

## ***BİR İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ GELİŞTİRME ÇALIŞMASI***

**Yrd. Doç. Dr. Pınar Ünsal**  
**Arş. Grv. Uzm. İlknur Özalp Türetgen**  
*İstanbul Üniversitesi*  
*Edebiyat Fakültesi*  
*Psikoloji Bölümü*

İş doyumunu, çalışan bireylerin psikolojik sağlığıyla ilişkili önemli bir unsur olması sebebiyle, endüstri/örgüt psikolojisi araştırmalarında en fazla kullanılan değişkenlerden biridir. Türkiye'deki araştırmacılar iş doyumunu ölçmek için genellikle diğer kültürler (genellikle Batı kültürleri) için geliştirilmiş ölçekleri kullanmayı tercih etmektedir. Bu ölçekler de oldukça sınırlı sayıda olduğundan, Türk araştırmacıların seçim yapabilecekleri çok sayıda alternatifleri olmamaktadır. Bu çalışmanın amacı, ülkemizde beyaz ve mavi yakalı çalışanlarda kullanılmak üzere geliştirilen bir iş doyum ölçeğinin psikometrik özelliklerinin belirlenmesine yönelik verileri sunmak ve ölçeğin kullanımını tartışmaktır.

Altı psikolog ölçeğin oluşturulmasında görev almıştır. Araştırmanın örneklem grubunu çeşitli sektörlerde görev yapan 694 beyaz yakalı ve tekstil sektöründe çalışan 253 mavi yakalı çalışan oluşturmuştur. Uygulamalar sırasında, bu 55 maddelik ölçekle birlikte, bazı katılımcılara, yaygın biçimde kullanılan bir diğer iş doyum ölçeği olan Minnesota Doyum Soru Formu (MSQ) ve Eysenck Kişilik Envanterinin (EPQ) nörotiklik alt ölçeği de verilmiştir.

Sonuç olarak, bu çalışma kapsamı içinde geliştirilen ve istatistiksel işlemler sonucunda 35 maddeden oluşacak şekilde düzenlenen İş Doyumu Ölçeği'nin (İDÖ) beyaz yakalı çalışanlar için psikometrik özelliklerinin yeterli olduğu, uygulamacılar ve akademisyenler tarafından rahatlıkla kullanılabilmesi söylenebilir. Tekstil sektörü için ölçeğin 29 maddelik formu elde edilmiştir. İlerde, diğer mavi yakalı sektör çalışanları için de ölçeğin psikometrik özelliklerine ilişkin veriler elde edilmelidir.

**Anahtar Sözcükler :** İş Doyumu, Beyaz Yakalı Çalışanlar, Tekstil Çalışanları, Mavi Yakalı Çalışanlar, Nörotiklik

### **A STUDY of DEVELOPING a JOB SATISFACTION SCALE**

Job satisfaction is one of the most frequently used variables in industrial/ organizational research studies because of its relationship with working individuals' psychological health. In Turkey, in order to measure job satisfaction, researchers usually prefer to use scales developed for other cultures (e.g., western cultures). Since these scales are also limited in number, there are not many job satisfaction scales available to Turkish researchers. The purpose of this study is to present psychometric data in relation to the development of a job satisfaction scale (İDÖ) to be used with Turkish white and blue collar employees and discuss its use.

Six psychologists took part in developing the scale. The sample of the study consisted of 694 white collar employees working in various sectors and 253 blue collar textile workers. Along with this 55 item scale, some participants were also administered another widely used job satisfaction scale namely the Minnesota Satisfaction Scale (MSQ) and the Eysenck Personality Questionnaire (EPQ) neuroticism subscale.

In conclusion, it is possible to suggest that for white collar employees the Job Satisfaction Scale (İDÖ) that was developed and reduced to 35 items as a result of statistical analyses has adequate psychometric qualities and could be used confidently by practitioners and academicians. As a result of a psychometric testing procedure, a 29 item scale was also obtained for textile sector workers. In future, for the other blue collar sector workers data in relation to the psychometric qualities of the scale should be obtained.

**Key Words :** Job Satisfaction, White Collar Employees, Textile Workers, Blue Collar Employees, Neuroticism

## GİRİŞ

Çalışan bireylerin psikolojik sağlığıyla ilişkili önemli bir unsur olması sebebiyle, iş doyumunu endüstri/örgüt psikolojisi araştırmalarında en fazla kullanılan değişkenlerden biridir (Işık, 1996). Ayrıca, birçok büyük işletmenin, çalışanlarının işlerinden doyumlu olup olmadıklarını belirlemek üzere düzenli olarak anketler uyguladığı bilinmektedir. İş doyumunu ölçmek için genellikle yurt dışında geliştirilmiş ve Türkiye'ye psikometrik özellikleri sınanarak uyarlanmış ölçekler kullanılmaktadır (örneğin, MSQ veya JDI). Bu ölçekler de oldukça sınırlı sayıda olduğundan, araştırmacıların amaçlarına uygun olarak seçim yapabilecekleri çok sayıda alternatif yer almamaktadır. Kısacası, ülkemizde gerek işletmelerce sorunlarının belirlenmesine yönelik olarak, gerekse bilimsel problemlere çözüm bulmak amacıyla kullanılabilir iş doyumunu ölçeklerine ihtiyaç vardır. Bu çalışmanın amacı, iş doyumunu ölçmek üzere geliştirilen bir ölçeğin psikometrik özelliklerine yönelik verileri sunmak ve kullanımını ile ilgili hususları tartışmaktır.

İş doyumunu, McCormick ve Ilgen (1987) çalışanların işlerine ilişkin olarak sahip oldukları olumlu yönde tutum; Locke (1976) ise kişinin işiyle değerlendirmesi sonucu eriştiği olumlu duygusal durum olarak tanımlanmaktadır. Bu görüşlere ek olarak birçok araştırmacı, iş doyumunun hem içsel (işin kendisi, kişisel gelişim ve başarı için sağladığı olanaklar) hem de dışsal ödüller (ücretten duyulan memnuniyet, şirket politikaları/uygulamaları ve desteği, amir ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler, terfi ve ilerleme olanakları gibi) tarafından ortaya çıkarılan bir kavram olduğunda birleşirler (örn., Weiss, Dawis, England ve Lofquist, 1976).

