



International JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 18.07.2023
Published /Yayınlanma 30.09.2023
Volume/Issue (Cilt/Sayı)-ss/pp 10(99), 2389-2393

10.5281/zenodo.8396838
Araştırma Makalesi
ISSN: 2459-1149

Dr. Öğretim Üyesi Neşe Salik Ata
<https://orcid.org/0000-0002-8977-7881>
Kafkas Üniversitesi, Atatürk Sağlık Hizmetleri MYO, Kars / TÜRKİYE

Nesrin Aksu
<https://orcid.org/0000-0002-7135-6077>
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, SBE İşletme ABD, Van / TÜRKİYE

Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişki Üzerine Bir Meta Analiz Çalışması A Meta-Analysis Study on the Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction

ÖZET

Psikolojik sermaye, bireylerin umut, öz-yeterlik, dayanıklılık ve iyimserlik gibi içsel kaynakları kapsayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bu içsel kaynaklar, bireylerin iş yaşamındaki zorluklarla başa çıkma yeteneklerini artırmakta, duygusal refahlarını güçlendirmektedir. İş tatmini, bireylerin işleriyle ilgili duydukları memnuniyeti ifade etmektedir. İş tatmini motivasyonu artırmakta, işteki bağlılığı güçlendirmekte ve işletme içinde daha olumlu bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkı sağlamaktadır. Literatür incelendiğinde psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışmaya rastlanmıştır. Bu kapsamda psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi derinlemesine incelen çalışmalar tespit edilerek meta analiz yapılması amaçlanmıştır.

Yapılan araştırma sonucunda psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar araştırılmış ve araştırma sonucunda ULAKBİM'den 12 tane, Google Scholar'dan 56 tane ve YÖK'ün Ulusal Tez Merkezinden 29 tane çalışmaya ulaşılmıştır. Analize uygun verileri olmayan çalışmalar elenerek 7 çalışma, 2248 bireysel veri CMA 3.0 istatistik paketi aracılığıyla analiz edilmiştir. Yapılan çalışma ile daha önce yayınlanmış araştırmalardan elde edilen verileri bir araya getirerek, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişki sistematik bir şekilde incelenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Meta Analiz, İş Tatmini, Psikolojik Sermaye.

ABSTRACT

Psychological capital is defined as a concept that includes individuals' internal resources such as hope, self-efficacy, resilience and optimism. These internal resources increase individuals' abilities to cope with difficulties in business life and strengthen their emotional well-being. Job satisfaction refers to the satisfaction individuals feel about their jobs. Job satisfaction increases motivation, strengthens commitment at work and contributes to the creation of a more positive working environment within the company. When the literature was examined, many studies were found investigating the relationship between psychological capital and job satisfaction. In this context, it was aimed to conduct a meta-analysis by identifying studies that examined the relationship between psychological capital and job satisfaction in depth.

As a result of the research, studies on the relationship between psychological capital and job satisfaction were searched and as a result of the research, 12 studies from ULAKBİM, 56 studies from Google Scholar and 29 studies from YÖK's National Thesis Center were found. Studies that did not have suitable data for analysis were eliminated and 7 studies and 2248 individual data were analyzed through the CMA 3.0 statistical package. By bringing together the data obtained from previously published studies, the relationship between psychological capital and job satisfaction was systematically examined. As a result of the findings, it was determined that there was a positive relationship between psychological capital and job satisfaction.

Keywords: Meta-Analysis, Job Satisfaction, Psychological Capital.

