından değerlendirilmiştir. Buna göre, akademisyenin çalışma ortamı memnuniyetinin, kişisel gelişim ve kariyer memnuniyeti düzeyini artırdığı gözlemlenmiştir. Ayrıca akademisyenin kişisel gelişimi de kariyer memnuniyeti düzeyini artırmıştır. Araştırmada akademisyenin organizasyonuna olan güveni, kişisel gelişim üzerinde anlamsız bir etki oluşturmaktadır. Ayrıca akademisyenin organizasyona güveni, kariyer memnuniyeti düzeyini de artırmaktadır. Araştırma modelindeki dolaylı etkiler incelendiğinde; çalışma ortamı memnuniyetinin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde, kişisel gelişim değişkeni aracı bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte organizasyona güven değişkeninin kariyer memnuniyeti değişkeni üzerindeki etkisinde, kişisel gelişim değişkeninin aracı etkisi olmadığı gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Memnuniyeti, Çalışma Ortamı Memnuniyeti, Organizasyona Güven, Kişisel Gelişim.

Abstract

In this study, it is aimed to determine the factors that may affect the career satisfaction level of academicians. The research focused on the direct and indirect effects of the variables "satisfaction with the working environment", "trust in the organization" and "personal development", which are lacking in the literature, on the career satisfaction levels of academicians. The data related to the research were obtained from a total of 587 academicians from four state universities by electronic questionnaire method. The developed hypotheses were tested with "structural equation modeling" using the Partial Least Squares (PLS) algorithm. The research results were evaluated in terms of direct and total effects. Accordingly, it has been observed that the satisfaction of the academician's working environment increases the level of personal development and career satisfaction. In addition, the personal development of the academician has also increased the level of career satisfaction. In the research, the trust of the academician in his organization has a meaningless effect on personal development. In addition, the trust of the academician in the organization increases the level of career satisfaction. When the indirect effects in the research model are examined; The personal development variable has a mediating effect on the effect of work environment satisfaction on career satisfaction. However, it was observed that the effect of the organizational trust variable on the career satisfaction variable was not mediated by the personal development variable.

Keywords: Career Satisfaction, Work Environment Satisfaction, Organization Trust, Personal Development.

Araştırma Makalesi [Research Paper]

JEL Codes: K3, K4, M1, M9

Submitted: 15 / 05 / 2021

Accepted: 13 / 07 / 2021

¹ Araştırmanın etik kurul izni, Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 2021/2 sayı ve 10/03/2021 tarihli toplantısında görüşülmüş ve kabul edilmiştir.

² Öğr.Gör. Dr., Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, ibrahimdurmus@gumushane.edu.tr, Orcid No: <https://orcid.org/0000-0002-3872-2258>.

³ Doc. Dr., Gümüşhane Üniversitesi, İİBF, ahmetmutluakyuz@gmail.com, Orcid No: <https://orcid.org/0000-0002-6406-3284>.

Giriş

Literatürde kariyer memnuniyeti bireyin içsel durumu ile ilgili bir kavram olarak ifade edilmektedir (Greenhaus vd., 1990: 69). Bu kavram bir bireyin yaşam kalitesinin ya da yaşam doyumunun bir öncülü veya bileşeni olarak değerlendirilebilmektedir (Lounsbury, 2004: 396). Bu açıdan kariyer memnuniyeti bireyin kariyerine ve iş rolüne yönelik genel duygusal yönelimini dikkate alarak iş memnuniyetinin bir yönünü (çalışma koşulları gibi) ortaya koymaktadır (Gattiker ve Larwood, 1989: 77). Eğitim ve gelişimin süreklilik arz ettiği günümüz akademi ortamında, akademisyenler kariyer memnuniyet düzeylerini artırabilmek için birçok akademik ve idari faaliyet gerçekleştirmektedirler. Akademisyenlerin bu faaliyetlerinde organizasyona olan güvenleri, çalışma ortamları ve kendilerini kişisel olarak geliştirmeleri önemli kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavramların birbirleri ile ve kariyer memnuniyeti ile ilişkilerine açıklık getirmek üzere tasarlanan bu araştırmanın amacı; akademisyenlerin çalışma ortamına ilişkin memnuniyet ve örgüte güven düzeylerinin kariyer memnuniyetleri üzerindeki etkilerini ve kişisel gelişim düzeyinin bu ilişkideki aracı rolünü ortaya koymaktır.

Literatürde ilişkisel olarak araştırılan güven davranışında, ilişkiler dinamikdir ve kişilerarası, örgütsel ve kurumsal etkileşim alanları içerisinde değerlendirilmektedir (Choudhury, 2008: 589). Organizasyona güven, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanlarında yaygın bir şekilde araştırılmıştır (Sing ve Malhotra, 2015: 17). Yükseköğretim Kurumlarında organizasyonel güven insan faktörüne odaklanan yönetim yaklaşımlarını uygulanabilir hale getirebilir (Dzimiska vd., 2018: 15). Bu açıdan güven, organizasyonel etkinliğe doğrudan katkıda bulunan bir kavramdır (Attiq vd., 2017: 91). Yani organizasyonda karşılıklı güvenin geliştirilmesi, çalışanların birlikte daha etkin çalışmasına olanak tanıyan bir mekanizma oluşturur (Mayer vd., 1995: 710). Sonuç olarak organizasyonel güven, araçsal ve hesaplayıcı ya da sosyal ve ilişkisel yönleri olan bir mekanizmadır (Kramer, 1999: 574). Bu durum akademisyenin kariyer memnuniyeti açısından organizasyonuna duyduğu güvenin önemli olabileceğini göstermektedir. Zira çalışma ortamında güven memnuniyeti artırıcı bir etkiye sahip olabilir.

Literatürde eğitim ile ilgili birçok çalışma ortamında, sosyal beceri açısından karşılaştırmalı bir avantaja sahip olabilmenin önemli olduğu vurgulanmaktadır (Bolli ve Renold, 2017: 8). Bu avantajı sağlayabilmek için organizasyonlar (veya işverenler), çalışanlarının rollerini yeniden tasarımlarına imkân verecek kaynaklar ve fırsatlar içeren bir çalışma ortamı geliştirmeye odaklanmalıdırlar (Siddiqui vd., 2017: 156). Bu açıdan bireylerin çalışma ortamlarının, temel davranışsal ve duygusal ihtiyaçları ile tutarlı olması, iyi bir çalışma ortamı olduğunun göstergesi olarak değerlendirilebilir (Heerwagen vd., 1995: 461). Bu durum akademisyenlerin çalışma ortamlarından memnuniyet duymalarının kariyer memnuniyeti düzeyine katkıları olabilir. Özellikle çalışma ortamındaki davranışsal ve duygusal ilişkiler akademisyenin kariyer memnuniyetinin şekillenmesinde etkili olabilir.

Gelişim literatüründe akademik kariyer evrimsel bir seyir izlediği gözlemlenmektedir (Baldwin ve Blackburn, 1981: 599). Literatürde kişisel gelişim, uygulayıcıların eğitimleri ve kariyerleri geliştikçe gereksinim duydukları ihtiyaçlara bağlı olarak gelişen yoruma açık bir konu olarak değerlendirilmektedir (Irving ve Williams, 1999: 523). Bu açıdan organizasyonlarda kişisel gelişime ilişkin rekabetin birincil odak noktası, görevin zevkine ve ustalığına yönelik bir tutumu açıklar. Bu tarz bireyler başkaları ile karşılaştırma yapmaktan çok kendini keşfetmek, kendini geliştirmek ve görevinde uzmanlaşmak ile ilgilenir. Kişisel gelişimde bu yaklaşım benliği geliştirmek için başkalarının küçültülmesi değildir. Bu kişiler bireye kişisel keşif ve öğrenme fırsatı sağlar (Ryckman vd., 1996: 375). Bu durum akademisyenlerin kendilerini kişisel olarak geliştirmelerinin kariyer memnuniyeti düzeylerine önemli katkıları olabileceğini göstermektedir. Ayrıca kişisel gelişimin bireyin kendisi ile ilgili keşif, uzmanlık ve gelişim ile ilgili olmasının hem çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyinin hem de organizasyonuna olan güvenin bu durumu şekillendirebileceğini göstermektedir.

Araştırmada akademisyenlerin kariyer memnuniyeti düzeyine; organizasyona güven, çalışma ortamı memnuniyeti ve kişisel gelişim değişkenlerinin etkileri araştırılarak yönetim literatürüne önemli bilimsel katkılar sağlanabilir. Organizasyona güven açısından akademisyenin faaliyetlerinde bu güven duygusu ile hareket etmesi hem kariyer memnuniyetini hem de kişisel gelişimini artırabilir. Çalışma ortamı memnuniyeti açısından akademisyenin çalışma ortamından memnun olması kariyer memnuniyeti ve kişisel gelişim düzeyini artırabilir. Araştırmada kişisel gelişimin bireyin çabasına, performansına, kişisel amaçlarına ve talepleri gibi değişkenlere bağlı olabilmesi dikkate alındığında, organizasyona güven ve kariyer memnuniyeti ile çalışma ortamı memnuniyeti ve kariyer memnuniyeti ilişkisinde kişisel gelişimin aracı role sahip olması literatüre önemli katkılar sağlayabilir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Kariyer Memnuniyeti

Kariyer, çeşitli iş rollerini içeren ömür boyu devam eden bir süreçtir. Bireyler günlük yaşam rollerine bağlı olarak boş zamanlardaki etkinlikleri, öğrenme ve çalışmalarını yaşam boyu devam eder. Bu çerçevede 'kariyer' hem organizasyonda hem de kişisel olarak ilerleme veya gelişme fikirleri açısından çok yönlü bir kavram olarak değerlendirilebilir. Bu kavram

hayat boyu öğrenmenin yanında beceri geliştirmeye ilişkin fikirleri de içerir (Nadarajah vd., 2012: 107). Bu durum akademisyenlerdeki kişisel gelişimin kariyer memnuniyeti açısından ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Zira gelişim ile kariyer birbiri ile ilişkili olabilmekte akademisyenlerin memnuniyet düzeylerine önemli katkılar sağlayabilmektedir.

Memnuniyet, genellikle bir bireyin belirli bir olaydan sonra kendisini bulduğu durum olarak tanımlanmaktadır (Akiri, 2014: 267). Literatürde kariyer memnuniyeti ise, bir bireyin işi hakkında nasıl hissettiğine denk olan dinamik bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan belirli faktörlerin veya yönlerin varlığı ya da yokluğu, bireyin deneyimlediği genel memnuniyet düzeyini etkileyecektir (Dinham ve Scott, 1998: 363). Örneğin organizasyondaki verimsiz bir yönetim mekanizması, uygunsuz çalışma arkadaşları, amaç ve araçların anlaşılması ve zayıf iletişim gibi faktörler olumsuz memnuniyet durumunu yansıtacaktır. Eğitim ortamı açısından bu durumların iyileştirilmesi çalışanın memnuniyet seviyesini artıracaktır (Nias, 1981: 245).

Literatürde kariyer memnuniyetine ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Gattiker ve Larwood (1988: 574) araştırmalarında kişisel gelişim ve gelirin önemli başarı kriterleri olduğunu ve bireyin kariyer memnuniyet düzeyi ile ilişkili olduğunu vurgulamışlardır. Judge ve diğerleri (1995: 508) yöneticiler üzerindeki araştırmalarında motivasyonel değişkenler içerisinde yer alan hırsın kariyer memnuniyetini olumsuz etkilediğini, organizasyon başarısının ise kariyer memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Lounsbury ve diğerleri (2003:298) farklı meslekler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında bireylerin kişilik özelliklerinin kariyer memnuniyetlikleri üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Onlar kariyer memnuniyeti ile duygusal dayanıklılık, dışadönüklük ve vicdanlılık arasında olumlu ilişkiler olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmalarında ayrıca kariyer memnuniyeti ile iş tatmininin birbiri ile ilişki olduğunu ve takım çalışmasının da her ikisine önemli katkıların olduğunu ifade etmişlerdir. Williamson ve diğerleri (2005: 137) araştırmalarında vizyoner çalışma stiline iş tatminine olumlu katkıları olabileceğini, çünkü çalışma ortamındaki uzun vadeli hedeflere odaklanmanın daha fazla memnuniyet sağlayabileceğini vurgulamışlardır. Onlar ayrıca organizasyonda girişkenliğin kariyer memnuniyeti sağlayabileceğini, bu özelliğe sahip bireylerin daha çok liderlik becerisine sahip olup daha çok kariyer başarısı yaşayabileceklerini ifade etmişlerdir. Barnett ve Bradley (2007: 633) özel ve kamu sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında kurumsal olarak kariyer gelişimi için organizasyonel desteğe (hem resmi hem de gayri resmi olarak) yatırım yapmanın, çalışanların kariyer memnuniyetini artırabildiğini ortaya koymuşlardır. Araştırmalarında ayrıca çalışanların bireysel faydaları teşvik edilerek kariyer yönetimi davranışlarına katılmalarının sağlanması ile kendi kariyer memnuniyetliklerini artırabilecekleri belirtmişlerdir.