Herzberg, Mausner ve Synderman (1959) yukarıdaki araştırmacıların farklı olarak ilk defa, iş doyumunu ve doyumсуuzluğunun birbirinden ayrı faktörler sonucu oluştuğunu öne sürmüşlerdir. Başka bir deyişle, bu araştırmacılara göre, iş doyumunu, kişinin işinde kazandığı başarı, elde ettiği saygı gibi unsurlarla ilişkililikten, iş doyumсуuzluğu fiziksel şartların uygun olmayışı, ilişkilerin kötü oluşu gibi nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır. Herzberg'e göre fiziksel şartların düzeltilmesi doyumunu artıramadığı gibi, başarı elde edememe, saygı görmeme de doyumсуuzluğa yol açmamaktadır. Herzberg'in görüşleri çeşitli çalışmalar kapsamında sınanmış, bu çalışmalar hem teoriyi destekleyen (Garske, 1999) hem de desteklemeyen (Oshagbemi, 1997) sonuçlar vermiştir. Bu nedenden ötürü bu araştırmada, iş doyumunu, işin birçok yönüne (örneğin, işin kişisel gelişim ve başarı için sağladığı olanaklar, ücret, şirket politikaları ve desteği vb.) ilişkin olarak sahip olunan olumlu bir tutum olarak ele alınmıştır.

Literatürde iş doyumunu oluşturan faktörlere ilişkin değerlendirmelerde farklı yaklaşımlar göze çarpmaktadır. Örneğin, Hackman ve Oldham (1975) işin temel yapısıyla ilişkili (içsel faktörler) unsurları içeren

beş faktör belirlemiştir. Bunlar, çalışanın farklı türde becerilerini kullanmasına olanak tanıyan "işin gerektirdiği beceri çeşitliliği"; çalışanın ortaya çıkacak ürünün tüm aşamalarında çalışmasına olanak veren "işle özdeşleşme"; işin başka insanların yaşamlarına önemli etkide bulunma olanağı sağlayan "işin anlamı"; çalışana işi farklı şekillerde, sürede veya sırada yapması için özerklik tanıyan "otonomi"; çalışana işi nasıl yaptığı konusunda, başka bir deyişle performansı hakkında bilgi sağlayan "geribildirim"dir. Bir işin çalışana doyum vermesi için bu özelliklere sahip olması gereklidir. Hackman ve Oldham (1975) bu boyutlara yoğunlaşarak iş doyumunu değerlendiren bir ölçek de geliştirmiştir. Diğer bir iş doyumunu ölçeği olan ve Weiss ve ark. (1976) tarafından geliştirilen Minnesota Doyum Soru Formu (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ), iş doyumunu toplam 20 boyut üzerinden değerlendirmektedir. MSQ dünyada (örneğin, Ang ve Soh, 1997; Arvey, McCal, Bouchard, Taubman, ve Cavanaugh, 1994) ve Türkiye'de yaygın biçimde kullanılmaktadır (Oran Başkaya, 1989; Seçmen, 2001; Ceylan, 2002; Dikme, 2003).

İş doyumunu oluşturan farklı boyutlar üzerine yoğunlaşarak bu kavramı ölçmeye çalışan ve yine dünyada yaygın biçimde kullanılmakta olan bir diğer ölçek de Smith, Kendall ve Hulin tarafından 1969 (akt. Ergin, 1997) yılında geliştirilen Job Descriptive Index'dir (JDI). Bu ölçek Türkçe'ye Ergin (1997) tarafından "İş Betimlemesi Ölçeği" adı altında çevrilmiş olup psikometrik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek orijinalinde "çalışma arkadaşları", "yönetim", "işin kendisi" (genel olarak iş ve hali hazırdaki iş), "ücret" ve "terfi olanakları" faktörlerinden oluşmaktadır.

Literatürdeki bulgular iş doyumunun işe ilişkin aşağıdaki faktörlerle ilişkili olabileceğine dair görüşleri desteklemektedir. Örneğin, ücretin (Mok ve Finley, 1986), fiziksel çalışma koşullarının (Klitzman ve Stellman, 1989), hiyerarşik (Wong ve Law, 2002) ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerin (Lambert, Hogan ve Barton, 2001), terfi ve ilerleme olanaklarının (Shields ve Ward, 2001), yaratıcılığın (Gallivan, 2003), işletme politika ve uygulamalarının (Bettencourt ve Brown, 1997; Schwepker, 2001; Stamper, 2003; Allen, 2003) çalışanların iş doyumunu ile ilişkili olduğuna ilişkin veriler literatürde yer almaktadır.

İş doyumunu yukarıda belirtilenlerden farklı olarak bütüncül bir kavram olarak değerlendiren ölçekler de bulunmaktadır. Bu tür ölçeklerde iş doyumunun farklı alt boyutlarına odaklanmadan kişinin işiyle ilgili genel değerlendirmesi elde edilmeye çalışılır. İş doyumunu birkaç soruyla değerlendiren kısa ölçekler genellikle bu kategoriye girer. Quinn ve Shepard'ın 1974'de geliştirdiği beş maddelik iş doyumunu ölçeğinin bir maddesi şöyledir: "Tüm hususları göz önüne aldığımızda işinizden ne kadar doyumlu olduğunuzu söyleyebilirsiniz?" (akt. Caplan, Cobb, French, Van Harrison ve Pinneau, 1980). Bu tür ölçekler Brayfield ve Rothe'nin 1951'de geliştirdikleri İş Doyumu

İndeksi'nde (akt. Miller, 1991) olduğu gibi 20-30 kadar maddeden de oluşabilmektedir.

MSQ ve JDI gibi ölçeklerle de iş doyumuna ilişkin genel bir puan elde edilmektedir. Ancak bu ölçeklerde genel iş doyumunu hesaplamak için yine alt boyutlara verilen yanıtlar göz önüne alınmaktadır. Örneğin, MSQ'nun kısa formunun kullanımı ile çalışanların işlerinden genel olarak ne derece doyumlu oldukları, uzun formun kullanımı ile de çalışanların işlerinin hangi yönlerinden daha doyumlu veya doyumsuz oldukları bulunabilir.