1. GİRİŞ

Günümüzün hızla değişen ve rekabetçi iş dünyasında, bireylerin iş tatminini artırmak, işletmelerin sürdürülebilir başarısını sağlamak için kritik bir öneme sahiptir. İş tatmini, çalışanların işlerine duydukları memnuniyeti ifade ederken, psikolojik sermaye ise bireylerin içsel kaynaklarını yansıtan bir kavram olarak öne çıkmaktadır. Bu içsel kaynaklar, çalışanların iş yaşamındaki zorluklarla başa çıkma yeteneklerini artırmakta, duygusal refahlarını güçlendirmektedir. Dolayısıyla, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişki, hem bireyler hem de işletmeler için stratejik bir önem taşımaktadır. Dahası psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamak, yöneticilerin kararlarını şekillendirmek açısından önemlidir.

Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişki, içsel kaynakların iş yaşamındaki deneyimleri ve algıları şekillendirmesine dayanmaktadır. (Peterson vd., 2011). Bu çalışma ile mevcut literatürü derinlemesine inceleyerek psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi anlamak ve önceki araştırmaların

bulgularını bir araya getirerek genel bir görünüm sunmayı amaçlamaktadır. Yapılan çalışmada “Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında anlamlı, pozitif bir ilişki var mıdır?” sorununun cevap aranmıştır.

Yapılan çalışmanın potansiyel katkısı, psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi bütünsel bir bakış açısıyla ele alması ve bu ilişkinin iş yaşamında nasıl bir etki yaratabileceği konusunda farkındalık oluşturmaktır. Elde edilen bulgular, işletmelerin çalışanların içsel kaynaklarını geliştirerek hem bireysel tatmin hem de organizasyonel başarıyı artırma konusundaki stratejik adımlarını daha iyi şekillendirmelerine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye iş yaşamında sadece bireylerin duygusal ve davranışsal tepkilerinde değil, aynı zamanda işletmelerin genel etkinliğinde de önemli rol oynamaktadır. Psikolojik sermaye, iş yerinde olumlu bir atmosferin oluşturulmasına da katkı sağlamaktadır. Çalışanlar, içsel kaynaklarına dayalı motive edilerek işe olan bağlılığı artırabilmektedir. Aynı zamanda, bireylerin zorluklarla daha etkili bir şekilde mücadele etmeleri ve stresle daha iyi başa çıkmaları, iş yerinde genel olarak daha sağlıklı ve verimli bir çalışma ortamının oluşmasına olanak tanımaktadır (Roberts, 2006).

Psikolojik sermaye, iş yaşamının karmaşıklığı ve değişkenliği göz önüne alındığında, bireylerin bu zorluklarla başa çıkma kapasitelerini artırmayı hedefleyen bir yaklaşımı ifade etmektedir. Bu kavram, özellikle işyerlerindeki performans, motivasyon, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi faktörlerle ilişkilendirilmiştir. Bu nedenle, işletmeler çalışanlarının psikolojik sermayesini geliştirmek için eğitim, destek programları ve liderlik yaklaşımları gibi çeşitli stratejileri benimsemektedir (Saari ve Judge, 2004).

Genel olarak psikolojik sermaye, iş yerlerindeki performans, motivasyon ve iş tatminini olumlu yönde etkileyen bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle, işletmeler bu içsel kaynakları desteklemeye yönelik stratejiler geliştirmesi ve uygulaması hem çalışanların kişisel gelişimine katkı sağlayabilmekte hem de işletmenin başarısını artırabilmektedir (Çetin ve Varoğlu, 2015). Ayrıca çalışanların işten ayrılma eğilimlerini de azaltarak işgücü istikrarını artırıp maliyetli işletmelere işgücü devrini azaltma imkânı sağlamaktadır. Bu nedenle, iş dünyası ve insan kaynakları yönetimi alanında psikolojik sermayenin önemi giderek daha fazla vurgulanmaktadır.