Konuya ilişkin diğer araştırmalarda; Pienaar ve Bester (2009: 381) akademisyenler üzerindeki araştırmalarında, akademisyenlerin öğretim ve araştırma metodolojisi alanlarında daha düzenli ve etkili eğitim ve gelişime ihtiyaç duyduklarını, kendi kariyer yönetimlerinin sorumluluğunun farkında olmalarına rağmen organizasyonlarının kariyer planlama ve geliştirme konusunda daha fazla destek ve yardım sağlaması gerektiğini ifade etmişlerdir. Onlar akademisyenlerin yönetim pozisyonundaki kişilerin İKY açısından yeterli donanıma sahip olmadıklarını belirttiklerini vurgulamışlardır. Joo ve Park (2010: 493) şirket çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, çalışanların hedef yönelimi, örgütsel öğrenme kültürü ve gelişimsel geri bildirim kariyer memnuniyeti ile organizasyonel bağlılığa katkıları olduğunu ve bu durumda işten ayrılma niyetini etkilediği ortaya koymuşlardır. Ali ve diğerleri (2012: 41-42) akademisyenler üzerindeki araştırmalarında devlet üniversitesinde faaliyette bulunan tecrübeli akademisyenlerin düşük kariyer memnuniyeti gösterdiklerini belirtmişlerdir. Onlar bunun sebeplerinden birinin (artan öğrenci sayılarına bağlı olarak) artan iş yükü olabileceğini ifade etmişlerdir. Onlar ayrıca terfilerdeki katı performans değerlendirmesinin ve düşük ödül ile terfiler için doktora niteliği olmayan akademisyenlerin düşük kariyer memnuniyeti sergileyebileceklerini vurgulamışlardır. Onlar araştırmalarında sonuç olarak akademisyenlerin iş tecrübeleri, iş pozisyonları ve kariyer memnuniyetleri arasında hiçbir ilişki elde edememişlerdir. Joo ve Ready (2012: 289) şirket çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında organizasyonel öğrenme kültürü ve lider-üye değişim kalitesinin çalışanların kariyer memnuniyeti algıları üzerine güçlü etkileri olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırmalarında çalışanların kültür yönetimi ve kariyer memnuniyetini artırmak için yöneticilerin ve insan kaynakları uygulamalarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Lounsbury ve diğerleri (2012: 54) araştırmalarında bilim adamlarının iyimserlik davranışlarının kariyer memnuniyeti ile en fazla ilişkiye sahip olan özellikleri olduğunu ortaya koymuşlardır. Joo ve Lim (2013: 8) şirket çalışanları üzerindeki araştırmalarında algılanan dönüşümsel liderliğin psikolojik güçlendirmeyi ve psikolojik güçlendirmenin de kariyer memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Araştırmalarında bu ilişkide psikolojik güçlendirmenin tam aracı etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Literatürde diğer araştırmalarda; McIlveen ve diğerleri (2013: 234) üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında kariyer iyimserliği ile kariyer tercihlerinin akademik anadal memnuniyetlikleri üzerinde olumlu etkileri olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Timms ve Brough (2013: 779) eğitimciler (öğretmenler) üzerindeki araştırmalarında kariyer memnuniyetinin işe bağlılık açısından güçlü etkisinin olduğunu, iş bağlılık ve tükenmişliğin çalışma ortamının farklı yönlerine ilişkin değişikliklerin oluşmasına katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir. Onlar kariyer memnuniyeti tüm değişkenler

ile (canlılık, adanmışlık, absorbe etme, tükenmişlik ve bağlılık ile) ilişkili olduğunu vurgulamışlardır. Aytekin ve diğerleri (2016: 1940) Türkiye’de akademisyenler üzerindeki araştırmalarında akademik üretkenliğin kariyer sermayesinin tüm boyutları ile pozitif ilişkili olduğunu, yani akademik üretkenliğin kariyer bağlılığı, kariyer kimliği, kariyer memnuniyeti ve mesleki bilgi ve beceri geliştirme değişkenleri ile ilişkili olduğunu vurgulamışlardır. Wilkins-Yel ve diğerleri (2018: 75) üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmalarında akademik memnuniyet kariyer uyumu ile amaçlanan akademik kalıcılık arasındaki bağlantıya aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır. Onlar bu durumun kariyer uyumu fazla (puanı yüksek) olan öğrencilerin akademik başarıdan daha fazla memnun kaldıklarını, akademik doyum sergiledikleri dolayısı ile hem başarılı olmaya hem de akademinin ana birimlerine kayıtlı kalmaya daha bağlı hissettiklerini ifade etmişlerdir. Kraimer ve diğerleri (2019: 147) akademisyenler üzerindeki araştırmalarında kişinin umduğu idari bir pozisyonu alamaması veya kariyerinin erken dönemlerinde terfi olmamasının daha düşük kariyer memnuniyetini oluşturabileceğini vurgulamışlardır. Aburumman ve diğerleri (2020: 649) banka çalışanları üzerindeki araştırmalarında organizasyonların yüksek ücret, ek haklar, adil performans değerlendirmesi, hızlı terfi sistemleri, eğitim ve geliştirme programları gibi olumlu davranışları sağlaması ile çalışanların organizasyonda uzun süre kalarak, yüksek bağlılık ve kariyer memnuniyeti sergileyip olumlu davranışlarda bulunabileceklerini vurgulamışlardır.

1.2. Organizasyona Güven

Literatürde güven, bir bireyin bir olayın sonucuna ilişkin iyimser beklentisi olarak tanımlanmaktadır (Hosmer 1995: 381). Felsefi etik açıdan güven, etik ilkelerin uygulanması yolu ile diğer insanların haklarını ve çıkarlarının tanıyan ve koruyan bir karar ya da eylemin sonucudur. Burada birey için neyin iyi olduğuna değil, toplum için neyin iyi olduğuna odaklanır. Organizasyon teorisine göre güven ise, istekli olarak işbirliğini artırmak, ortak bir çaba ya da ekonomik değişim için faydayı genişletmek için diğer bireylerin çıkarlarını tanıyan ve koruyan bir davranış beklentisi olarak ifade edilmektedir (Hosmer 1995: 399). Sonuç olarak organizasyona güven, bireylerin organizasyon üyeleri ile kolektif güvenine dayanır (Huff ve Kelley, 2003: 83).

Organizasyonda güvenilir bir çalışma ortamı sağlamak için çalışanlara yeterli ödül yapılarının sağlanması gerekir (Victor ve Hoole, 2017: 10). Çünkü çalışanlar organizasyonlarında güvende olduklarını hissettiklerinde, işlerini tamamlamak için ve işlerine odaklanmak için zaman ayırırlar. Aksi takdirde işlerini verimli bir şekilde yapamazlar (Nadarajah vd., 2012: 104). Bu durum güvenin karşılık olması durumu dikkate alındığında, çalışanların organizasyonlarına olan güvenlerine önemli katkıları olabilir.

Çalışanların organizasyonlarına güvenlerini artırmanın önemi organizasyon yöneticilerinin anlatılmasına olanak vermektedir (Dedahanov ve Rhee, 2015: 1852). Ancak yöneticiler, güvenin belirli olmayan sınırı ve idealist değeri operasyonel verimlilik ile ilişkilendirilen somut, acil ve faydacı değerine karşı savunma girişiminde bulunmayı zor buluyorlar. Yani baskılar acil olduğunda güven ilişkisi arayışını sürdürebilecek çok az kişi vardır (Culbert ve McDonough, 1986: 172). Bu durum organizasyonda acil durumlar karşısında da yöneticilerin güven davranışını kaybetmemelerinin önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışanların organizasyona güvenleri bazı durumlarda körü körüne güven şeklinde değişkenlik gösterebilmektedir. Bazen birçok bireyin güven gerektirmediğini kabul ettiği bir durumda çalışanlar güven sergileyebilmektedirler. Bazen de güveni destekleyen koşulların varlığında çalışanlar güvenme davranışına isteksiz olabilmektedirler (Mayer vd., 1995: 715). Bu durum çalışan bakış açısı ile ilgili bir durum olabilir. Zira daha evvel benzer durumlar karşısında bir güven kaybı ya da tam aksi bir sonuç ile karşılaşmış olabilir. Bu sebeple araştırmada bireyin kendi iç dünyası (kişisel gelişim ve kariyer memnuniyeti açısından) ile ilgili değişkenler dikkate alınmıştır.

Organizasyondaki hizmet ortamının gelişmesinde organizasyonel güven gereklidir. Bu sebeple organizasyonlardaki uygulayıcıların aktörler arasındaki güvenin gelişmesini vurgulamaları zorunludur (Chathoth vd., 2007: 354). Bu açıdan organizasyon içerisindeki görev süreçleri güvenden etkilenebilir. Çünkü yüksek güven görev süreçlerinin kalitesini artıran, önemli konularda fikir birliği sağlamaya yardımcı olan bir yetenek olarak ifade edilebilir (Porter ve Lilly, 1996: 365).

Literatürde organizasyona güven ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalarda; Beccerra ve Gupta (1999: 182) araştırmalarında güvenin varlığının, bir bireyin riskleri kabul etmeye istekli olmasına ve bir başkasına karşı savunmasız kalabilmesine yol açabileceğini vurgulamışlardır. Choudhury (2008: 609) niteliksel araştırmasında optimal güveni dikkate alarak çalışma ortamında ne kadar az kontrol olur ve isteğe bağlı bir çalışma ortamı oluşturulur ise, öğrenmeye dayalı güven ilişkilerinin o kadar fazla güvenilebilir sonuçlar oluşturacağı vurgulanmıştır. Cosner (2009: 264) eğitim faaliyeti gerçekleştirenlerin birbirlerine olan güvenleri üzerindeki araştırmasında, güven ortamı için etkileşime ve iletişime vurgu yaparak, eğitimciler arasındaki kişisel ve mesleki etkileşim eksikliğinin güven gelişimini önlediğini, geçmişte bireyler arasında oluşan anlaşmazlıkların ya da çatışmaların ilişkileri zayıflattığı ve organizasyondaki güven ortamını olumsuz etkilediğini vurgulamıştır. Gillespie ve Dietz (2009: 141) araştırmalarında organizasyonda güven ortamının oluşturulması için, organizasyon tarafında reform niteliğinde müdahaleler ile sürekli iyileştirmeler yapılarak güven ile ilgili uyumun sağlanması gerektiğini belirtmişlerdir. Onlar ayrıca güven düzeyi ölçümlerinin kurumsallaştırılarak etkinlik ve sürdürülebilirliğin

arttırılmasına ilişkin ilgi ve çabanın önemli olduğunu vurgulamışlardır. Schackenberg ve Tomlinson (2014: 19-20) araştırmalarında organizasyonda güven ile şeffaflığın ilişkili olduğunu vurgulamışlardır. Onlar şeffaflığı bilginin açığa çıkma derecesi, açıklığı ve doğruluğu olarak kavramsallaştırılabileceğini belirtmişlerdir. Araştırmalarında ayrıca şeffaflığın anlamı ve boyutları konusunda yöneticilerin farkındalığa sahip olup bilgi kalitesini üst düzeye çıkarması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Konuya ilişkin diğer araştırmalarda; Nair ve Salleh (2015: 1159) araştırmalarında performans yönetimi uygulamaları ile çalışanların örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkide güvenim önemli bir ara rol oynadığını belirtmişlerdir. Onlar çalışanın organizasyonuna veya yönetimine ne kadar güvenirse o kadar fazla performans yönetimi açısından uygulamaların adil olduğunu düşüneceklerini vurgulamışlardır. Singh ve Malhotra (2015: 21) araştırmalarında akademisyenlerin organizasyondan algıladığı desteğin organizasyonlarına olan güveni artırdığını ortaya koymuşlardır. Karapınar ve diğerleri (2016: 1967) Türkiye’de akademisyenler üzerindeki araştırmalarında organizasyonda değer, ödül, iş yükünün ve adaletin uyumlu algılayan akademisyenlerin organizasyonlarına güvenme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ve bu durumun duygusal tükenmenin etkisini azalttığını ortaya koymuşlardır. Jena ve diğerleri (2017: 6) çalışanlar üzerindeki araştırmalarında organizasyonda güveni artırmak için, yönetimin manevi desteğini genişletme konusunda ödül ve takdir mekanizmalarının yanında kariyer geliştirme fırsatlarını da faaliyete geçirmeleri gerektiğini vurgulamışlardır. Onlar ayrıca çalışanın organizasyona katılımı, psikolojik iyi oluş hali ve dönüştürücü liderlik davranışlarının organizasyona olan güveni olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Alias ve diğerleri (2019: 8) akademisyenler üzerindeki araştırmalarında, organizasyonda bilgi paylaşımında güvenin önemli olduğunu, güven açısından akademisyenlerin alçakgönüllüğü alanında karşılıklı inançlarının gelişmelerine imkân sağlayabileceğini vurgulamışlardır.