MSQ ve JDI gibi iş doyumunu farklı boyutlarına dayanarak değerlendiren ölçeklerin Türkçe'ye çevrilerek psikometrik çalışmalarının yapılması önemli bir boşluğu doldurmuştur. Ancak Türkçe literatürde yeni iş doyum ölçeklerinin geliştirilmesine de ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü Batı kültürlerine uygun olarak geliştirilmiş ölçeklerin bir kısmı Türk örneklemelerde uygulandıklarında bazı sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Sorunların ilki maddelerin anlaşılabilirliği ile ilgilidir. Örneğin, tekstil çalışanları ile yapılan iş doyum mülahazalarında (Ünsal, Önen, Telman ve Tüzün, 2000) MSQ'da yer alan bazı maddeler (örneğin, "kişinin işinde kendi başına çalışma imkanı" veya "sürekli meşgul olabilme olanağı") farklı katılımcılar tarafından farklı şekillerde algılanmış ve yüz yüze yapılacak uygulamaları zorunlu hale getirmiştir.

Diğer bir sorun cevap formatı ile ilgili olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, MSQ maddelerinin Likert tarzı beşli cevap kategorilerinden birinin seçilerek yanıtlanması gerekmektedir. Ancak anket ve ölçek cevaplandırmaya çok alışkın olmayan gruplarda çok fazla cevap alternatifinin sunulması cevaplayıcıların hangi alternatifini seçmeleri gerektiği konusunda zorlanmalarına yol açmaktadır.

İş doyumunu oluşturacağı düşünülen farklı boyutların ele alınarak ölçülmesi uzun ölçeklerin kullanımını zorunlu kılmaktadır. Ancak bu durum zaman açısından daha maliyetli olduğundan cevaplandırılmalarında zorluklarla karşılaşmaktadır. İş doyumunu, işin farklı boyutlarını (işin yapısı ve işteki ilişkiler vb) göz önüne alarak ölçen, ancak kısa bir zaman süresi içinde de cevaplanabilen, içeriği kolay anlaşılabilen ölçeklere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yüzden ülkemiz çalışanlarına uygun iş doyum ölçeklerinin geliştirilmesi önemlidir. Yukarıdaki noktalardan hareketle, bu çalışma kapsamında Türk çalışanlar için kullanılabilir olacak oldukça kısa, ancak kapsamlı bir iş doyum ölçeğinin geliştirilmesi hedeflenmiştir.

## 1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### 1.1 Araştırmanın Örnekleme

Bu çalışmanın ilk örneklem grubunu farklı sektörlerde ve değişik işletmelerde görev yapan 694 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Hem devlet hem de kamu sektöründen olan katılımcılar, üretim, hizmet, eğitim, finans, sağlık gibi çeşitli alanlarda

çalışmaktadırlar. Bu örnekleme de yer alan kişilerin çalışma statüleri de birbirlerinden farklıdır. Katılımcıların % 58,1'i kadın, % 41,9'u ise erkektir. Ayrıca örneklem grubunun yaş dağılımları incelendiğinde katılımcıların % 19,2'sinin 25 yaş altında, % 50,5'inin 25-34 yaş arasında, %21,4'ünün 35-44 yaş arasında, %8,9'unun ise 45 yaş üzerinde olduğu görülmektedir. Örneklem grubunun eğitim düzeyi dağılımları da üç kategori içinde incelenebilir. Katılımcıların % 20,8'i ortaöğretim, % 60,3'ü yüksek öğretim ve % 18,9'u lisansüstü eğitim mezunudur. Ayrıca katılımcıların % 54,9'u evli, % 41,2'si bekar ve % 3,9'u eşlerinden ayırdır.

İkinci örneklem grubunu tekstil sektöründe faaliyet gösteren üç işletmenin 253 mavi yakalı çalışanı oluşturmaktadır. Katılımcıların % 48'i kadın, % 52'si ise erkektir. Bu gruptaki kişilerin %16,3'si 20 yaşın altında, % 53,9'u 20-29 yaş arasında, % 19,2'si 30-39 yaş arasında, % 10,6'sı 40 yaş ve üzerindedir. Ayrıca katılımcıların % 1,2'si hiç eğitim almamış, % 73,9'u ilköğretim mezunu, % 24,9'u lise mezunudur. Gruptaki kişilerin % 63,5'i bekar, % 36,5'i ise evlidir.

## 1.2. Ölçüm Araçları

### 1.2.1. İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)

İş doyumunu ile ilgili yapılan tanımlar ve iş doyumunu oluşturan boyutlar farklı yazar ve araştırmacılar dikkate alınarak incelenmiştir. Bu incelemenin sonunda, işin yapıldığı ortam şartlarını içine alan (gürültü, temizlik, ısı vb) fiziksel koşullar; üstler ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişki ve iletişim; yaratıcılık, monotonluk, otonomi gibi işin yapısına ait faktörler ve örgüt politika ve uygulamalarıyla ilgili olarak en az bir madde yazılmaya çalışılarak toplam 60 maddelik bir ölçek oluşturulmuştur. Ölçek maddelerinin mümkün olduğunca kısa olmasına ve rahat anlaşılmasına özen gösterilmiştir. Cevap skalası olarak katılımcılar için daha kolay cevaplandırılabilen üçlü skala tercih edilmiştir. Bunun nedeni, önceden de belirtildiği gibi, çok fazla cevap alternatifinin sunulmasının cevaplayıcıların hangi alternatifini seçmeleri gerektiği konusunda zorlanmalarına yol açmasıdır.

Maddelerin cevap kategorileri hazırlanırken cevaplandırıcıya kolaylık sağlaması bakımından her maddenin içeriğine uygun ufak değişiklikler yapılmıştır. Örneğin, "İşim monotondur" maddesinin yanıt kategorileri "Evet, monotondur", "Emin değilim" ve "Hayır, monoton değildir" seçeneklerinden oluşmaktadır.\*

Ölçek maddelerinin yazımında endüstri psikolojisi dalında yüksek lisans yapan üç psikolog çalışmıştır. Ölçeğin içerik geçerliliğinin belirlenmesinde üç

\* Ölçek maddeleri ve yanıt kategorileri yazarlardan elde edilebilir.

endüstri/örgüt psikoloğu görev almış ve maddeler üzerinde tartışmışlardır. Bunun sonucunda toplam 55 maddelik bir ölçek ortaya çıkmıştır.