2.2. İş Tatmini

İş yerindeki deneyimleri ve memnuniyet düzeyini yansıtan iş tatmini kavramı, bireylerin işleriyle ilgili duydukları genel memnuniyeti ifade etmektedir. Çalışanların iş tatmini düzeyi, iş performansı, bağlılık, motivasyon ve organizasyonel etkililik gibi bir dizi faktörle ilişkilidir. İş tatminini artırmak, çalışanların kişisel refahını ve iş performansını geliştirirken, işletmelerin sürdürülebilir başarısını desteklemek için stratejik bir yaklaşımı gerektirmektedir (Thomas ve Feldman, 2008). İş tatmininin artırılmasına yönelik belirlenen stratejiler sayesinde, çalışanların motivasyonunu, bağlılığını ve performansını artacaktır.

Çalışanların yaptıkları işler hakkındaki duyguları ifade eden (Ergeneli ve Eryiğit, 2001) iş tatminini iş çevresinin bireyin ihtiyacını karşılama derecesidir (Alam ve Mohammad, 2010). Çalışanın işi hakkındaki öznel algısına da bağlı olan iş tatmini verimliliğin temel belirleyicisinden birisi olarak ifade edilmektedir (Scott vd., 2006). İş tatmini kavramı çalışanların iş yerindeki deneyimlerini ve memnuniyet düzeyini yansıtan kritik bir faktör olarak da ifade edilmektedir (Vecchio, 1988). İş tatmini, bireylerin iş yaşamındaki deneyimlerini şekillendiren çeşitli faktörlere bağlı olarak değişmektedir. Bu faktörler arasında iş koşulları, çalışma saatleri, ücret, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, liderlik tarzı, kariyer gelişimi ve iş yükü gibi unsurlar yer almaktadır.

İş tatmini psikolojik ve fiziksel sağlık üzerinde etkilidir. Tatmin duygusu yaşayan bireyler genellikle daha düşük stres düzeyine sahiptirler ve bu da genel sağlık durumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, iş tatmininin düşük olduğu durumlarda, bireylerde tükenmişlik hissi, kaygı ve depresyon gibi psikolojik sorunlar daha yaygındır (Buchanan ve Bryman, 2009). Bu yüzden iş tatmini, sadece bireylerin duygusal refahını etkilemekle kalmaz, aynı zamanda işletmeler için de büyük önem taşımaktadır.

3. ARAŞTIRMA

Belirli bir konuda yapılmış, birbirinden bağımsız, birden çok çalışmanın sonuçlarını birleştirme ve elde edilen araştırma bulgularının istatistiksel analizi meta analizi ile yapılmaktadır (Akgöz vd., 2004). Meta analiz, daha önce yapılmış farklı araştırmaların sonuçlarını toplayarak çalışmanın amacına ulaşmada kullanılan bir yöntemdir. Meta analiz veri setinin görsel bir özeti olarak değerlendirilmektedir (Cooper

vd., 2009). Bu çalışma, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir meta analiz yöntemi kullanılmaktadır.

3.1. Veri Toplama

Meta analiz için kullanılacak veriler, önceden yayınlanmış araştırmalardan elde edilmiştir. Bu araştırmalar, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendiren çeşitli analizler içermesine dikkat edilmiştir. Literatür taraması yoluyla uygun araştırmalar seçilerek ve veri çıkartılması için gerekli bilgiler toplanmıştır.

Araştırma amacı doğrultusunda, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar 1-12 Mayıs 2023 tarihleri arasında araştırılmış ve araştırma sonucunda Ulakbim'den 12 tane, Google Scholar'dan 56 tane ve YÖK'ün Ulusal Tez Merkezinden 29 tane çalışmaya ulaşılmıştır. Tekrar edildiğinden dolayı 24 çalışma inceleme dışı bırakılmıştır. Elde edilen 73 çalışmadan uygun veri sunmayan, koralesyon analizi yapmayan çalışmalar elenerek 7 çalışma meta analize dâhil edilmiştir.