1.3. Çalışma Ortamı Memnuniyeti

Çalışma ortamı (işyeri) insanların işlerini yaptıkları bir alan ya da yer olarak değerlendirilebilir. Organizasyonda uygulanan işyeri plan stratejileri işyerinin kullanım amacına göre şekil almaktadır (Akhbar ve Musa, 2012: 138). Literatürde çalışma ortamı iç mekânın hava kalitesi, aydınlatma, mobilyalar ve diğer aletler, ortamın görünümü, fiziki tasarım ile çalışanların fiziki ve duygusal sağlıklarının belirlenmesinde bu unsurların önemli olduğu vurgulanmaktadır (Makhbul, 2013: 191). Hem yönetim hem de psikososyal alanlarda gerçekleştirilen araştırmalarda, işbirliğine dayalı faaliyetlerin gerçekleştiği yerler veya fiziki ortamların çalışanların memnuniyeti ve performansı üzerinde etkili olduğunu ifade edilmektedirler (Hua, 2010: 4). Örneğin Hafeez ve diğerleri (2019: 188) araştırmalarında çalışan performansının çalışma ortamı ile doğrudan ilişkisi olduğunu, çalışanların üretkenliği ile fiziksel ve davranışsal çevrenin de çalışanın sağlığı ile ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Onlar ayrıca çalışma ortamının iyi bir şekilde oluşturulması için (çalışan sağlığı, etkinlik, verimlilik ve üretkenlik açısından) fiziki ve davranışsal faktörlerin iyileştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Kariyer memnuniyeti açısından çalışma ortamına ilişkin değişikliklerin değerlendirilmesi oldukça zordur (August ve Waltman, 2004: 188). Geçmişte fiziki çevreye ilişkin genel bir eksiklik, bireylerin çalıştıkları herhangi bir ortama kolayca uyum sağlayabileceklerine dair bir inanca sahip olmak ile ilgilidir. Aslında çalışma ortamına ilişkin taleplerin karşılanamaması ve üstesinden gelinememesi bir zayıflık olarak algılanabilmektedir (Heerwagen vd., 1995: 459). Ancak geri bildirim açısından zengin bir çalışma ortamı ise üretkenliği iyileştirmeye odaklanan bir kültür oluşturulabilir (Knesek, 2015: 111).

Organizasyonlarda çalışma ortamının çalışanın memnuniyetini etkilemede kilit bir rol oynadığı söylenebilir. Bu durum organizasyonlarda çalışanlarda olumlu bir tatmine ve çalışma ortamının fiziksel ve rahat bir ortam olarak değerlendirilmesine olanak sağlayacaktır (Tiwari ve Tiwari, 2020: 462). Bu açıdan akademisyenlerin çalışma ortamlarından memnun olabilmelerinde fiziki ortamın yanında yönetim ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri de dikkate alınması gerekebilir. Zira organizasyon bir bütündür ve bu bütünlük içerisinde faaliyette bulunan herkes birbirini etkileyebilir.

Literatürde çalışma ortamına ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Prodaniuk ve diğerleri (2004: 7-8) çalışanların çalışma ortamındaki algıları ile fiziksel aktiviteleri arasındaki ilişkileri ortaya koymaya çalıştıkları araştırmalarında, çalışma ortamındaki koşulların etkin olmaması durumunda çalışanların fiziki aktivite davranışının etkili olamayacağı ya da asgari düzeyde bir etkisinin olacağını ve diğer ortamların (aile ortamı gibi) daha güçlü bir etkisinin olabileceğini vurgulamışlardır. Onlar ayrıca çalışanların işyeri ortamına ilişkin algılarında aktif bir yaşam türünü benimsemelerinin çalışma ortamlarındaki fiziksel aktiviteleri ile güçlü bir ilişkiye sahip olabileceğini belirtmişlerdir. McGuire ve McLaren (2009: 43) araştırmalarında çalışanlara işte haksız yere aşırı iş yükü oluşturmamak adına akademik çalışma ortamına ilişkin iş yükü modellerine bakılması gerektiğini belirtmişlerdir. Plotnikoff ve diğerleri (2009: 11) farklı alanlarda çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda işyeri ortamında fiziksel aktivite davranışlarının çalışanların öz yeterliliği için önemli olduğunu vurgulamışlardır. Onlar çalışanların işyeri ortamına ilişkin algılarının fiziksel aktiviteye katılmalarını ve öz yeterliliklerini etkilediğini, dolayısı ile çalışanların fiziksel aktivitelerini faaliyetlerine dahil etme becerilerini etkileyebileceğini ortaya koymuşlardır. Akhbar ve Musa (2012: 137-143) akademik çalışma ortamına ilişkin araştırmalarında işyerinde çalışanların birbirlerine yakın olmasının bilgi paylaşımı ile alan kalitesi için önemli olduğunu ve

bireylerin daha fazla etkileşimde bulunmalarına olanak sağladığını ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçlarında toplantı odası (tartışma odası) ile akademisyenlerin odaları arasındaki yakınlığın paylaşılan bilgi düzeyini önemli ölçüde etkilediği sonucunu ortaya koymuşlardır.

Konuya ilişkin diğer araştırmalarda; Khan ve diğerleri (2012: 134) akademisyenlerin çalışma ortamları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda birçok akademisyenin rahat bir çalışma ortamına sahip olduklarını ve bu durumun günlük görevlerini kolayca yerine getirmelerine yardımcı olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçlarında ayrıca organizasyon içerisindeki teşviğin çalışanların performansları üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Das ve Gujrati (2013: 21) akademisyenlerin çalışma ortamları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, resmi hiyerarşinin hızlı olmamasından ötürü dijitalleşmesi gerektiğini, eğitim ve öğretimde teknik eğitim ile birlikte davranışsal eğitim verilmesinin de önemli olduğunu vurgulamışlardır. Makhbul (2013: 192) akademisyenlerin çalışma ortamları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasının sonucunda sağlıklı ve güvenilir çalışma ortamının (bina imajı, temizliği gibi) çalışanların sağlığı açısından da oldukça önemli olduğunu ve bu durumun çalışanların verimliliği artırdığını vurgulamıştır. O araştırmasında ayrıca eğitim ve öğretime vurgu yaparak çalışma ortamındaki özgünlüğün ve ergonominin çalışanların sağlığını ve performansını iyileştirebileceğini, bu durumun organizasyon için daha fazla üretkenliğe yol açabileceğini ifade etmiştir. Altunel ve diğerleri (2015: 415) Türkiye’de akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda akademisyenlerin işlerine olan bağlılıklarını artırmak için yeteneklerini geliştirmelerine, farkındalıklarını artırmaya ve insan sermayesini inşa etmek için kişisel gelişim fırsatlarının sağlanabileceği bir çalışma ortamının oluşturulmasına ihtiyaç olduğunu vurgulamışlardır. Onlar ayrıca bu durumun üniversite yönetimi tarafından uygulanan yöntemler, eğitim programları, araçlar ve teknikler ile gerçekleştirilebileceğini belirtmişlerdir.

Literatürde diğer araştırmalarda; Maqsood ve diğerleri (2016: 40) akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmalarında çalışma ortamında yönetimin akademisyenlerin işlerine katılımlarını artırmak için çalışma ortamı dinamiklerini dikkate almaları, zaman baskılarını ve çalışmaya ilişkin talepleri dikkatli bir şekilde yönetmeleri ve çalışma ortamının mimari yapısının da güzel bir görünüme sahip olması gerektiğini vurgulamışlardır. Onlar bu değişkenlerin akademisyenlerin tükenmişliklerini önlemeye yardımcı olan sağlıklı bir çalışma ortamına katkı sağlayabileceğini belirtmişlerdir. Huangfu ve diğerleri (2017: 602-603) araştırmaları sonucunda çalışma ortamının temiz olup olmamasının, çalışanların üretkenliğine aykırı iş davranışları konusunda ahlaki yargılarını önemli ölçüde etkilediğini ve bu durumun çalışma ortamının temizliğinin ahlaki etkiye sahip olduğunu vurgulamışlardır. Chandra ve Varghese (2019: 71) akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışma ortamı değişkenlerine ilişkin (değerlendirme teknikleri, ödül sistemi, ücret, akademik başarı, çalışma ortamı alyapısı ve öğrenci akademisyen ilişkisi) algı ile iş stresi arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Tiwari ve Tiwari (2020: 465) akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışma ortamının (tanınırlık, süpervizör rolü, büyüme fırsatları, ücret, takım çalışması ve bağlılık çerçevesinde) iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır.

1.4. Kişisel Gelişim

Literatürde kişisel gelişim; olumlu, olumsuz ya da geçici etkileri olabilen, farklı beceriler veya nitelikler geliştirmeyi amaçlayan ve ana odak noktası kişisel gelişimi geliştirmek olan amaçlı, tanımlanabilir ve yapılandırılmış bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır (Donati ve Watt, 2005: 479). Bireylerin kimliği ve kişisel gelişimleri geçmiş tecrübelerinin ürünüdür. Geçmiş tecrübelerle ilişkin algılar ile kişinin eğitim deneyimleri kişisel gelişimi üzerindeki etkileri ortaya koyabilir (Leigh, 1999: 236). Bu durum eğitim açısından birçok çalışanın bir işteki kişisel gelişiminin, duygusal memnuniyet ya da yeterlilik duygusu kadar önemli olduğunu göstermektedir (Nias, 1981: 241). Üniversitelerdeki akademik ortam açısından değerlendirildiğinde, akademisyenlerin hem akademik ilerlemeleri hem de öğrenciler üzerindeki eğitim ve öğretim yükümlülükleri kendilerini kişisel olarak geliştirmelerinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Organizasyonlarda kişisel gelişim planları gibi geliştirme araçlarının kullanılması, çalışanların öğrenimini ve iş yetkinliğini geliştirebilir (Beausaert vd., 2013: 153). Bu açıdan yükseköğretimde çalışan akademisyenler rekabet ortamında etkili olabilmeleri için güçlü bilgi ve beceriler kazanmaktadırlar (Nadarajah vd., 2012: 103). Bu bilgi ve beceriler neticesinde akademisyenler kişisel gelişimlerine önemli katkılar sağlamaktadırlar. Akademisyenlerin hem akademik hem idari faaliyetlerinde kişisel gelişimlerine katkısı olan bilgi ve becerileri ile kariyerlerine etki edebilecek önemli çıktılar sergilemektedirler. Bu çıktılar hem eleman (öğrenci) yetiştirmek, hem faaliyette bulunduğu üniversitenin ilerlemesine katkıda (akademik yayınlar ile) bulunmak adına kariyerlerine ilişkin memnuniyet düzeylerini etkileyebilir.

Literatürde kişisel gelişime yönelik daha evvel gerçekleştirilen araştırmalarda; Hu ve Kuh (2003: 327-328) üniversite öğrencileri üzerindeki araştırmalarında etkileşimsel çeşitlilik deneyiminin; çeşitlilik yetkinliği, genel eğitim kazancı ve kazanımların toplamı üzerinde güçlü etkilere sahip olduğunu, kişisel gelişim ve entelektüel gelişimdeki kazanımlar üzerinde daha az etkili olduğunu ve mesleki kazanım ile bilim ve teknolojiye kazanımlar üzerinde en zayıf etkiyi gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Akerlind (2005: 11-28) akademisyenlere yönelik araştırmasında akademik gelişme ve büyümeye ilişkin kategoriler geliştirmiştir. O bu kategorileri; çalışma sonucu üretkenlik ve verimlilik açısından gelişme, akademik güvenilirlik

iş tanıma anlamında gelişme, işin kalitesi ve etkinliğinde sürekli iyileştirme açısından gelişme, bilgi ve beceri birikimi olarak gelişme, alana ilişkin anlayış derinliği ve karmaşıklığı artırmaya yönelik gelişme ve disiplin içi büyüme ya da sosyal değişime katkı açısından gelişme olarak sıralamıştır. O ayrıca performans açısından akademik gelişme ve büyümeyi tecrübe etmenin ilk üç yolunu; performans verimliliği, güvenilirlik ve değişen etkililiğe odaklanmak olarak, bilgiye odaklanmak açısından son üç yolu ise; bilgi genişliği, bilgi derinliği ve bilginin faydasına odaklanmak olarak değerlendirmiştir. Mittendorf ve diğerleri (2008: 88) öğretmenler (akademisyen dahil) ve kariyer danışmanlarının kariyer rehberliğinde kişisel gelişim planları ve görev kullanımlarına ilişkin bakış açılarını ve öğrencilerin bu araçları algılama ve kullanma şekillerini ortaya koydukları araştırmalarında, öğrencilerin görev ve kişisel gelişim planlarını; öz sorumluluk ya da öz yönelime teşvik, kimlik ve gelecek hırsları üzerine düşünmek, başarmak için öğrenmek gibi hedefler belirleme araçları olarak algıladıklarını belirtmişlerdir.

Konuya ilişkin diğer araştırmalarda; Rego ve Cunha (2009: 342) farklı organizasyonlarda faaliyette bulunan mühendisler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında yüksek öğrenme ve kişisel gelişim fırsatları ile iş-aile uzlaşması algılarının duygusal refah (zevk, rahatlık, sakinlik, coşku ve canlılık) ile ilişkilerini ortaya koymuşlardır. Onlar öğrenme ve kişisel gelişim fırsatlarına ilişkin algılar ile iş-aile uzlaşması algıları karşılaştırıldığında her ikisinde de rahatlık ve sakinliğin daha etkili olduğunu vurgulamışlardır. Onlar ayrıca öğrenme ve kişisel gelişim fırsatları algılanmanın; zevk, coşku ve canlılık ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Koç ve diğerleri (2015: 309) Türkiye’de bir üniversitede faaliyette bulunan akademisyenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirlemek için gerçekleştirdikleri araştırmalarında öğretim, teknoloji kullanımı, organizasyonel yetkinlik, kişisel gelişim ve araştırma ile küresel yeterlilik alanında mesleki gelişime ihtiyaç olduğunu vurgulamışlardır. Onlar mesleki gelişim konusunda karar vermeden önce akademisyenlerin ihtiyaçlarının ve eğitim tercihlerinin belirlenmesinin, hizmet içi eğitim programı etkinliği ve akademisyenlerin memnuniyeti açısından önemli olduğunu belirtmişlerdir. Nevgi ve Löffström (2015: 59) araştırmalarında akademisyenlerin kişisel gelişimleri için pedagojik gelişim programlarına önem verilmesi gerektiğini ve akademisyenlerin kendi uygulamalarında farklı araçlar (eğitimsel olarak) kullanabilmeleri için desteklenmelerinin önemli olduğu vurgulamışlardır.