### 1.2.2. Minnesota Doyum Soru Formu (MSQ)

Geliştirilmekte olan İş Doyumu Ölçeğinin hali hazır geçerliliğini belirlemek üzere Minnesota Doyum Soru Formu kullanılmıştır. Minnesota doyum soru formu önceden de belirttiği üzere Weiss ve ark. (1976) tarafından geliştirilmiş olup iş doyumunun 20 alt boyutunu değerlendirmeye yönelik olarak hazırlanmış bir ölçektir. Boyutlar şunlardır: “Sosyal yardım/hizmet”, “yaratıcılık”, “ahlaki değerler”, “bağımsızlık”, “çeşitlilik”, “otorite”, “yeteneğin ifadesi”, “sosyal statü”, “şirket uygulama ve politikaları”, “süpervizyon: insan ilişkileri”, “sosyal güvenlik”, “ücret”, “çalışma koşulları”, “ilerleme imkanı”, “süpervizyon: teknik alan”, “birlikte çalışılan kişiler”, “sorumluluk”, “saygı”, “başarı” ve “aktivite”. Uzun formu toplam 100 maddeden oluşan ölçeğin kısa formunda 20 madde bulunmaktadır. Yukarıda sözü edilen her bir 20 alt boyuttan birer madde bir araya gelerek kısa formu oluşturmaktadır. Ölçek beşli Likert tarzı olup şu cevap kategorilerine sahiptir: “Hiç tatmin edici değil”(1), “Tatmin edici değil”(2), “Ne tatmin edici ne değil” (3), “Tatmin edici” (4) ve “Çok tatmin edici” (5). Ölçekten alınabilecek en az puan 20 en yüksek puan ise 100’dür. Ülkemizde Yıldırım (1996) tarafından gerçekleştirilen bir yüksek lisans tezi kapsamında kısa formun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ve iyi düzeyde bulunmuştur. Geliştirilmekte olan ölçeğin (İDÖ) MSQ ile olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ilişkisinin olması beklenmektedir.

### 1.2.3. Eysenck Kişilik Envanteri (EPQ) Nörotiklik Alt Ölçeği

İDÖ’nün yapı geçerliliğini belirlemek üzere Eysenck Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Bu envanter Eysenck ve Eysenck (1975) tarafından geliştirilmiş olup kişiliğin üç boyutunu ölçmektedir. Bunlar: nörotiklik, dışadönüklük ve psikotiklik. Ölçeğin Türkçe’ye çevrilmesi ve adaptasyon çalışmaları Cantez (1984) tarafından yapılmış olup, ölçek öğrenciler de dahil olmak üzere bir çok grup üzerinde kullanılmıştır. Nörotiklik Ölçeği toplam 23 maddeden oluşmakta ve maddeler “Evet” (1) ya da “Hayır” (0) şeklinde cevaplanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 0 en yüksek puan ise 23’dür. Nörotik kişilerin olayları olumsuz algılamaya yönelik bir eğilimleri olduğundan literatürde söz edilmektedir. Örneğin, yüksek düzeyde nörotik olan bireylerin kişiler arası stres faktörlerini ve çatışmaları daha fazla yaşadıkları görülmüştür (Bolger ve Schilling, 1991). İş doyumunu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalarda nörotikliğin iş doyumunu ile olumsuz yönde korelasyon gösterdiğine ilişkin veriler elde edilmiştir (Judge, Heller, Mount, 2002; Ilies ve Judge, 2002). Bir diğer çalışmada ise

dışadönüklükle beraber düşük nörotizmin iş doyumunun yordayıcıları olduğu saptanmıştır (Tokar ve Mezydlo Subich, 1997). Bu bulgular doğrultusunda İDÖ’nün EPQ ile negatif yönde ilişki içinde olması beklenmektedir.

### 1.3. Veri Toplama Yöntemi

Beyaz yakalı çalışanlara (işini yapmak için beden gücünden çok zihin gücünü kullanan çalışanlar) soru formlarının bir bölümü elden, bir bölümüne ise internet aracılığıyla iletilmiştir. Mavi yakalı (işini yapmak için zihin gücünden çok beden gücünü kullanan) tekstil çalışanlarına anket formlarının doldurulması, bu grubun eğitim seviyesinin düşük olması sebebiyle kendi işletmelerinde ayrı bir odada yüz yüze gerçekleştirilmiştir.

## 2. VERİLERİN ANALİZİ

İki farklı örneklem grubunda uygulanması sebebiyle ve verilerin sunumunda kolaylık yaratması amacıyla önce beyaz yakalı, daha sonra ise mavi yakalı gruba ait analizler ele alınmıştır.

### 2.1. Beyaz Yakalı Örneklem

Bu örneklemin ölçeğin psikometrik özelliklerine ilişkin verileri şu sırayla sunulmuştur: Önce ölçeğin tümüne madde analizi uygulanmış, sonra güvenilirliğine, sonra da yapı ve hali hazır geçerliliğine ilişkin veriler verilmiştir. Ayrıca, tüm bu analizlerden sonra ölçeğe ait Cronbach Alfa değerleri tekrar sunulmuştur.

#### 2.1.1. Madde ve Güvenilirlik Analizleri

Ayırt ediciliklerini saptamak için tüm maddelerin toplam puanla olan korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Bu katsayılar Tablo 1’de sunulmaktadır.

Kline (1986) bir ölçek maddesinin ölçekte kalabilmesi için madde-toplam korelasyon katsayısının 0,20 ve üzerinde olması gerektiğini öne sürmüştür. Buna göre, ölçekteki 2., 5., 7., 14., 16., 38., 43., ve 49. maddelerin toplam puanla olan korelasyon katsayıları 0,20’nin altında kaldığı için ölçekten çıkarılmıştır. Bu maddeler sırasıyla şunlardır: “İşyerimin sağladığı ulaşım olanakları yeterlidir”, “İşyerimde istediğim zaman küçük molalar veremiyorum”, “İzin tarihlerini her çalışan kendisi belirler”, “İşim altından kalkabileceğim ölçüde sorumluluk almamı gerektirir”, “İşim kapasitemin üzerinde çalışmamı gerektirir”, “İşyerim gereğinden daha sıcak veya soğuktur”, “Fazlasıyla kalabalık bir ortamda çalışıyorum” ve “İşimi kaybetme korkusu yaşadığım anlar vardır”. Bu maddeler çıkarıldığında geriye kalan 47 madde ile hesaplanan iç tutarlılık katsayısı 0,91 olarak saptanmıştır.