3.2. Veri Analizi

Seçilen araştırmaların verileri dikkatli bir şekilde incelenmiş ve ilgili istatistiksel veriler çıkartılmıştır. Çalışmaların örneklem büyüklükleri, kullanılan ölçümler, bulguların etkileri ve istatistiksel anlamlılık düzeyleri gibi faktörler göz önünde bulundurulmuştur. Comprehensive Meta Analysis (CMA) 3.0 istatistik programı ile çalışmadaki verilerin analizi yapılmıştır. Çalışmaların meta analizi için, öncelikle etki büyüklüğü hesaplanmıştır ve etki büyüklüklerinin yorumlanması için Cohen, Manion ve Morrison'un (2007) korelasyon kat sayılarına ilişkin önerdiği etki büyüklüğü dikkate alınmıştır. Ardından verilerin çeşitliliği ve farklı araştırma yöntemleri nedeniyle heterojenlik analizi yapılmıştır.

3.3. Bulgular

Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiye ilişkin gerçekleştirilen istatistiksel analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 1. Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalara Ait Betimsel İstatistikler

	Frekans	Yüzde (%)
Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini İlişkisini İnceleyen Çalışmaların Üretildikleri Yıl		
2018	1	14,28
2019	1	14,28
2020	1	14,28
2021	2	28,57
2022	2	28,57
Toplam	7	100
Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini ile İlişkili Çalışmaların Türü		
Makale	5	71,43
Tez	2	28,57
Toplam	7	100

Tablo 1, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların yıllara göre dağılımını ve çalışma türlerine göre dağılımını göstermektedir. İlk olarak, "psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların üretildikleri yıl" bölümünde 2018, 2019 ve 2020 yıllarında 1'er çalışma üretilirken, 2021 ve 2022 yıllarında 2'er çalışma ele alınmıştır.

Çalışmaların türlerine bakıldığında, "psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların türü" bölümünde makale ve tez türlerinde sırasıyla 5 ve 2 çalışma bulunmaktadır.

Tablo 2. Psikolojik Sermaye-İş Tatmini İlişkisini Araştıran Çalışmalara Ait Bulgular ve Etki Büyüklükleri

Çalışmanın adı	Korelasyon değeri	Örneklem büyüklüğü	Etki yönü	Korelasyon değeri	Standart hata	Fisher z dönüşümü	Standart hata
Çalışma 1	0,379	423	Otom.	0,379	0,042	0,399	0,049
Çalışma 2	0,290	572	Otom.	0,290	0,038	0,299	0,042
Çalışma 3	0,685	152	Otom.	0,685	0,043	0,838	0,082
Çalışma 4	0,480	260	Otom.	0,480	0,048	0,523	0,062
Çalışma 5	0,416	150	Otom.	0,416	0,068	0,433	0,082
Çalışma 6	0,334	393	Otom.	0,334	0,045	0,347	0,051
Çalışma 7	0,347	298	Otom.	0,347	0,051	0,362	0,058
Toplam		2248					

Tablo 2'deki verilere göre, psikolojik sermaye-iş tatmini ilişkisini araştıran çalışmaların sonuçları incelenmiştir. Çalışmaların adları sırasıyla "Çalışma 1" ile "Çalışma 7" olarak belirtilmiştir.

Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen 7 çalışmanın örneklem büyüklükleri 152 ile 572 arasında değişmekte olup toplamda 2248 birey üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Çalışma 1'den Çalışma 7'a kadar olan çalışmaların korelasyon değerleri, 0,290 ile 0,685 arasında değişmektedir. Bu çalışmalarda elde edilen korelasyon değerleri incelendiğinde, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında değişen düzeylerde ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmaların çeşitli örneklem büyüklükleri ve yöntemler kullanarak elde ettiği sonuçlar, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında genel bir pozitif ilişkinin olduğunu desteklemektedir.