Farklı geçmişlere ve yaklaşımlara sahip yükseköğretim kurumlarında kişisel gelişim planlarına ilişkin daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Geleneksel disiplin kavramalarına yönelik faaliyetlerin güçlü olduğu ortamlarda personelin kişisel gelişim planlamasına ilişkin becerileri tanımlanmalıdır (Clegg ve Bradley, 2006: 73). Literatürde genel olarak öğrencilerin kişisel gelişimleri üzerinde yoğun bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu durum günümüz akademi dünyasında akademisyenlerin kişisel gelişimlerinin önemli olduğunu ve araştırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Özellikle akademiye durağan bir ortamın fazla olmaması, akademisyenlerin kendilerini kişisel olarak geliştirmelerinin önemini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın teorik kısmında ifade edilen nitel ve nicel uygulamalar dikkate alındığında; Gattiker ve Larwood (1988: 574) kişisel gelişimin bireyin kariyer memnuniyeti ile ilişkili olduğunu, Akerlind (2005: 11-28) akademik gelişimde güvenin önemli olduğunu, Williamson ve diğerleri (2005: 137) çalışma ortamındaki uzun vadeli hedeflere odaklanmanın daha fazla memnuniyet sağlayabileceği, Barnett ve Bradley (2007: 633) gelişim için organizasyonel desteğin kariyer memnuniyetini artırabileceği, Cosner (2009: 264) çalışma ortamındaki güvenin kişisel ve mesleki etkileşim eksikliğini önlemesi, Plotnikoff ve diğerleri (2009: 11) çalışma ortamı algılarının becerilere olan etkisi, Joo ve Park (2010: 493) gelişimin kariyer memnuniyetine olan katkısı, Altunel ve diğerleri (2015: 415) kişisel gelişim fırsatlarının sağlanabileceği bir çalışma ortamının oluşturulmasına ihtiyaç olduğunu, Koç ve diğerleri (2015: 309) mesleki gelişimde kişisel gelişimin ve akademisyenin memnuniyet düzeyinin önemli olduğunu, Aytekin ve diğerleri (2016: 1940) akademik üretkenliğin kariyer memnuniyeti ile bilgi ve beceri geliştirme ile olan ilişkisi, Aburumman ve diğerleri (2020: 649) eğitim ve gelişimin kariyer memnuniyetine olan katkısı ve ilgili diğer araştırmalar dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1. Akademisyenlerin çalışma ortamı memnuniyeti kişisel gelişimlerinin artmasına yol açacaktır.

H2. Akademisyenlerin çalışma ortamı memnuniyeti kariyer memnuniyetlerinin artmasına yol açacaktır.

H3. Akademisyenlerin kişisel gelişimleri kariyer memnuniyet düzeylerinin artmasına yol açacaktır.

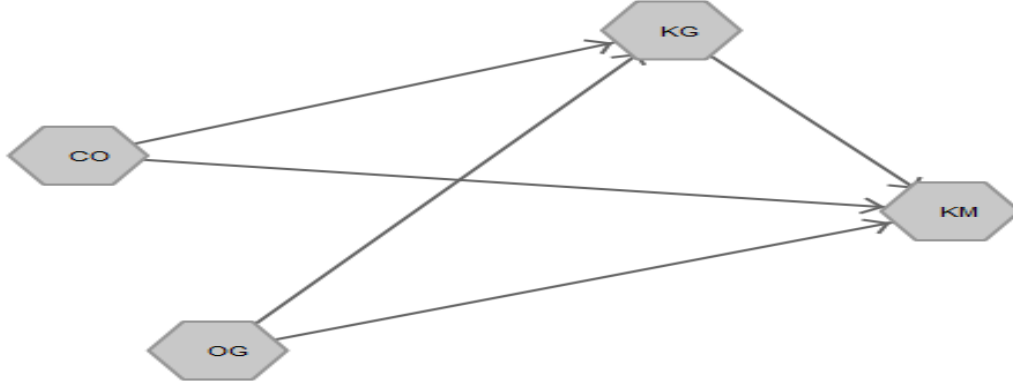
H4. Akademisyenlerin organizasyonlarına güvenleri kişisel gelişimlerinin artmasına yol açacaktır.

H5. Akademisyenlerin organizasyonlarına güvenleri kariyer memnuniyet düzeylerinin artmasına yol açacaktır.

H6. Akademisyenlerin çalışma ortamı memnuniyeti kariyer memnuniyeti ilişkisinde kişisel gelişimleri ara değişken olarak rol oynar.

H7. Akademisyenlerin organizasyonlarına güven kariyer memnuniyeti ilişkisinde kişisel gelişimleri ara değişken olarak rol oynar.

2. Araştırma Modeli



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma modelindeki direkt etkiler dikkate alındığında, akademisyenlerin çalışma ortamlarına ilişkin memnuniyet seviyelerinin (CO) kişisel gelişimleri (KG) ile kariyer memnuniyeti (KM) düzeyleri üzerindeki etkileri araştırılmaktadır. Araştırma direkt etkili modelde akademisyenlerin organizasyonlarına olan güvenlerinin (OG) hem kişisel gelişimleri hem de kariyer memnuniyet seviyeleri üzerindeki olası etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada dolaylı etkileri belirlemek için akademisyenlerin çalışma ortamı memnuniyet düzeylerinin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kişisel gelişimlerinin aracı etkisi araştırılmaktadır. Dolaylı etkide ayrıca akademisyenlerin organizasyonlarına olan güvenlerinin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kişisel gelişimin aracı etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma modelinde toplam etkiler ise akademisyenlerin çalışma ortamı memnuniyetinin kişisel gelişimleri ve kariyer memnuniyeti düzeylerine olan etkisi araştırılmaktadır. Toplam etkilerde akademisyenlerin organizasyona olan güvenlerinin kişisel gelişim ve kariyer memnuniyeti düzeylerine etkisi araştırılmıştır. Toplam etkiye ilişkin son olarak akademisyenlerin kişisel gelişimlerinin kariyer memnuniyeti düzeyine olan etkileri ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

2.1. Araştırma Metodolojisi

Araştırma 2021 yılında Türkiye’de Ege Bölgesi içerisinde dört üniversitede (Afyon Kocatepe Üniversitesi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi ve Ege Üniversitesi’nde) faaliyette bulunan toplam 587 akademisyenin vermiş olduğu cevaplara bağlı olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada pandemi sürecinden ötürü akademisyenlere anketler elektronik (e-posta) olarak ulaştırılmıştır. Araştırmanın anketi dikkate alındığında akademisyenlere demografik bilgileri için 6 adet soru yöneltilmiştir. Araştırmada modele ilişkin değişkenleri ölçmek için ise 20 soru yöneltilmiştir. Araştırma anketinde toplamda 26 adet soru yer almaktadır. Araştırmanın doğrusal ölçekli sorularında (20 adet) 5’li likert tekniğinden (1-Kesinlikle Katılmıyorum... 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde) faydalanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS ve Smart PLS paket programları yardımı ile analiz edilmiş ve ilgili sonuçlar literatür eşliğinde değerlendirilmiştir.

PLS-SEM kısmi yapıları tahmin etmek için regresyon analizine dayandığından içselliği dikkate almak, özellikle açıklamaya odaklanan araştırmalar için oldukça önemlidir (Sarstedt vd., 2019a: 8). Bu açıdan PLS yol modeli metodolojisi yapısal modelin doğrusal olduğunu varsaymaktadır. Bu durum tüm regresyon tekniklerinin yapısal katsayıları tahmin etmek için kullanılabilirliğini ortaya koymaktadır (Mateos-Aparicio, 2011: 2310). Ayrıca örnekleme ilişkin verilerin özellikleri dikkate alındığında PLS’de aynı etki boyutu ve model karmaşıklığı için SEM’den (yapısal eşitlik modellemesi) daha küçük örneklem ile yapılar kolaylıkla ifade edilebilmektedir (Willaby vd., 2015: 75). Bu açıdan daha evvel PLS-SEM ile ilgili gerçekleştirilen sosyal bilimler araştırmaları açısından, uygulama alanı ve erişilen kişi sayısı dikkate alındığında 587 akademisyenin yeterli örneklemi oluşturduğu gözlemlenmektedir (Sarstedt vd., 2019b: 13). Araştırmaya ilişkin ölçekler Tablo 1’de belirtilmiştir.

Tablo 1. Araştırmanın Ölçekleri

| Ölçek | Maddeler | Kaynak |
|---------------------|----------|------------------------------|
| Organizasyona Güven | 5 madde | Chathoth vd., 2007: 346 |
| Çalışma Ortamı | 5 madde | McGuire ve McLaren, 2009: 40 |
| Kişisel Gelişim | 5 madde | Herpen vd., 2017: 71 |
| Kariyer Memnuniyeti | 5 madde | Greenhaus vd., 1990: 86 |

Araştırmada uygulamaya koyulan ölçekler dikkate alındığında organizasyona güven ölçeği Chathoth ve diğerlerinin (2007: 346) araştırmalarında kullandıkları ölçekten 5 madde şeklinde uyarlanmıştır. Çalışma ortamı ölçeği McGuire ve McLaren (2009: 40) araştırmalarından 5 madde olarak çalışma ortamı memnuniyeti şeklinde uyarlanmıştır. Kişisel gelişim ölçeği ise

Herpen ve diğerlerinin (2017: 71) araştırmalarında kullandıkları ölçekten uyarlanmıştı. Kariyer memnuniyeti ölçeği ise Greenhaus ve diğerlerinin (1990: 86) araştırmalarında kullandıkları maddeler dikkate alınarak araştırmaya uyarlanmıştı. Bütün ölçeklere ilişkin maddeler akademisyenlere yönelik olarak çalışmaya uyarlanmıştı.

2.2. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırma analizleri ve yorumlanmasında Smart PLS paket programlarından faydalanılmıştır. Araştırmanın ölçüm modeline ilişkin analizler gerçekleştirilirken akademisyenlerin organizasyona güven, çalışma ortamı memnuniyeti, kişisel gelişim ve kariyer memnuniyeti değişkenlerinin birbirleri ile olan ilişkileri ortaya koyulmuştur. Araştırmaya ilişkin demografik veriler Tablo 2'de (SPSS programı yardımı ile) ifade edilmiştir. Araştırmanın ölçüm modeline ilişkin model uyumunun (Tablo 3) yanında ölçeklerinin ayrı ayrı güvenilirlikleri, ortalama açıklanan varyans değerleri (Tablo 6), ayrışma geçerlilikleri (Tablo 5), f^2 , R^2 değerleri (Tablo 4), faktör analizleri (Tablo 7) ve model çerçevesinde yol katsayıları ile değişkenlerin birbirleri ile ilişkisi (Tablo 8 ve Şekil 2) literatür yardımı ile aşağıda detaylı bir şekilde incelenmiştir. Araştırmada ölçeklerin tamamının geçerliliği .895 (KMO), güvenilirliği .903 (Cronbach Alpha) olarak hesaplanmıştır. Araştırmada ölçeklerin tamamının açıklanan varyansa toplam katkısı ise 67.414 olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar araştırmanın genel olarak geçerli ve güvenilir sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir (Taheri vd., 2014: 2401-2404). Araştırmaya ilişkin demografik veriler Tablo 2'de ortaya koyulmuştur.

Tablo 2. Demografik Veriler

| Aylık Gelir | f | % | Cinsiyet | f | % |
|------------------|-----|-------|-----------------------------------|-----|-------|
| 6000TL ve altı | 4 | 0.7 | Kadın | 293 | 49.9 |
| 6001-8000TL | 263 | 44.8 | Erkek | 294 | 50.1 |
| 8001-10000TL | 142 | 24.2 | Toplam | 587 | 100.0 |
| 10001TL ve üzeri | 178 | 30.3 | | | |
| Toplam | 587 | 100.0 | | | |
| Yaş | f | % | Üniversite | f | % |
| 26 veya altı | 32 | 5.5 | Afyon Kocatepe Üniversitesi | 197 | 33.6 |
| 27-33 yaş | 100 | 17.0 | Aydın Adnan Menderes Üniversitesi | 46 | 7.8 |
| 34-40 yaş | 123 | 21.0 | Dokuz Eylül Üniversitesi | 166 | 28.3 |
| 41-47 yaş | 134 | 22.8 | Ege Üniversitesi | 178 | 30.3 |
| 48 ve üzeri yaş | 198 | 33.7 | Toplam | 587 | 100.0 |
| Toplam | 587 | 100.0 | | | |
| Akademik Ünvan | f | % | Tecrübe | f | % |
| Prof. Dr. | 140 | 23.9 | 6 yıl veya daha az | 131 | 22.3 |
| Doç. Dr. | 105 | 17.9 | 7-11 yıl | 111 | 18.9 |
| Dr. Öğr. Üy. | 78 | 13.3 | 12-16 yıl | 73 | 12.4 |
| Öğr. Gör. | 110 | 18.7 | 17-21 yıl | 94 | 16.0 |
| Arş. Gör. | 138 | 23.5 | 22 yıl ve üzeri | 178 | 30.3 |
| Diğer | 16 | 2.7 | Toplam | 587 | 100.0 |
| Toplam | 587 | 100.0 | | | |