**Tablo 1: Beyaz Yakalı Örneklem İçin Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları**

Madde No	Madde-Toplam r	Madde No	Madde-Toplam r	Madde No	Madde-Toplam r
1	0,21	19	0,52	37	0,24
2 <sup>a</sup>	0,15	20	0,42	38 <sup>a</sup>	0,19
3	0,30	21	0,22	39	0,25
4	0,32	22	0,37	40	0,43
5 <sup>a</sup>	0,07	23	0,37	41	0,46
6	0,30	24	0,30	42	0,45
7 <sup>a</sup>	0,13	25	0,51	43 <sup>a</sup>	0,11
8	0,32	26	0,40	44	0,68
9	0,37	27	0,48	45	0,56
10	0,48	28	0,51	46	0,50
11	0,45	29	0,35	47	0,44
12	0,22	30	0,34	48	0,29
13	0,38	31	0,54	49 <sup>a</sup>	0,10
14 <sup>a</sup>	0,07	32	0,20	50	0,42
15	0,38	33	0,36	51	0,50
16 <sup>a</sup>	-0,02	34	0,59	52	0,39
17	0,38	35	0,62	53	0,59
18	0,33	36	0,30	54	0,65
				55	0,52

<sup>a</sup> Ölçekten çıkarılan maddeler

### 2.1.2. Yapı Geçerliliği

Madde analizi sonucu 47 maddeye düşen ölçek varyansın temel bileşenler analizi kullanılarak faktör analizine tabi tutulmuştur. Bu analizin amacı ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin veri elde etmektir. KMO örneklem yeterliliği katsayısı 0,91 olarak bulunmuştur. Bu değer örneklemin faktör analizi yapmak için yeterlilik açısından son derece uygun olduğunu göstermektedir (Akgül, 1997). Rotasyonlu olarak iki faktör yapısından yedi faktöre kadar değişen modeller incelenmiş ve en anlamlı modelin dörtlü faktör yapısına ait olduğu belirlenmiştir. Dört faktörlü model toplam varyansın % 35,9'unu açıklamaktadır. Modelleri incelerken, 0,35'in üstünde kalan faktör ağırlıkları göz önüne alınmıştır (Hinkin, 1995). Ayrıca, birden fazla faktöre çok yakın katsayılarla (.10'un altında) yüklenen maddeler ölçekten dışlanmıştır. Buna göre, 1., 8., 17., 36., ve 52. maddeler herhangi bir faktöre 0,35'in altında yüklandıkları için ölçekten çıkarılmıştır. Bu maddeler sırasıyla şunlardır: "İşyerim tarafından sağlanan sağlık sigortası tatmin edicidir", "İşyerimde çalışanlar için düzenlenen sosyal faaliyetler yetersizdir", "Yaptığım iş değer yargılarımla uyum içindedir", "İşyerimdeki çalışma saatlerimden memnunum", "İşletme içinde olup bitenlerden haberim olmaz". Ayrıca, 4., 10., 25., 27., 33., 45., 51. maddeler birden fazla faktöre yakın ağırlıkta yüklandıkları için ölçekten dışlanmışlardır. Bu maddeler ise sırasıyla şöyledir: "İşyerimde hali hazırda verilen molların sürelerinden memnunum", "İşyerimde uygulanan ücret belirleme politikası bana göre adildir", "İşyerimde fikirlerime değer verilmediğini düşünüyorum", "İşyerimdeki ilişkiler işbirliği temeline dayanır", "Çatışmadan uzak bir ortamda yaşıyorum", "İşyerimde benimsenen amaç ve hedeflere katılıyorum",

"İşim beklentilerimi karşılamaktadır". Böylelikle ölçekte toplam 35 madde kalmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçekte kalan maddeler ve maddelerin faktör ağırlıkları Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2'den de görüleceği üzere, ilk faktör toplam 13 maddeden oluşmaktadır. Terfi, adalet, geribildirim sağlama vb gibi konularda yönetim tutum ve politikalarını yansıtan bu faktöre "Yönetim Politika ve Uygulamaları" adı verilmiştir. İkinci faktör toplam sekiz maddeden oluşmakta ve yaratıcılık, otonomi, işin yeteneklere uygunluğu gibi işin kendisini ele alan unsurları kapsamaktadır. Bu faktör "İşin Yapısı" olarak adlandırılmıştır. "İletişim ve İlişkiler" olarak adlandırılacak üçüncü faktör toplam yedi maddeden oluşmakta ve işyerindeki üstler ve çalışma arkadaşlarıyla olan iletişim ve ilişkiler üzerine yoğunlaşmaktadır. Yedi maddeden oluşan dördüncü faktör ise hijyen faktörleri denebilecek ücret ve fiziksel çalışma koşullarını içine almaktadır. Bu faktör de "Fiziksel Çalışma Koşulları" olarak adlandırılmıştır.

Faktör analizinden sonra hem ölçeğin tümü hem de alt ölçekler için Cronbach Alfa katsayıları tekrar hesaplanmıştır. Yine geçerliliğe katkıda bulunacak diğer bir işlem İDÖ'nün alt boyutları ve boyutların kendi aralarındaki korelasyon katsayılarını saptamaya yönelik olarak yapılmıştır. Bu katsayılar Tablo 3'de görülmektedir. Buna göre, ölçek, alt boyutlarıyla ve tüm boyutlar da birbiriyle olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ilişkilidir. İDÖ, "Yönetim politika ve uygulamaları" boyutuyla ve bu boyut da diğer boyutlarla oldukça kuvvetli ilişkiler göstermektedir. Buna karşın diğer boyutlar arasındaki ilişkiler daha az güçlüdür.

Yapı geçerliliğini belirlemeye yönelik bir başka işlem İDÖ ile EPQ nörotiklik alt ölçeği arasındaki korelasyonu belirlemek için yapılmıştır.