Her bir çalışmanın Fisher z dönüşümü yapılarak hesaplanan standart hata değerleri de bulunmaktadır. Bu standart hatalar, hesaplanan korelasyon değerlerinin güven aralığını belirlemek için kullanılmıştır. Elde edilen standart hatalar, çalışmalar arasında belirgin farklılıkların olduğunu göstermektedir. Bu tablo psikolojik sermaye ile iş tatmini ilişkisini inceleyen bireysel çalışmaların etki büyüklüklerini göstermektedir. Çalışmalara ait etki büyüklükleri 0,299 ile 0,838 arasındadır. Çalışma 3 en yüksek bireysel etkiye sahipken, Çalışma 2 en düşük bireysel etkiye sahiptir. Genel etkinin hesaplanması için kullanılacak modelin seçimi için; psikolojik sermaye-iş tatmini ilişkisini araştıran bireysel çalışmaların heterojenlik testi aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3. Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Araştıran Çalışmaların Heterojenlik Testi Sonuçları

Etki Büyüklüğü ve %95 güven aralığı					Heterojenlik		
Model	Nokta Tahmini	Çalışma Sayısı	Alt Limit	Üst Limit	Q Değeri	D (f)	p-Değeri
Sabit	0,438	7	0,376	0,470	33,560	6	0,000
Rastgele	0,503	7	0,318	0,678			

Tablo 3'te görülen heterojenlik testi sonucunda, Q-değeri 33,560 olarak, p değeri 0.00 olarak belirlenmiştir. 6 serbestlik derecesi (df) ve %95'lik düzeyi için ki kare kritik değer aralığı tablosunda Q-değeri 17,980 olması nedeniyle çalışmaların heterojen yapıda olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi analiz modeli olarak rastgele etkiler modeli kullanılmış, genel etki büyüklüğü 0.318 ile 0.678 sınırları içinde olarak 0.503 olarak hesaplanmıştır (sabit etki modeli altında genel etki büyüklüğü 0.376 ile 0.470 sınırları içinde 0.438 olarak hesaplanmıştır). Etki büyüklüğünün orta düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Tablo 4. Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Araştıran Çalışmaların Etki Büyüklükleri Bulguları

	Çalışmanın Adı	Fisher's Z	Alt limit	Üst limit	Z değeri	p değeri
	Çalışma 1	0,399	0,303	0,495	8,175	0,000
	Çalışma 2	0,299	0,216	0,381	7,122	0,000
	Çalışma 3	0,838	0,678	0,999	10,235	0,000
	Çalışma 4	0,523	0,401	0,645	8,384	0,000
	Çalışma 5	0,433	0,281	0,605	5,369	0,000
	Çalışma 6	0,347	0,248	0,447	6,859	0,000
	Çalışma 7	0,362	0,248	0,476	6,218	0,000
Sabit Etki Modeli Altında Etki Büyüklüğü		0,438	0,376	0,470	25,131	0,000
Rastgele Etkiler Modeli Altında Etki Büyüklüğü		0,503	0,318	0,678	12,942	0,000

Tablo 4'te yer alan Z değeri ve p değerleri, her bir çalışmanın istatistiksel anlamlılığını göstermektedir. Tablodaki p değerlerinin hepsi 0,000 olarak bulunmuştur, yani tüm çalışmalar istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar vermektedir.

Tablo 5. Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Araştıran Çalışmaların Yayın Yanlılığı İstatistikleri

Kendall's S İstatistiği (P-Q)	7,00000
Süreklilik düzeltmesi olmaksızın Kendall's tau katsayısı	
Tau	0,24524
Tau için z değeri	0,94849
P değeri (tek yönlü)	0,11412
P değeri (çift yönlü)	0,33423

Tablo 5, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların yayın yanlılığı istatistiklerini içermektedir. Bu istatistikler, çalışmaların sonuçlarının yayınlanma sürecindeki olası yanlı etkilerini değerlendirmek amacıyla kullanılmıştır. Tabloya göre, "Kendall's S İstatistiği (P-Q)" değeri 7,00000 olarak belirtilmiştir. Bu değer, çalışmaların yayın yanlılığını ölçen bir istatistiksel ölçüttür. Aynı zamanda "Süreklilik düzeltmesi olmaksızın Kendall's Tau katsayısı"da 0,24524 olarak verilmiştir. Bu katsayı, çalışmalar arasındaki sıralama uyumunun ölçülmesinde kullanılmaktadır.