Araştırmaya katılan akademisyenler cinsiyet açısından kadın (293 kişi - %49.9) ve erkek (294 kişi - %50.1) sayılarının birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Akademisyenler aylık gelir açısından en fazla 6001-8000 TL (263 kişi - %44.8) ve 10001 TL ve üzeri (178 kişi %30.3) gelire sahip olanların çoğunlukta olduğu gözlemlenmiştir. Yaş açısından değerlendirildiğinde 48 ve üzeri (198 kişi - %33.7) yaş aralığının çoğunlukta olduğu gözlemlenmektedir. Akademisyenler üniversiteleri açısından değerlendirildiğinde Afyon Kocatepe Üniversitesi (197 kişi - %33.6), Ege Üniversitesi (178 kişi - %30.3), Dokuz Eylül Üniversitesi (166 kişi - %28.3) ve Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (46 kişi - %7.8) olarak sıralanmıştır. Akademik unvan dikkate alındığında katılım sağlayan oranları açısından Profesör Doktor (140 kişi - %23.9), Araştırma Görevlisi (138 kişi - %23.5), Öğretim Görevlisi (110 kişi - %18.7), Doçent Doktor (105 kişi - %17.9) ve Doktor Öğretim Üyesi (78 kişi - %13.3) olarak sıralanmıştır. Akademik tecrübe dikkate alındığında ise 22 yıl ve üzeri (178 kişi - %30.3), 6 yıl veya daha az (131 kişi - %22.3) ve 7-11 yıl (111 kişi - %18.9) tecrübeye sahip olan akademisyenlerin çoğunlukta olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 3. PLS-SEM Model Fit

| Model Fit | Saturated Model | Estimated Model |
|------------|-----------------|-----------------|
| SRMR | 0.058 | 0.058 |
| d_ULS | 0.706 | 0.706 |
| d_G | 0.261 | 0.261 |
| Chi-Square | 912.556 | 912.556 |
| NFI | 0.874 | 0.874 |

Literatürde SRMR değerinin 0.080 ya da bu değer in aşağısında bir değere sahip olmasının araştırma modelinin iyi bir uyuma sahip olduğu ifade edilmektedir (Hu ve Bentler, 1998: 449). Araştırma sonucu elde edilen SRMR değeri (0.058) araştırma modelinin iyi bir uyuma sahip olduğunu ve uygulanabilir olduğunu göstermektedir. Araştırmalarda modeli oluşturan değişkenlerin birbirleri ile artırımlı uyumları NFI değeri ile ortaya koyulmaktadır (Bentler ve Bonett, 1980: 559). Literatürde NFI değeri 0.80'den büyük olması gerektiği ifade edilmektedir. Araştırmalarda ayrıca d_ULS ve d_G değerlerinin 0.05'in üzerinde değerlere sahip olması gerektiği belirtilmektedir (Khoshmaram vd., 2017: 400). Araştırma sonucu NFI (0.874), d_ULS (0.706) ve d_G (0.261) değerlerinin literatürde kabul edilen aralıklara sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonuçlar yapısal modelin genel olarak uyumlu ve uygulanabilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Araştırma f² ve R² Değerleri

| f ² | CO | KG | KM | OG | R ² | R Square | R Square Adjusted |
|----------------|----|--------------|-------|----|----------------|----------|-------------------|
| CO | | 0.026 | 0.054 | | | | |
| KG | | | 0.044 | | KG | 0.047 | 0.044 |
| KM | | | | | KM | 0.286 | 0.282 |
| OG | | 0.001 | 0.075 | | | | |

Literatürde 0.02'den düşük olan f² değerlerinin önemli bir etki oluşturmadığı ifade edilmektedir (Henseler vd., 2012: 109). Araştırmada sadece OG-KG (0.001) değişkenleri arasında önemli bir etki olmadığı gözlemlenmektedir. Araştırma sonucunda bu yol katsayısında anlamlı bir ilişki oluşturmadığı (Tablo 8) da gözlemlenmiştir. Sonuç olarak diğer değişkenlerin tamamında f² değeri önemli bir etki oluşturmuştur. Literatürde yapısal modelin değerlendirilmesi, belirleme katsayısı (R²) ve yol katsayılarını (hipotezlerin testi, Şekil 2) içermektedir (Aburumman vd., 2020: 647). Araştırmalarda R² değeri bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki birleşik etkilerini ifade etmektedir (Hadi vd., 2016: 69). Genel olarak R² değerleri 0.25 (zayıf), 0.50 (orta derece) ve 0.75 (güçlü) değerleri ifade ettiği belirtilmektedir (Hair vd., 2019: 15). Araştırma sonucu KG'nin R² değeri (0.047) düşük KM'nin (0.286) ise orta dereceye sahip olduğu gözlemlenmektedir. Araştırma ölçüm modelinde genel olarak bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerinde önemli etkileri olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5. HTMT Katsayıları ve Fornell-Larcker Kriteri Ayırt Edici Geçerlilikleri

| Faktörler | HTMT Katsayıları | | | | Faktörler | F-L Kriteri | | | |
|-----------|------------------|-------|-------|----|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | CO | KG | KM | OG | | CO | KG | KM | OG |
| CO | | | | | CO | 0.802 | | | |
| KG | 0.240 | | | | KG | 0.214 | 0.741 | | |
| KM | 0.499 | 0.288 | | | KM | 0.445 | 0.277 | 0.856 | |
| OG | 0.647 | 0.173 | 0.493 | | OG | 0.575 | 0.150 | 0.450 | 0.852 |

Literatürde HTMT ayırma geçerliliği korelasyonları her bir yapıya ait ortalama varyans ile yapıların kare korelasyonları arasındaki tutarlılığı ortaya koyduğu belirtilmektedir (Henseler, 2016: 14). Araştırmalarda HTMT'nin kabul edilen üst sınırı 0.90 ya da 0.85'ten daha düşük değerler olması gerektiği vurgulanmaktadır (Hair vd., 2019: 9). Bu değerlerin 0.85'ten küçük olması gizil dışsal yapıların korelasyon gücünü ortaya koymaktadır (Aimran, 2015: 31037). Araştırma Tablo 5'te bütün HTMT katsayılarının literatürde kabul edilen değerler aldığı ve ayırt edici geçerliliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Literatürde Fornell Larcker kriter testi ise kare korelasyonlar ve gizil yapı korelasyonlarının karşılaştırılması olarak ifade edilmektedir. Araştırmalarda korelasyonların köşegen boyunca ortalama karekök varyans değerlerinden daha düşük olması gerektiği ve böylece ayırt edici geçerliliğe sahip olabileceği vurgulanmaktadır (Yahaya, 2019: 21). Başka bir ifade ile ayırt edici geçerlilikte köşegen değerleri (kalın punto ile ifade edilen) satır ve sütunlardaki değerlerden yüksek olması gerekir (Aimran, 2015: 31037). Tablo 5'te elde edilen ölçüm modeli sonuçları bütün değişkenlerin ayırt edici geçerliliğine sahip olduğunu, köşegen değerlerinin satır ve sütunlardaki değerlerden yüksek olduğunu ve araştırmanın uygulanabilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 6. Araştırma Güvenirlikleri ve Ortalama Açıklanan Varyans Değeri

| Faktörler | Cronbach's Alpha | rho_A | CR | AVE |
|-----------|------------------|-------|-------|-------|
| CO | 0.861 | 0.867 | 0.900 | 0.643 |
| KG | 0.800 | 0.867 | 0.854 | 0.549 |
| KM | 0.907 | 0.912 | 0.932 | 0.733 |
| OG | 0.905 | 0.920 | 0.930 | 0.727 |

Literatürde gerçekleştirilen araştırmalarda genellikle araştırmaların iç tutarlılığı ve güvenilirliği Cronbach Alpha (>0.7), Rho_A (>0.7) (Mehmood vd., 2018: 11), CR (>0.7) ve ortalama açıklanan varyans (AVE>0.5) (Aimran, 2015: 5)

değerlerine sahip olmaları gerektiği vurgulanmaktadır (Errassafi vd., 2019: 261). Araştırmalarda AVE değeri her gizli değişken için ortaya koyulan yakınsak geçerliliğin kontrol edilmesi için değerlendirildiği ifade edilmektedir (Wong, 2013: 22). Araştırma sonucu (Tablo 6) elde edilen değerlerin tamamının literatürde kabul edilen değer aralıklarına sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar araştırmanın iç tutarlılığı, geçerli (yakınsak geçerliliği doğrulanmış) ve güvenilir sonuçlara sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Araştırma Faktör Analizi Sonuçları ve VIF Değerleri

| Ölçek | İfadeler | CO | KG | KM | OG | VIF |
|-------|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| CO1 | İş yerimde faaliyetlerim için bana ayrılan alandan memnunum. | 0.846 | | | | 2.189 |
| CO2 | İş yerim oldukça temizdir. | 0.724 | | | | 1.566 |
| CO3 | İş yerimde rahat çalışabilmem için diğer çalışma arkadaşlarım ile yeterli mesafeye sahibim. | 0.822 | | | | 2.196 |
| CO4 | İş yerimde faaliyetlerimi gerçekleştirmemde bana yardımcı olan teçhizatlar (bilgisayar, internet, masa vb.) oldukça kullanışlıdır. | 0.790 | | | | 1.750 |
| CO5 | İş yerim rahatlıkla çalışabilmem için yeterince sessizdir. | 0.821 | | | | 2.033 |
| KG1 | Faaliyetlerim ile ilgili bilgi düzeyimi geliştirmek istiyorum. | | 0.516 | | | 1.343 |
| KG2 | Öğrenmekten zevk alırım. | | 0.835 | | | 1.855 |
| KG3 | Daha fazla kişisel gelişim elde etmek istiyorum. | | 0.590 | | | 1.524 |
| KG4 | Mümkün olabilecek en yüksek seviyede araştırmalarımın devam etmeyi hedeflerim. | | 0.834 | | | 2.078 |
| KG5 | İşim ile ilgili araştırma konuları ilgimi çeker. | | 0.860 | | | 2.248 |
| KM1 | Kariyerimde kazandığım başarıdan memnunum. | | | 0.846 | | 3.276 |
| KM2 | Genel kariyer hedeflerime ulaşma yönünde gerçekleştirdiğim ilerlemeden memnunum. | | | 0.908 | | 4.734 |
| KM3 | Gelir hedeflerimi gerçekleştirme yönünde kaydettiğim ilerlemeden memnunum. | | | 0.720 | | 1.620 |
| KM4 | Hedeflerimi gerçekleştirme yönünde kaydettiğim ilerlemeden memnunum. | | | 0.931 | | 4.755 |
| KM5 | Yeni beceriler geliştirmem için hedeflerime ulaşma yönünde kaydettiğim ilerlemeden memnunum. | | | 0.860 | | 2.820 |
| OG1 | Verilen sözlerin tutulması açısından iş yerimdeki yönetime güvenirim. | | | | 0.871 | 2.730 |
| OG2 | İş yerimin benim adıma kararlar almasına izin vermeye hazırım. | | | | 0.756 | 1.831 |
| OG3 | İş yerim tüm problemlerim ile başa çıkmama yardımcı olur. | | | | 0.921 | 3.900 |
| OG4 | Gerekli beceriye, bilgiye veya yeteneklere sahip olmadığım herhangi bir durumun üstesinden gelmemde iş yerim bana rehberlik eder. | | | | 0.896 | 3.553 |
| OG5 | İş yerimde üst düzey çalışanlardan fikir alabilmem için oluşturulmuş bir mekanizma var. | | | | 0.808 | 2.215 |

Literatürde değişkenlere ilişkin tahminlerde faktör analizleri için PLS-SEM istatistik yöntemi kullanılmasının daha uygun olacağı vurgulanmaktadır (Ringle vd., 2012: 10). Bu istatistik yöntemi ile modellere ilişkin ortaya koyulan faktör analizlerinde yakınsak ve ayrışma geçerlilikleri hesaplanmaktadır (Kock, 2015: 5). Tablo 7’de elde edilen faktör analizi sonucu, her bir maddenin ait olduğu değişken içerisinde toplandığı gözlemlenmektedir. Bu durum araştırma modelindeki uyumun sağlandığını ortaya koymaktadır. Ayrıca her bir ölçek maddesinin faktör yükleri dikkate alındığında genel olarak (KG1 ve KG3 dışında) literatürde kabul edilen değer aralıklarına sahip olduğu görülmektedir. Analiz sonucu elde edilen faktör yüklerinin modele olan katkıları dikkate alındığında, çalışma ortamı ölçeğinde ‘iş yerimde faaliyetlerim için bana ayrılan alandan memnunum’ maddesi ölçeğe en fazla katkıyı sağlamıştır. Kişisel gelişim ölçeğinde ‘işim ile ilgili araştırma konuları ilgimi çeker’ seçeneği kişisel gelişim ölçeğine en fazla katkıyı sağladığı gözlemlenmektedir. Kariyer memnuniyeti ölçeğinde ‘hedeflerimi gerçekleştirme yönünde kaydettiğim ilerlemeden memnunum’ seçeneği olduğu bu maddenin modelin tamamında en yüksek faktör yüküne sahip olduğu görülmektedir. Organizasyona güven ölçeğinde ise ‘iş yerim tüm problemlerim ile başa çıkmama yardımcı olur’ maddesinin en yüksek faktör yüküne sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Literatürde VIF değerinin 5’ten büyük ya da eşit olmasının kritik doğrusallık problemi oluşturduğu, 3 ile 5 arasında bir değer almasının doğrusallık problemi oluşturabileceği ve 3’ten küçük değerler almasının ideal değerlere sahip olduğu vurgulanmaktadır (Hair vd., 2019: 15). Yapısal eşitliğin kullanıldığı bazı araştırmalarda ise VIF değerinin 5 sınırının üzerinde olmasının makul bir şekilde değerlendirilebileceği ifade edilmektedir (Kock ve Lynn, 2012: 552). Araştırma sonucu elde edilen VIF değerleri 5’in üzerinde herhangi bir değer almadığı genel itibari ile kabul edilebilir değer aralıklarına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Araştırma Yol Katsayıları ve Hipotez Modeli Genel Sonuçlar