**Tablo 2: Beyaz Yakalı Örneklem için İDÖ'nün Faktör Yapısı, Maddeleri ve Faktör Ağırlıkları**

Faktörler	Madde No	Maddeler	Faktör Ağırlığı
Faktör 1 Yönetim Politika ve Uygulamaları	35	İşyerimde çalışanlar objektif biçimde değerlendirilirler.	0,74
	44	İşyerimde çalışanlara değer verildiğini düşünüyorum.	0,72
	34	İşyeri yönetimi güvene dayalı, şeffaf ve açık ilişkiler kurulmasını destekler.	0,71
	53	İşyerimde başarılarım yazılı veya sözlü olarak takdir edilir.	0,65
	19	İşyerimde terfi sistemi yeterince açık ve adaletli şekilde uygulanır.	0,58
	55	İşyerim iyi elemanları işten çıkarmaktan kaçınır.	0,55
	31	İşimle ilgili getirdiğim iyileştirme önerilerim dikkate alınır.	0,54
	46	İşyerimde amaçlar açık, kesin ve belirgindir.	0,52
	54	Bu işletmede çalışmayı arkadaşlarıma da tavsiye ederim.	0,50
	28 <sup>a</sup>	İşyerimde üstüm çalışanlar arasında ayrımcılık yapar.	0,50
	47	İşyeri içerisinde arzu edilen ve edilmeyen davranışlar açık olarak belirlenmiştir.	0,48
	26	İşyerimde işimi yapıp yapmadığım konusunda yapıcı geribildirim verilir.	0,43
	42	İşyerindeki çalışma ortamımız genellikle eğlencelidir.	0,37
Faktör 2 İşin Yapısı	15 <sup>a</sup>	İşim monotondur.	0,71
	13	Yeteneklerime uygun bir işte çalışıyorum.	0,65
	12	İşim birbirinden farklı türde görevler içermesi bakımından çeşitlidir.	0,64
	50 <sup>a</sup>	Yeterli param olsaydı bu işi bırakırdım.	0,56
	20 <sup>a</sup>	Yaptığım işin kişisel gelişimime olan etkisi olumsuzdur.	0,53
	11 <sup>a</sup>	İşimde yaratıcılığımı istediğim kadar kullanamam.	0,47
	18	İşimi yaparken kendi başıma kararlar alıp uygulayabilirim.	0,42
	48	İşimin toplum içinde saygın bir yeri vardır.	0,40
Faktör 3 İletişim ve İlişkiler	30 <sup>a</sup>	İşimi yaparken diğer çalışanlarla iletişim kopukluğu yaşıyorum.	0,67
	22	Çalışma arkadaşlarımla olan ilişkilerimden memnunum.	0,62
	24 <sup>a</sup>	Çalışma arkadaşlarımla olan problemleri çözmekte zorlanırım.	0,62
	23 <sup>a</sup>	Üstlerimle olan ilişkilerim sorunludur.	0,50
	21	İşimde neler yapmam gerektiğinden haberdarım.	0,39
	32	Çalışma arkadaşlarımdan, işimi yaparken zorlandığım konularda yardım alabilirim.	0,38
	29	İşimle ilgili zorlandığım konuları üstüme rahatlıkla söylerim.	0,37
Faktör 4 Fiziksel Çalışma Koşulları	40	İşyerimde temizlik kurallarına dikkat edilir.	0,64
	41	İşyerim, işim için ihtiyacım olan malzemeleri en kısa sürede temin eder.	0,54
	6	İşyerimde alınmış olan güvenlik tedbirleri (giriş çıkış güvenliği, yangın vb) yeterlidir.	0,54
	37	İşyerimde aydınlanma koşulları yeterlidir.	0,52
	9	İşyerimde yaptığım işin karşılığında aldığım ücret (ikramiyeler ve primler dahil) tatmin edicidir.	0,51
	3	İşyerim tarafından sağlanan yemek olanakları tatmin edicidir.	0,41
	39 <sup>a</sup>	İşyerimde rahatsız edici düzeyde gürültü vardır.	0,37

İDÖ ile EPQ nörotiklik alt ölçeği arasındaki korelasyon katsayısı  $r = -0,30$  ( $n = 162$ ) olarak bulunmuştur. Bu korelasyon katsayısı  $p < 0,01$  düzeyinde anlamlıdır.

### 2.1.3. Hali Hazır Geçerlilik

İş Doyumu Ölçeğinin, (İDÖ) yine iş doyumunu ölçmeye yönelik hali hazırda en çok kullanılan ölçeklerden olan MSQ kısa formu ile korelasyonu hesaplanmıştır. İDÖ ile MSQ arasındaki korelasyon katsayısı  $r = 0,77$  ( $n = 503$ ) ve  $p < 0,01$  düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

### 2.2. Mavi Yakalı Örneklem

Bu örneklemden elde edilen veriler için önce madde ve güvenilirlik analizleri, sonra da ölçeğin yapı ve hali hazır geçerliliğine ilişkin hesaplamalar yapılmıştır. Ayrıca, tüm bu analizlerden sonra ölçeğe ait Cronbach Alfa değerleri tekrar sunulmuştur.

#### 2.2.1. Madde ve Güvenilirlik Analizleri

Ayrt ediciliklerini saptamak için tüm maddelerin toplam puanla olan korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Bu katsayılar Tablo 4'de sunulmaktadır.

Ölçekteki 1., 5., 7., 11., 12., 14., 15., 16., 18., 21., 22., 23., 24., 26., 27., 29., 32., 33., 38., 43., 49. ve 52. maddelerin toplam puanla olan korelasyon katsayıları 0,20'nin altında kaldığı için ölçekten çıkarılmıştır. Bunlar içinden 5., 7., 14., 16., 38., 43., ve 49. maddeler beyaz yakalı örneklem için de uygun bulunmayan maddelerdir. Bunun dışındaki maddeler sırasıyla şunlardır: "İşyerim tarafından sağlanan sağlık sigortası tatmin edicidir", "İşimde yaratıcılığımı istediğim kadar kullanamam", "İşim birbirinden farklı türde görevler içermesi bakımından çeşitlidir", "İşim monotondur", "İşimi yaparken kendi başıma kararlar alıp uygulayabilirim", "İşimde neler yapmam gerektiğinden haberdarım", "Çalışma arkadaşlarımla olan ilişkilerimden memnunuz", "Üstlerimle olan ilişkilerim sorundur", "Çalışma arkadaşlarımla olan problemleri çözmekte zorlanırım", "İşyerimde işimi yapıp yapmadığım konusunda yapıcı geribildirim verilir", "İşyerimdeki ilişkiler işbirliği temeline dayanır", "İşimle ilgili zorlandığım konuları üstüme rahatlıkla söylerim", "Çalışma arkadaşlarımdan, işimi yaparken zorlandığım konularda yardım alabilirim", "Çatışmadan uzak bir ortamda yaşıyorum", "İşletme içinde olup bitenlerden haberiğim olmaz". Bu ve beyaz yakalı örneklem için de uygun olmayan diğer ortak maddeler çıkarıldığında geriye kalan 33 madde ile hesaplanan iç tutarlılık katsayısı 0,85 olarak saptanmıştır.