Tau için z değeri 0,94849 olarak bulunmuş ve buna karşılık gelen p değeri (tek yönlü) 0,11412 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca p değeri (çift yönlü) de 0,33423 olarak belirtilmiştir. Bu p değerleri, istatistiksel olarak anlamlılığın değerlendirildiği sonuçları ifade etmektedir.

Tablo 5'in verilerine bakıldığında, p değerleri 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olduğu için istatistiksel olarak yayın yanlılığının anlamlı bir şekilde bulunmadığı söylenebilir. Yani, çalışmaların sonuçlarında yayın yanlılığına işaret eden istatistiksel bir anormallik görülmemektedir. Bu da çalışmaların sonuçlarının güvenilir ve tarafsız olduğunu düşündürmektedir.

4. SONUÇ

Yapılan çalışma, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiş bir meta analiz çalışmasıdır. Bu çalışma, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi kapsamlı bir şekilde inceleyerek, bu ilişkinin genel resmini ortaya koymayı amaçlamıştır. Elde edilen bulgular, literatürde yer alan farklı çalışmaların sonuçlarının bütünsel olarak değerlendirilmesiyle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Analiz sonuçlarına dayalı olarak, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle iş yerlerinde psikolojik sermayenin güçlendirilmesi, çalışanların iş tatmininin artmasını sağlayacaktır. Bunun yanı sıra işletmelerin de verimliliğini ve rekabet gücünü artmasında katkı sağlayacağı da düşünülmektedir.

Meta analiz sonuçlarına göre, çalışmanın heterojenlik testleri sonucunda farklı çalışmalar arasında belirgin bir heterojenlik olduğu görülmüştür. Bu durum, farklı çalışmaların sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterebileceğini ve bu farklılıkların çeşitli faktörlerden kaynaklanabileceğini göstermektedir. Ancak, yayın yanlılığı istatistikleri incelendiğinde, analizde yer alan çalışmaların genel olarak dengeli bir dağılıma sahip olduğu görülmüştür. Bu durum, çalışmanın sonuçlarının yayın yanlılığından etkilenme olasılığını azaltmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akgöz, S., Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Meta-analizi. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(2), 107-112.
- Alam, M. M. ve Mohammad, J. F. (2010). Level of job satisfaction and intent to leave among Malaysian nurses author. *Business Intelligence Journal*, 3(1),123-137.
- Buchanan, D. A. ve A. Bryman (2009). *The sage handbook of organizational research methods*. Sage Publications.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6. Baskı). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Cooper, H., Hedges, L. V. ve Valentine, J. C. (2009). *The handbook of research synthesis and meta-analysis* (2. Baskı). Russell Sage Publication.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A.K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş doyumunu etkileşimi: cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Ergeneli, A. ve Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara'da devlet ve özel üniversite karşılaştırması. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 159-178.
- Peterson, S. J., Luthans F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Zhang Z. (2011). Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427-450.
- Roberts, L. M. (2006). Shifting the lens on organizational life: the added value of positive scholarship. *Academy of Management Review*, 31, 292-305.
- Saari L. M. ve Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*,43(4), 395-407.
- Scott, A., Gravelle, H., Simoens, S., Bojke, C. ve Sibbald, B. (2006). Job satisfaction and quitting intentions: A structural model of British general practitioners. *British Journal Of Industrial Relations*, 44(3), 519-540.
- Thomas F.H. ve Feldman D.C. (2008). *Organization*. (9. Baskı). McGraw-Hill.
- Vecchio, R. P (1988). *Organizational behavior*. The Dreyden Press.