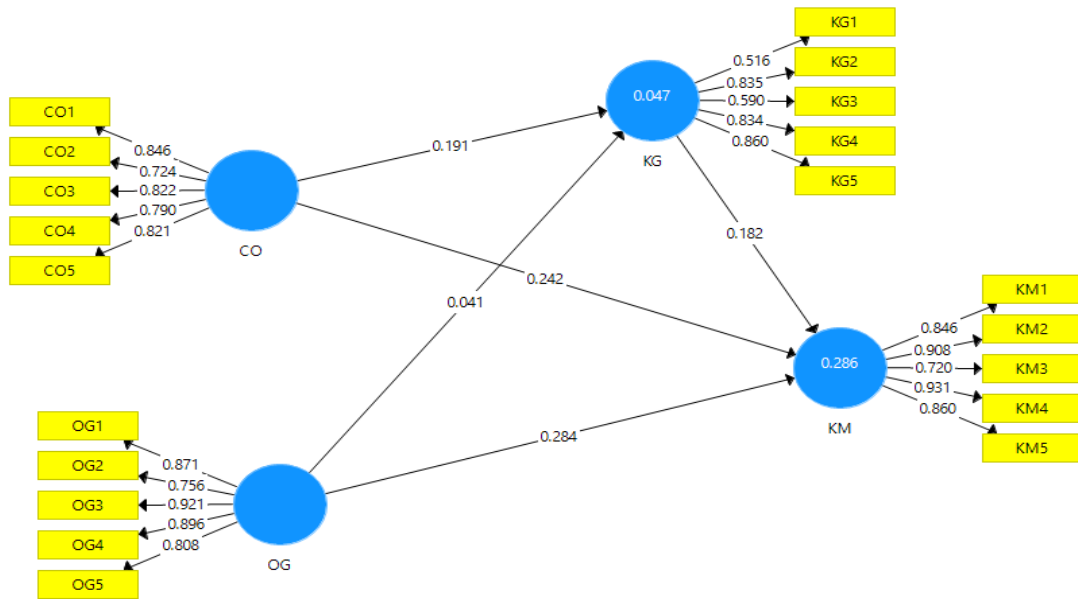
| Hipotez | Etki | O | M | Std Hata | T | P | Sonuç |
|-------------------------|------|-------|-------|----------|-------|-------|-------|
| Doğrudan Etkiler | | | | | | | |
| H1: CO -> KG | (+) | 0.191 | 0.194 | 0.055 | 3.456 | 0.001 | Kabul |

| | | | | | | | |
|-----------------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| H2: CO -> KM | (+) | 0.242 | 0.243 | 0.051 | 4.718 | 0.000 | Kabul |
| H3: KG -> KM | (+) | 0.182 | 0.185 | 0.032 | 5.627 | 0.000 | Kabul |
| H4: OG -> KG | (+) | 0.041 | 0.043 | 0.049 | 0.825 | 0.409 | Red |
| H5: OG -> KM | (+) | 0.284 | 0.284 | 0.046 | 6.219 | 0.000 | Kabul |
| Aracı Etkiler | | | | | | | |
| H6: CO -> KG -> KM | (Aracı) | 0.035 | 0.036 | 0.012 | 2.804 | 0.000 | Kabul |
| H7: OG -> KG -> KM | (Aracı) | 0.007 | 0.008 | 0.009 | 0.804 | 0.421 | Red |
| Toplam Etkiler | | | | | | | |
| CO -> KG | | 0.191 | 0.194 | 0.055 | 3.456 | 0.001 | |
| CO -> KM | | 0.277 | 0.279 | 0.051 | 5.419 | 0.000 | |
| KG -> KM | | 0.182 | 0.185 | 0.032 | 5.627 | 0.000 | |
| OG -> KG | | 0.041 | 0.043 | 0.049 | 0.825 | 0.409 | |
| OG -> KM | | 0.291 | 0.292 | 0.046 | 6.358 | 0.000 | |

Daha evvel gerçekleştirilen araştırmalarda hipotez modeline ilişkin değişkenlerin tutarlılığını ortaya koymak için istatistikî testlerin gücüne bağlı olarak etki büyüklükleri, örneklem büyüklüğü ve anlamlılık düzeylerinin ifade edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Chin vd., 1996: 24). Daha evvel ortaya koyulan örneklem büyüklüğünün geçerliliğine bağlı olarak Tablo 8'de değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkileri, doğrudan etkiler, aracı etkiler ve toplam etkiler çerçevesinde değerlendirilmiştir. Araştırmada ayrıca değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkisi anlamlılık düzeyleri dikkate alınarak değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucu elde edilen doğrudan etkiler dikkate alındığında idda edilen 5 hipotezin 4'ü kabul 1 tanesi red edilmiştir. Bu sonuçlar dikkate alındığında, akademisyenin çalışma ortamının kişisel gelişimini pozitif (0.191) ve anlamlı ($p < ,05$) olarak etkilediği (H1) gözlemlenmiştir. Akademisyenin çalışma ortamları kariyer memnuniyetini de pozitif (0.242) ve anlamlı ($p < ,05$) bir şekilde (H2) etkilemiştir. Araştırmada akademisyenin kişisel gelişimin kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif (0.182) ve anlamlı ($p < ,05$) bir etkisi (H3) görülmüştür. Akademisyenin organizasyonuna güveni kişisel gelişimine olumlu (0.041) ve anlamsız ($p > ,05$) bir etkisi (H4) olduğu gözlemlenmiştir. Akademisyenin organizasyonuna güveninin kariyer memnuniyeti üzerinde ise pozitif (0.248) ve anlamlı ($p < ,05$) bir etkisi (H5) olduğu görülmektedir.

Literatürde aracı etkiye ilişkin sonuç değişkenini etkileyen iki nedensel yol ve üç değişkenli bir sistemin var olduğu ifade edilmektedir. Yani bağımsız değişkenin doğrudan etkisi (CO-KM gibi), arabulucu etkisi (KG-KM) ve bağımsız değişkenden aracı değişkene (CO-KG) bir etkinin olduğu belirtilmektedir (Baron ve Kenny, 1986: 1176). Araştırmalarda ayrıca aracı etki ortaya koyulurken, elde edilen yol katsayılarının çarpımı pozitif ise tamamlayıcı aracı etkinin, negatif ise rekabetçi aracı etkinin gözlemlendiği ifade edilmektedir (Zhao vd., 2010: 204). Araştırmada aracı etkilere ilişkin erişilen sonuçlar dikkate alındığında hipotezlerin biri kabul, biri red edilmiştir. Akademisyenin çalışma ortamının kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kişisel gelişiminin tamamlayıcı aracı (0.035, $p < ,05$) etkisi (H6) olduğu gözlemlenmiştir. Akademisyenin organizasyonuna güveninin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kişisel gelişiminin ise aracı etkisinin olmadığı (0.007, $p > ,05$) sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada toplam etkiler dikkate alındığında ise değişkenlerin doğrudan etkiler ile aynı anlamlılık düzeylerine sahip olduğu, etkiler açısından ise birbirlerine yakın değerlere sahip oldukları gözlemlenmektedir.



Şekil 2. Araştırma Yol Modeline İlişkin Smart PLS-SEM Sonuçları

PLS-SEM araştırmalarında ifade edilen modelin hangi göstergeler tarafından ölçüldüğü ve değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerin ortaya koyulması yeterli kabul edilmektedir (Ravand ve Baghaei, 2016: 3). Şekil 2'de elde edilen sonuçlar dikkate alındığında, akademisyenin çalışma ortamı kişisel gelişimini artırmıştır. Akademisyenin çalışma ortamı kariyer memnuniyetini artırmıştır. Akademisyenin kişisel gelişimi de kariyer memnuniyetini artırmıştır. Araştırmada ayrıca akademisyenin organizasyona güveni kişisel gelişimi ile anlamlı ilişki oluşturmamıştır. Akademisyenin organizasyona güveni kariyer memnuniyetini artırmıştır. Sonuçlar aracı etkiler açısından değerlendirildiğinde; akademisyenin çalışma ortamının kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kişisel gelişiminin aracı etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Akademisyenin organizasyonuna güveninin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde kişisel gelişiminin aracı etkisi olmadığı sonucuna erişilmiştir. Elde edilen sonuçlar genel olarak çalışma ortamı, kişisel gelişim ve kariyer memnuniyetinin birbirleri ile olumlu ve anlamlı ilişkiler ortaya koyduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç ve Değerlendirme

Araştırma sonucu elde edilen bulgular akademisyenlerin kariyer memnuniyeti literatürüne önemli katkılar sağlamaktadır. Kariyer memnuniyeti açısından çalışma ortamından memnun olmalarının önemli katkıları olmuştur. Bu durum organizasyondaki çevresel faktörlerin faaliyetlerini gerçeğeştirmeye elverişli olmasının akademisyenin kariyerine önemli katkılar sağladığını ortaya koymaktadır. Araştırmada ayrıca akademisyenin kişisel gelişimi de kariyer memnuniyetine önemli katkılar sağlamaktadır. Bu durum özellikle akademisyenin kendi iç durumu ile ilgili olması literatüre farklı bir bakış açısı kazandırmaktadır. Zira akademide bireyin kişisel gelişimi kendi açısından oldukça göreceli bir kavram olması kariyer memnuniyeti açısından tatmin olma hissiyatını güçlendirebilir. Araştırmada akademisyenlerin organizasyonlarına olan güvenleri de kariyer memnuniyet düzeylerine önemli katkılar sağlamıştır. Bu durum ise güven kavramının organizasyonlarda oldukça önemli olduğunu, bireyin kendi kişisel kariyeri açısından organizasyona güveni faaliyetlerini teşvik edici bir nitelik sağlayabileceğini ortaya koymaktadır. Araştırmada ayrıca akademisyenin çalışma ortamındaki memnuniyetin kariyer memnuniyeti üzerinde oluşturduğu etkide kişisel gelişimi tamamlayıcı bir aracı etki göstermiştir. Bu sonuç ise kişisel gelişimin hayatın her aşamasında akademisyenin kariyerine önemli katkılar sağlayabildiğini ortaya koymaktadır. Zira akademisyenin kişisel gelişiminde bir sürekliliğin olması bireyi kariyeri açısından faaliyetlerine daha fazla motive olmasına yol açabilir. Bu durum akademik unvan açısından farklılık arz edebilir. Ancak akademisyenin faaliyetlerinde kişisel olarak sürekli bir hareketlilik söz konusu ise bütün statülerde çalışma ortamı, organizasyona güven ve kişisel gelişim kariyer memnuniyetine önemli katkılar sağlayabilir.

Araştırmada elde edilen doğrudan, toplam ve aracı etkiler literatür ile birlikte incelendiğinde; akademisyenin çalışma ortamından memnun olması kişisel gelişimini artırmıştır. Choudhury (2008: 609) isteğe bağlı bir çalışma ortamının varlığının öğrenmeye dayalı güven ilişkisine katkı sağlayabileceğini vurgulamıştır. Bu durum akademide öğrenme davranışının kişisel gelişim açısından önemli olduğunu, dolayısı ile araştırma sonucunu desteklediğini ortaya koymaktadır. Akhbar ve Musa (2012: 137-143) akademik çalışma ortamında akademisyenlerin birbirlerine yakın (oda açısından) olmasının bilgi paylaşımı, etkileşim ve kalite açısından önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumun memnuniyet ve kişisel gelişime önemli katkıları olabilir. Khan ve diğerleri (2012: 134) akademisyenlerin rahat bir çalışma ortamına sahip olduklarını ve görevlerini kolaylıkla yerine getirebildiklerini belirtmişlerdir. Bu durum araştırmayı desteklemektedir. Altunel ve diğerleri (2015: 415) akademisyenlere uygun çalışma ortamının oluşturulması ile kişisel gelişim fırsatlarının sağlanabileceğini ifade edilmiiştir. Bu yaklaşım araştırmayı desteklemektedir.

Akademisyenin çalışma ortamından memnun olması kariyer memnuniyet düzeyini artırmıştır. Nias (1981: 245) çalışma ortamındaki iyileştirmelerin çalışan memnuniyetini artırabileceğini belirtmiştir. Dinham ve Scott (1998: 363) ise araştırmalarında belirli faktörlerin varlığı ya da yokluğunun bireyin memnuniyet düzeyini etkileyeceğini ifade etmişlerdir. Araştırmada çalışma ortamındaki memnuniyet varlığının kariyer memnuniyetine önemli etkileri olduğu gözlemlenmiştir. Barnett ve Bradley (2007: 633) organizasyonel desteğin kariyer memnuniyetini artırdığını belirtmişlerdir. Araştırmada akademisyenin çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyi önemli bir organizasyonel destek aracı olabileceği gözlemlenmektedir. Zira çalışma ortamı memnuniyeti kariyer memnuniyetini artırmıştır. Kraimer ve diğerleri (2019: 147) akademisyenin ümit ettiği idari bir pozisyonu alamaması ya da kariyerinin erken dönemlerinde terfi olamamasının düşük kariyer memnuniyeti oluşturacağını ifade etmişlerdir. Bu durum çalışma ortamındaki pozisyon ve terfilerin kariyer memnuniyet düzeyi için önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları genel olarak akademisyenlerin çalışma ortamlarında pozisyon ve terfi açısından memnuniyet sergileyebildiklerini ortaya koymaktadır.