**Tablo 3: Beyaz Yakalı Örneklem İçin İDÖ'nün ve Alt Boyutların Ortalama, Standart Sapma Değerleri ile İç Tutarlılık ve Pearson Korelasyon Katsayıları**

ALT BOYUTLAR	Ort Sd	Cronbach Alpha	1	2	3	4	5
1- Yönetim Politika ve Uygulamaları	29,63 6,63	0,88 (N=654)	1,00	0,48* (N=643)	0,51* (N=650)	0,49* (N=646)	0,92* (N=632)
2- İşin Yapısı	18,64 3,99	0,75 (N=676)	-	1,00	0,26* (N=667)	0,27* (N=664)	0,69* (N=632)
3- İletişim ve İlişkiler	18,90 2,53	0,67 (N=685)	-	-	1,00	0,22* (N=672)	0,61* (N=632)
4- Fiziksel Çalışma Koşulları	16,20 3,38	0,66 (N=678)	-	-	-	1,00	0,65* (N=632)
5- İDÖ	83,53 12,56	0,89 (N=632)	-	-	-	-	1,00

\* $p < 0,01$

**Tablo 4: Mavi Yakalı Örneklem İçin Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları**

Madde No	Madde - Toplam r	Madde No	Madde - Toplam r	Madde No	Madde - Toplam r
1 <sup>a</sup>	0,10	19	0,41	37	0,31
2	0,21	20	0,38	38 <sup>a</sup>	0,14
3	0,21	21 <sup>a</sup>	0,07	39	0,37
4	0,29	22 <sup>a</sup>	0,15	40	0,38
5 <sup>a</sup>	0,13	23 <sup>a</sup>	0,18	41	0,28
6	0,35	24 <sup>a</sup>	0,03	42	0,30
7 <sup>a</sup>	0,14	25	0,23	43 <sup>a</sup>	0,08
8	0,26	26 <sup>a</sup>	0,15	44	0,48
9	0,29	27 <sup>a</sup>	0,19	45	0,32
10	0,45	28	0,34	46	0,39
11 <sup>a</sup>	0,17	29 <sup>a</sup>	0,07	47	0,32
12 <sup>a</sup>	-0,06	30	0,33	48	0,48
13	0,38	31	0,33	49 <sup>a</sup>	-0,02
14 <sup>a</sup>	0,15	32 <sup>a</sup>	0,10	50	0,26
15 <sup>a</sup>	0,18	33 <sup>a</sup>	0,05	51	0,42
16 <sup>a</sup>	0,15	34	0,47	52 <sup>a</sup>	0,19
17	0,23	35	0,32	53	0,40
18 <sup>a</sup>	0,14	36	0,31	54	0,45
				55	0,23

<sup>a</sup> Ölçekten çıkarılan maddeler

### 2.2.2. Yapı Geçerliliği

Madde analizi sonrasında madde sayısı 33'e inen ölçek, varimax temel bileşenler analizi kullanılarak yapı geçerliliğine ilişkin veri elde etmek üzere faktör analizine tabi tutulmuştur. KMO örneklem yeterliliği katsayısı 0,79 olarak bulunmuştur. Bu analizin sonucunda rotasyonlu olarak iki faktör yapısından on faktöre kadar değişen modeller incelenmiştir. Bunun sonucunda yedili faktör yapısının % 46 varyansı açıklayarak en anlamlı yapıyı oluşturduğu görülmüştür. Analize tabi tutulan 20. ve 28. maddeler hiçbir faktöre yüklenmedikleri, 31. ve 55. maddeler ise çift faktöre yüklendikleri için ölçekten çıkartılmıştır. Bu maddeler sırasıyla şunlardır: "Yaptığım işin kişisel gelişimime olan etkisi olumsuzdur", "İşyerimde üstüm çalışanlar arasında ayrımcılık yapar", "İşimle ilgili getirdiğim iyileştirme önerilerim dikkate alınır" ve "İşyerim iyi elemanları işten çıkarmaktan kaçınır". Geri kalan 29 maddeden oluşan ölçeğin faktör yapısı, madde ve faktör ağırlıkları Tablo 5'de sunulmuştur. Tablo 5'de de görüldüğü gibi, yedi maddeden oluşan ilk faktör terfi, adalet, fikirlere değer verme vb gibi konularda yönetimin çalışanlarına olan tutumlarını yansıtmaktadır. Bu faktör "Yönetim Tutumları" olarak isimlendirilmiştir. İkinci faktör yine yedi maddeden oluşmakta ve yönetimin çalışanı takdiri, verilen ücret, beklentilerin karşılanmasıyla ilgili maddeleri içermektedir. Bu nedenle bu faktör "Teşvikler" olarak

adlandırılmıştır. Dört maddeden oluşan üçüncü faktör "Çalışma Ortamı ve İletişim" olarak adlandırılmıştır. Bu faktör altındaki maddeler çalışma ortamındaki iletişim kurma olanakları ve sosyal ortamla ilişkili görülmektedir. "Amaçlar ve Kurallar" olarak adlandırılmış olan dördüncü faktör üç maddeden oluşmaktadır ve işyerindeki amaçlar ve hedeflerle ilgilidir. Beşinci faktöre "Fiziksel Şartlar" ismi verilmiştir ve üç maddeden oluşmaktadır. Bu faktörde yer alan maddeler de iş yerindeki fiziksel çalışma koşullarıyla ilgilidir. Altıncı faktörü üç madde oluşturmaktadır ve "İhtiyaçlar" olarak adlandırılmıştır. Bu üç maddenin oluşturduğu faktör temel ihtiyaçlarla ilgilidir. Yedinci ve son faktör iki maddeden oluşmakta ve işletmenin sağlamış olduğu imkanlarla ilgilidir ve "İmkanlar" ismini almıştır.