Akademisyenin kişisel gelişimi kariyer memnuniyetini artırmıştır. Gattiker ve Larwood (1988: 574) kişisel gelişimin çalışanın kariyer memnuniyeti ile ilişkili olması gerektiğini vurgulamışlardır. Araştırma sonucu kişisel gelişimin kariyer memnuniyetine katkısı bu ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Barnett ve Bradley (2007: 633) araştırmalarında çalışanın bireysel menfaatlerinin organizasyon tarafından teşvik edilerek kariyer memnuniyetlerinin artırılabilceğini belirtmişlerdir. Bu durum çalışanın kişisel gelişimine doğru orantılı gerçeğeştirilir ise kariyer memnuniyetine önemli katkıları olabilir. Joo ve Park

(2010: 493) çalışanların gelişimsel geri bildirimlerinin kariyer memnuniyetine katkıları olduğunu ifade etmişlerdir. Bu sonuç araştırma sonucunu desteklemektedir. Aytekin ve diğerleri (2016: 1940) akademisyenler üzerindeki araştırmalarında akademik üretkenliğin kariyer memnuniyeti ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Üretkenlik ve kişisel gelişimin birbirlerini tamamlayıcı görevi dikkate alındığında akademisyenin kariyer memnuniyeti düzeyine önemli katkıları olabilir. Aburumman ve diğerleri (2020: 649) çalışanların organizasyonlarında eğitim ve geliştirme programlarının olmasının kariyer memnuniyetini olumlu yönde etkileyebileceğini vurgulamışlardır. Eğitim ve geliştirimin kişisel gelişime olan katkıları dikkate alındığında kariyer memnuniyeti açısından araştırmayı desteklemektedir.

Akademisyenlerin organizasyonlarına güvenleri kişisel gelişimleri üzerinde anlamlı bir etki oluşturmamıştır. Cosner (2009: 264) güven ortamında iletişim ve etkileşimin önemli olduğunu, kişisel olarak etkileşim yokluğunun güven gelişimini önlediğini ifade etmiştir. Bu durum akademisyenlerin organizasyonlarında iletişim veya etkileşim ile ilgili bazı aksaklıklar yaşabildiklerini ortaya koymaktadır. Pienaar ve Bester (2009: 381) akademisyenler üzerindeki araştırmalarında, akademisyenlerin eğitim ve gelişime ihtiyaç duyduklarını ve organizasyonun akademisyenin kariyer planı ve gelişimi konusunda daha fazla destek sağlaması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu durum araştırma sonucu ile birlikte değerlendirildiğinde organizasyonun akademisyen için ortaya koyduğu kariyer planı ya da kişisel gelişim imkânlarının sınırlı olmasının akademisyen açısından güven oluşturmamasına sebep olmuş olabilir.

Akademisyenin organizasyonuna güveni kariyer memnuniyet düzeyini artırmıştır. Cosner (2009: 264) araştırmasında güven ortamında etkileşim ve iletişimin önemli olduğunu, kişisel ve mesleki açıdan etkileşimin olmamasının güven gelişimini önlediğini vurgulamıştır. Araştırmada kariyer memnuniyetinin kişisel ve mesleki boyut ile ilişkisi dikkate alındığında organizasyona olan güvenin kariyer memnuniyetine olan katkısı araştırmayı desteklemektedir. Jena ve diğerleri (2017: 6) çalışanların güvenini artırmak için organizasyonda kariyer geliştirme fırsatlarının oluşturulması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu durum araştırmada kariyer memnuniyeti açısından akademisyenlerin organizasyonlarına güvendiklerini ve kariyer geliştirme fırsatlarının var olduğunu ortaya koymaktadır.

Akademisyenin çalışma ortamındaki memnuniyetinin kariyer memnuniyet düzeyi üzerindeki etkisinde kişisel gelişimi aracı etkiye sahip olmuştur. Hua (2010: 4) organizasyonda fiziki ortamın çalışan memnuniyeti üzerinde etkili olabileceğini belirtmiştir. Beausaert ve diğerleri (2013: 153) organizasyonda kişisel gelişimi geliştirme araçlarının varlığının çalışanın öğrenimini ve iş yetkinliğini geliştirebileceğini ifade etmişlerdir. Koç ve diğerleri (2015: 309) akademisyenlerin mesleki gelişimlerinde kişisel gelişim ve memnuniyetin önemli olduğunu açıklamışlardır. Tiwari ve Tiwari (2020: 462) ise çalışma ortamının çalışan memnuniyetini etkilemede kilit bir rol üstlendiğini vurgulamışlardır. Bu ifadeler genel olarak değerlendirildiğinde araştırma sonucunu desteklediği gözlemlenmektedir.

Araştırma sonucu akademisyenlerin kariyer memnuniyetinde çalışma ortamlarının, kişisel gelişimlerinin ve organizasyonlarına olan güvenlerinin oldukça etkili olduğu gözlemlenmektedir. Gelecek araştırmalarda akademisyenlerin kariyer memnuniyet düzeyleri için algılanan örgütsel destek, iş ve aileye ilişkin rol uyumu ve özdeşleşme kavramlarının etkileri araştırılabilir.

Kaynakça

- Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K. & Abadi, M. (2020). Them impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turn-over intention. *Management Science Letters*, 10, 641-652.
- Aimran, A. N., Afthanorhan, A. & Razali, N. H. M. (2015). Moderated mediation using partial least square structural equation modeling (PLS-SEM). *Elixir Statistics*, 80, 31035-31039.
- Aimran, A. N., Afthanorhan, W. W. M. A. & Razali N. H. M. (2015). Moderated mediation using partial least square structural equation modeling (PLS-SEM). *International Journal of Engineering & Technology Research*, 3(2), 1-10.
- Akerlind, G. S. (2005). Academic growth and development: How do university academics experience it? *Higher Education*, 50(1), 1-32.
- Akhbar, A. R. N. & Musa, M. F. (2012). Enhancing human Interaction of knowledge sharing in higher learning worcplace environment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 35, 137-145.
- Akiri, A. A. (2014). Teachers career satisfaction and students academic performance in delta public secondary schools. *Journal of Educational and Social Research*, 4(1), 267-272.
- Ali, S. M., Shaharudin, M. R. & Anuar, A. (2012). The association between job positions, work experience and career satisfaction: The case of Malaysian's academic staff. *Asian Social Science*, 8(10), 35-44.
- Alias, J., Mat, N. & Muslim, N. (2019). Trust, knowledge self-efficacy and reciprocal benefits on knowledge sharing among Malaysian academicians. *International Journal of Supply Chain, Operation Management and Logistic*, 1(1), 1-10.

- Altunel, M. C., Kocak, O. E. & Cankir, B. (2015). The effect of job resources on work engagement: A study on academicians in Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(2), 409-417.
- Attiq, S., Rasool, H. & Iqbal, S. (2017). The impact of supportive work environment, trust and self-efficacy on organizational learning and its effectiveness: A stimulus-organism response approach. *Business & Economic Review*, 9(2), 73-100.
- August, L. & Waltman, J. (2004). Culture, climate, and contribution: Career satisfaction among female faculty. *Research in Higher Education*, 45(2), 177-192.
- Aytekin, I., Erdil, O., Erdoğan, N. & Akgün, A. E. (2016). Academicians career capital and career satisfaction: The mediation effect of research productivity. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16(6), 1921-1945.
- Baldwin, R. G. & Blackburn, R. T. (1981). The academic career as a developmental process: Implications for higher education. *The Journal of Higher Education*, 52(6), 598-614.
- Barnett, B. R. & Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Beusaert, S., Segers, M., Fouarge, D. & Gijssels, W. (2013). Effect of using a personal development plan on learning and development. *Journal of Workplace Learning*, 25(3), 145-158.
- Beccerra, M. & Gupta, A. K. (1999). Trust within the organization: Integrating the trust literature with agency theory and transaction costs economics. *Public Administration Quarterly*, 23(2), 177-203.
- Bentler, P. M. & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Bolli, T. & Renold, U. (2017). Comparative advantages of school and workplace environment in skill acquisition: Empirical evidence from a survey among professional tertiary education and training students in Switzerland. *Evidence-based HRM: A Global Forum Empirical Scholarship*, 5(1), 6-29.
- Chandra, S. & Varghese, D. T. (2019). Work environment in educational institutions: Work stress leads to work-life imbalance to academicians. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 8(2), 64-73.
- Chathoth P. K., Mak, B., Jauhari, V. & Manaktola, K. (2007). Employees perceptions of organizational trust and service climate: A structural model combining their effects on employee satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31(3), 338-357.
- Chin, W. W., Marcolin, B. L. & Newsted, P. R. (1996). A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a monte carlo simulation study and voice mail emotion/adoption study. *Proceedings of the Seventeenth International Conference on Information Systems*, 21-41.
- Choudhury, E. (2008). Trust in administration: An integrative approach to optimal trust. *Administration & Society*, 40(6), 586-620.
- Clegg, S. & Bradley, S. (2006). Models of personal development planning: Practice and processes. *British Educational Research Journal*, 32(1), 57-76.
- Cosner, S. (2009). Building organizational capacity through trust. *Educational Administration Quarterly*, 45(2), 248-291.
- Culbert, S. A. & McDonough, J. J. (1986). The politics of trust and organization empowerment. *Public Administration Quarterly*, 10(2), 171-188.
- Das, S. C. & Gujrati, M. R. (2013). An assessment of Indian academicians satisfaction level with workplace environment: A descriptive study. *Pacific Business Review International*, 5(8), 13-22.
- Dedahanov, A. T. & Rhee, J. (2015). Examining the relationships among trust, silence and organizational commitment. *Management Decision*, 53(8), 1843-1857.
- Dinham, S. & Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive career satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 362-378.

- Donati, M. & Watts, M. (2005). Personal development in counsellor training: Towards a clarification of inter-related concepts. *British Journal of Guidance & Counselling*, 33(4), 475-484.
- Dzimirka, M., Fijalkowska, J. & Sulkowski, L. (2018). Trust-based quality culture conceptual model for higher education institutions. *Sustainability*, 10(8), 1-22.
- Errassafi, M., Abbar, H. & Benabbou, Z. (2019). The mediating effect of internal integration on the relationship between supply chain integration and operational performance: Evidence from moroccan manufacturing companies. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 12(2), 254-273.
- Gattiker, U. E. & Larwood, L. (1988). Predictors for managers career mobility, success, and satisfaction. *Human Relations*, 41(8), 569-591.
- Gattiker, U. E. & Larwood, L. (1989). Career success, mobility and extrinsic satisfaction of corporate managers. *The Social Science Journal*, 26(1), 75-92.
- Gillespie, N. & Dietz, G. (2009). Trust repair after an organization-level failure. *The Academy of Management Review*, 34(1), 127-145.
- Greenhaus J. H., Parasuraman, S. & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Hadi, N. U., Abdullah, N. & Sentosa, I. (2016). Making sense of mediating analysis: A marketing perspective. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 5(2), 62-76.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R. & Rehman, K. U. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: Mediating role of employee health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173-193.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Heerwagen, J. H., Heubach, J. G., Montgomery, J. & Weimer, W. C. (1995). Environmental design, work, and well being: Managing occupational stress through changes in the workplace environmental. *AAOHN Journal*, 43(9), 458-468.
- Henseler, J., Fassott, G., Dijkstra, T. K. & Wilson, B. (2012). Analysing quadratic effects of formative constructs by means of variance-based structural equation modelling. *European Journal of Information Systems*, 21(1), 99-112.
- Henseler, J., Hubona, G. & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2-20.
- Herpen, S. G. A. V., Meeuwisse, M., Hofman, W. H. A., Severiens, S. E. & Arends, L. R. (2017). Early predictors of first-year academic success at university: Pre-university effort, pre-university self-efficacy, and pre-university reasons for attending university. *Educational Research and Evaluation*, 23(1/2), 52-72.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *The Academy of Management Review*, 20(2), 379-403.
- Hu, L-T. & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.
- Hu, S. & Kuh, G. D. (2003). Diversity experiences and college student learning and personal development. *Journal of College Student Development*, 44(3), 320-334.
- Hua, Y. (2010). A model of workplace environment satisfaction, collaboration experience, and perceived collaboration effectiveness: A survey instrument. *International Journal of Facility Management*, 1(2), 1-21.
- Huangfu, G., Lv, F., Sheng, C. & Shi, X. (2017). Effect of workplace environment cleanliness on judgment of counterproductive work behavior. *Social Behavior and Personality*, 45(4), 599-604.
- Huff, L. & Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven nation study. *Organization Science*, 14(1), 81-90.
- Irving, J. A. & Williams, D. I. (1999). Personal growth and personal development: Concepts clarified. *British Journal of Guidance and Counselling*, 27(4), 517-526.
- Jena, L. K., Pradhan, S. & Panigrahy, N. P. (2017). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*, 30, 1-8.

- Joo, B-K. & Ready, K. J. (2012). Career satisfaction: The influences of proactive personality, performance goal orientation, organizational learning culture, and leader-member exchange quality. *Career Development International*, 17(3), 276-295.
- Joo, B-K. & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482-500.
- Joo, B-K. & Lim, T. (2013). Transformational leadership and career satisfaction: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(10), 1-11.
- Judge, T., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz Jr., R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Karapinar, P. B., Camgoz, S. M. & Ekmekci, O. T. (2016). The mediating effect of organizational trust on the link between the areas of work life and emotional exhaustion. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16, 1947-1980.
- Khan, S. H., Azhar, Z., Parveen, S., Naeem, F. & Sohail, M. M. (2012). Exploring the impact of infrastructure, pay incentives and workplace environment on employees performance (a case study of Sargodha University). *Asian Journal of Empirical Research*, 2(4), 118-140.
- Khoshmaram, M., Zarafshani, K., Alibaygi, A. & Mirakzadeh, A. (2017). Exploring the role of social capital in agricultural entrepreneurial opportunity recognition: Application of smart PLS. *International Journal of Agricultural Management and Development*, 7(4), 395-406.
- Knesek, G. (2015). Creating a feedback-rich workplace environment: Lessons learned over a 35+ year career in human resources. *The Psychologist-Manager Journal*, 18(3-4), 109-120.
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration*, 11(4), 1-10.
- Kock, N. & Lynn, G. S. (2012). Lateral collinearity and misleading results in variance-based SEM: An illustration and recommendations. *Journal of the Association for Information Systems*, 13(7), 546-580.
- Koç, M., Demirbilek, M. & Ince, E. Y. (2015). A needs assessment for academicians 'professional development'. *Education and Science*, 40(177), 297-311.
- Kraimer, M. L., Greco, L., Seibert, S. E. & Sargent, L. D. (2019). An investigation of academic career success: The new tempo of academic life. *Academy of Management Learning & Education*, 18(2), 128-152.
- Kramer, R. M. (1999). Trust and distrust in organizations: Emerging perspectives, enduring questions. *Annual Review of Psychology*, 50, 569-598.
- Leigh, I. W. (1999). Inclusive education and personal development. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 4(3), 236-245.
- Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Drost, A. W. & Hamrick, F. L. (2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 287-307.
- Lounsbury, J. W., Foster, N., Patel, H., Carmody, P., Gibson, L. W. & Stairs, D. R. (2012). An investigation of personality traits of scientists versus nonscientists and their relationship with career satisfaction. *R&D Management*, 42(1), 47-59.
- Lounsbury, J. W., Park, S-H., Sundstrom, E., Williamson, J. M. & Pemberton, A. E. (2004). Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 395-406.
- Maqsood, A., Rehman, G. & Hanif, R. (2016). Workplace environment as predictor of burnout in academicians and the moderating role of personality and organizational sector. *FWU Journal of Social Sciences*, 10(2), 33-43.
- Makhbul, Z. M. (2013). Workplace environment towards emotional health. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(1), 183-195.
- Mateos-Aparicio, G. (2011). Partial least squares (PLS) methods: Origins, evolution, and application to social sciences. *Communications in Statistics – Theory and Methods*, 40(13), 2305-2317.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.

- McGuire, D. & McLaren, L. (2009). The impact of physical environment on employee commitment in call centres: The mediating role of employee well-being. *The Performance Management*, 15(1/2), 35-48.
- McIlveen, P., Beccaria, G. & Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 229-236.
- Mittendorff, K., Jochems, W., Meijers, F. & Brok, P. D. (2008). Differences and similarities in the use of the portfolio and personal development plan for career guidance in various vocational schools in the netherlands. *Journal of Vocational Education and Training*, 60(1), 75-91.
- Nadarajah, S., Kadiresan, V., Kumar, R., Kamil, N. N. A. & Yusoff, Y. M. (2012). The Relationship of HR Practices and Job Performance of Academicians towards Career Development in Malaysian Private Higher Institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 102-118.
- Nair, M. S. & Salleh, R. (2015). Linking performance appraisal justice, trust, and employee engagement: A conceptual framework. *Social and Behavioral Sciences*, 211, 1155-1162.
- Nevgi, A. & Löfström, E. (2015). The development of academics teacher identity: Enhancing reflection and task perception through a university teacher development programme. *Studies in Educational Evaluation*, 46, 53-60.
- Nias, J. (1981). Teacher satisfaction and dissatisfaction: Herzberg's 'two-factor' hypothesis revisited. *British Journal of Sociology of Education*, 2(3), 235-246.
- Pienaar, C. & Bester, C. (2009). Addressing career obstacles within a changing higher education work environment: Perspectives of academics. *South African Journal of Psychology*, 39(3), 376-385.
- Plotnikoff, R. C., Pickering, M. A., Flaman, L. M. & Spence, J. C. (2009). The role of self-efficacy on the relationship between the workplace environment and physical activity: A longitudinal mediation analysis. *Health Education & Behavior*, 20(10), 1-16.
- Porter, T. W. & Lilly, B. S. (1996). The effects of conflict, trust, and task commitment on project team performance. *The International Journal of Conflict Management*, 7(4), 361-376.
- Prodaniuk, T. R., Plotnikoff, R. C., Spence, J. C. & Wilson, P. M. (2004). The influence of self-efficacy and outcome expectations on the relationship between perceived environment and physical activity in the workplace. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 1, 1-11.
- Ravand, H. & Baghaei, P. (2016). Partial least squares structural equation modeling with R. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 21(11), 1-16.
- Rego, A. & Cunha, M. P. (2009). Do the opportunities for learning and personal development lead to happiness? It depends on work-family conciliation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 334-348.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M. & Straub, D. W. (2012). Editor's comments: A critical look at the use of PLS-SEM in 'MIS quarterly'. *MIS Quarterly*, 36(1), 3-14.
- Ryckman, R. M., Hammer, M., Kaczor, L. M. & Gold, J. A. (1996). Construction of a personal development competitive attitude scale. *Journal of Personality Assessment*, 66(2), 37-385.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J-H., Ting, H., Moisescu, O. I. & Radomir, L. (2019a). Structural model robustness checks in PLS-SEM. *Thourism Economics*, 20(10), 1-24.
- Sarstedt, M., Hair Jr, J. F., Cheah, J-H., Becker, J-M. & Ringle, C. M. (2019b). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal*, 5(25), 1-15.
- Schnackenberg, A. K. & Tomlison, E. C. (2014). Organizational transparency: A new perspective on managing trust in organization-stakeholder. *Journal of Management*, 20(10), 1-27.
- Siddiqui, H., Raza, F. & Imran, T. (2017). Psychological empowerment of university academicians through job crafting in a challenging environment. *GMJACS*, 7(2), 151-158.
- Singh, B. S. P. & Malhotra, M. (2015). The mediating role of trust in the relationship between perceived organizational support and silence. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(9), 15-24.
- Taheri, S. M., Sarfaraz, A. H. & Akbar, S. M. S. A. (2014). Investigating the effects of knowledge management and organizational innovation on organizational strategy: Evidence from insurance industry. *Management Science Letters*, 4, 2399-2406.

- Timms, C. & Brough, P. (2013). 'I like being a teacher' career satisfaction, the work environment and work engagement. *Journal of Educational Administration*, 51(6), 768-789.
- Tiwari, S. K. & Tiwari, P. (2020). Determinants of job satisfaction affected by work environment: An academicians perspective from non-public institutions. *International Journal on Emerging Technologies*, 11(2), 461-467.
- Victor, J. & Hoole, C. (2017). The influence of organisational rewards on workplace trust and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 15, 1-14.
- Wilkins-Yel, K. G., Roach, C. M. L., Tracey, T. J. G. & Yel, N. (2018). The effects of career adaptability on intended academic persistence: The mediating role of academic satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 67-77.
- Willaby, H. W., Costa, D. S. J., Burns, B. D., Maccann, C. & Roberts, R. D. (2015). Testing complex models with small sample sizes: A historical overview and empirical demonstration of what partial least squares (PLS) can offer differential psychology. *Personality and Individual Differences*, 84, 73-78.
- Williamson, J. M., Pemberton, A. E. & Lounsbury, J. W. (2005). An investigation of career and job satisfaction in relation to personality traits of information professionals. *The Library Quarterly: Information, Community, Policy*, 75(2), 122-141.
- Wong, K. K-K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using smartPLS. *Marketing Bulletin*, 24, 1-32.
- Yahaya, M. L., Murtala, Z. A. & Onukwube, H. N. (2019). Partial least squares (PLS-SEM): A note for beginners. *International Journal of Environmental Studies and Safety Research*, 4(4), 1-30.
- Zhao, X., Lync, J. G. & Chen, Q (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206.

Extended Abstract

Aim and Scope

In today's academy environment, where education and development are continuous, academicians carry out many academic and administrative activities to increase their career satisfaction levels. In these activities, academicians' trust in the organization, working environment, and personal development are important concepts. The research aims to clarify the relationship of these concepts with each other. The research includes academicians working in four universities for this purpose.

Methodology

The research was carried out in 2021 depending on the answers given by a total of 587 academicians working in four universities (Afyon Kocatepe University, Aydın Adnan Menderes University, Dokuz Eylül University, and Ege University) in the Aegean Region in Turkey. In the research, due to the pandemic process, the questionnaires were sent to the academicians electronically (e-mail). Considering the survey of the research, 6 questions were asked to the academicians for their demographic information. In the research, 20 questions were asked to measure the variables related to the model. There are a total of 26 questions in the research questionnaire. In the linear scale questions (20 items) of the research, the 5-point Likert technique (1-Strongly Disagree... 5-Strongly Agree) was used. The data obtained in the study were analyzed with the help of SPSS and Smart PLS package programs and the related results were evaluated in the light of the literature.

Findings

It is observed that the number of females (293 people - 49.9%) and males (294 people - 50.1%) of the academicians participating in the study are very close to each other. It is observed that academicians have a maximum monthly income of 6001-8000 TL (263 persons - 44.8%) and those with an income of 10001 TL and above (178 persons 30.3%) are in the majority. When evaluated in terms of age, it is observed that the age range of 48 and over (198 people - 33.7%) is the majority. When the academicians are evaluated in terms of universities, they are listed as Afyon Kocatepe University (197 people - 33.6%), Ege University (178 people - 30.3%), Dokuz Eylül University (166 people - 28.3%), and Aydın Adnan Menderes University (46 people - 7.8%). Considering the academic title, Professor Doctor (140 people - 23.9%), Research Assistant (138 people - 23.5%), Lecturer (110 people - 18.7%), Associate Professor (105 people - 17.9%) and Doctor Teaching Member (78 people - 13.3%). Considering the academic experience, it was observed that the majority of the

academicians had 22 years and more (178 people - 30.3%), 6 years or less (131 people - 22.3%), and 7-11 years (111 people - 18.9%).

Considering the direct effects obtained as a result of the research, 4 of the claimed 5 hypotheses were accepted and 1 was rejected. Considering these results, it was observed (H1) that the work environment of the academician affected his personal development positively (0.191) and significantly ($p < .05$). The working environments of the academician also affected career satisfaction positively (0.242) and significantly ($p < .05$) (H2). In the study, a positive (0.182) and a significant ($p < .05$) effect (H3) of personal development of the academician on career satisfaction was observed. It is observed that the trust of the academician in his organization has a positive (0.041) and a meaningless ($p > .05$) effect (H4) on his personal development. It is seen that academician's trust in his organization has a positive (0.248) and a significant ($p < .05$) effect (H5) on career satisfaction. In the literature, it is stated that there are two causal pathways and a three-variable system affecting the outcome variable of the mediating effect. In other words, it is stated that the independent variable has a direct effect (such as CO-KM), a mediator effect (KG-KM), and an effect from the independent variable to the mediator variable (CO-KG) (Baron and Kenny, 1986: 1176).

When an intermediate effect occurs in research; If the product of the obtained path coefficients is positive, the "complementary mediation" effect is observed; If it is negative, "competitive intermediation" effect is observed (Zhao et al., 2010: 204). When looking at the results of the mediation effects in the study, one of the hypotheses was accepted, while the other was rejected. It was observed that personal development (H6) was a complementary mediator variable (0.035, $p < .05$) in the effect of academician's work environment on career satisfaction. It was concluded that the academician's trust in his organization has no mediating effect on career satisfaction (0.007, $p > .05$). Considering the total effects in the study, it is seen that the variables have the same significance levels as the direct effects and similar values in terms of effects.

Conclusion

The findings obtained as a result of the research make important contributions to the "career satisfaction" literature of academicians. Their satisfaction with the working environment has contributed significantly to career satisfaction. This situation reveals that the environmental factors in the organization are suitable to carry out their activities and make significant contributions to the academician career. The personal development of academics in the research also contributes significantly to career satisfaction. This situation is particularly related to the internal state of the academician, which brings a different perspective to the literature. Since the personal development of the individual in academia is a very relative concept, it can strengthen the sense of satisfaction in terms of career satisfaction. In the study, the trust of academics in their institutions also contributed significantly to career satisfaction levels. This situation reveals that the concept of trust is very important in organizations and it can provide a quality that encourages trust in the organization in terms of an individual's career. The study also showed that satisfaction in the work environment of the academician has a complementary mediating effect on career satisfaction. This result reveals that personal development can make important contributions to the career of the academician at every stage of life. Continuity in the personal development of the academician may cause the individual to be more motivated to his / her activities in terms of his / her career. This situation may differ in terms of academic title. However, if there is constant personal mobility in the activities of the academician, the working environment in all statuses, trust in the institution and personal development can contribute to career satisfaction.

As a result of the research, it was seen that the work environment, personal development and trust in their organizations were very effective in academicians' career satisfaction. In future studies, the effects of perceived organizational support, role adaptation of work and family, and identification on academicians' career satisfaction levels can be investigated.