Daha sonra alt boyutlar ve ölçeğin tümü için Cronbach Alfa katsayıları ve İDÖ'nün alt boyutlarla ve boyutların kendi aralarındaki korelasyon katsayıları saptanmıştır. Bu katsayılar Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6'daki Cronbach Alpha Katsayılarının bulunduğu sütunda da görülebileceği üzere, "Fiziksel Şartlar", "İhtiyaçlar" ve "İmkanlar" alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları son derece düşüktür. Ölçeğin alt boyutlarıyla olan korelasyonları ise olumlu yönde ve anlamlı düzeydedir. Alt boyutların da kendi aralarındaki ilişkileri genel olarak bu şekilde olmakla birlikte, "Fiziksel Şartlar" ve "İmkanlar" adı verilen boyutlar arasında ilişki bulunamamıştır.



Yapı geçerliliğini belirlemeye yönelik bir başka işlem İDÖ ile EPQ nörotiklik alt ölçeği arasındaki korelasyonu belirlemek için yapılmıştır. İDÖ ile EPQ nörotiklik alt ölçeği arasındaki korelasyon katsayısı  $r = -0,14$  ( $n = 227$ ) olarak bulunmuştur. Bu korelasyon katsayısı  $p < 0,05$  düzeyinde anlamlıdır.

### 2.2.3. Hali Hazır Geçerlilik

İDÖ'nün hali hazırda iş doyumunu ölçmek üzere en çok kullanılan ölçeklerden biri olan MSQ'nun kısa formu ile korelasyonu hesaplanmıştır. İDÖ ile MSQ arasındaki korelasyon katsayısı  $r = 0,73$  ( $n = 227$ ) ve  $p < 0,01$  düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

## SONUÇLAR

Bu çalışmada geliştirilen iş doyumunu ölçeğinin hem beyaz yakalı hem de mavi yakalı çalışanlar için ayrı ayrı psikometrik özellikleri sınanmıştır. Beyaz yakalılar için yapılan analizlerde ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğuna yönelik bir sonuç elde edilmiştir. Mavi yakalılar için elde edilen sonuçlar ise örneklem grubu genişletilerek yeniden ele alınmalıdır.

Yukarıda da vurgulandığı üzere, bu çalışma kapsamı içinde beyaz yakalı çalışanların iş doyumunu hem genel olarak, hem de farklı alt boyutlara dayanarak değerlendiren, güvenilirliği ve geçerliliği yüksek 35 maddelik bir ölçek oluşturulmuştur. Tüm ölçek için hesaplanan iç tutarlılık katsayısının yüksek oluşu, ölçeğin beyaz yakalı çalışanların genel iş doyumunu değerlendirmede kullanılmasının güvenilir sonuçlar vereceğini göstermektedir. Ayrıca, ölçeğin yapısını belirlemek üzere gerçekleştirilen faktör analizi de iş doyumunun dört boyutunu ortaya çıkarmıştır. İki alt ölçeğin (“fiziksel koşullar” ile “iletişim ve ilişkiler”) Alfa katsayıları, yeterli sayılabilmekle beraber diğer iki alt ölçeğe göre biraz daha düşüktür. Bu alt ölçeklerin, ileride yeni maddelerin eklenmesi yoluyla iç tutarlılık katsayıları artırılabilir. Alt boyutlar için hesaplanan Alfa katsayılarının kabul edilir düzeyde oluşu alt ölçeklere dayanarak bazı işlemler gerçekleştirilmeyi (örneğin, alt boyutlar arasından gruplar arası karşılaştırmalar yapma vb) olanaklı kılmaktadır.

Bu grup için ölçeğin hali hazır geçerliliğine ilişkin olarak MSQ kısa formu ile gerçekleştirilen korelasyon analizleri, iki iş doyumunu ölçeği arasındaki korelasyon katsayısının yüksek olduğunu göstermiştir. Bu da İDÖ'nün geçerliliğine ilişkin önemli bir veridir. Yapı geçerliliğine yönelik bir diğer veri de, ölçeğin faktör analizi sonucu ortaya çıkan iş doyumuna ait alt boyutlardır. Bu boyutların bir kısmı diğer ölçeklerde de kapsamıştır. Örneğin, “yönetim politika ve uygulamaları” alt ölçeği MSQ uzun formunda “şirket politika ve uygulamaları” adı altında yer almaktadır (Weiss ve ark., 1976). Bunun yanı sıra, diğer ölçeklerde ayrı boyutlar olarak yer alan bazı boyutlar birleştirilmiştir. Örneğin, MSQ uzun formu ve JDI'da ücret (Ergin, 1997), ayrı birer boyut olarak kapsamıştır. İDÖ'de ise “fiziksel koşullar” başlığı altında yer

almaktadır. Benzer biçimde, İDÖ'de “ilişkiler ve iletişim” alt boyutu içinde yer alan maddeler hem üstlerle hem de çalışma arkadaşlarıyla olan iletişimi kapsamaktadır. Ancak MSQ uzun formunda bunlar ayrı boyutlar halinde kapsamıştır.

Korelasyon analizleri, İDÖ'nün alt boyutlarla ve alt boyutların kendi aralarında olumlu yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğunu göstermiştir. Özellikle “yönetim politika ve uygulamaları”nın ölçeğin tümü ve diğer boyutlarla olan daha güçlü düzeydeki ilişkisi dikkat çekmektedir. Bu, yönetim politika ve uygulamalarının iş doyumundaki önemini belirleyen bir sonuç olarak ele alınabilir.

Yapı geçerliliğini belirlemek üzere kullanılan bir ölçüm aracı olan EPQ Nörotiklik alt ölçeği, İDÖ ile beklendiği gibi negatif yönde ve anlamlı düzeyde bir korelasyon katsayısı göstermiştir. Sonuçlara göre, nörotikliği yüksek olan çalışanların iş doyumları daha düşüktür. Bu sonuç daha önceden sözü edilen araştırma sonuçları ile de tutarlıdır.

Mavi yakalılar için, ölçeğin psikometrik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak yukarıda yapılan analizler bu grubun verileri için tekrarlanmıştır. Gerçekleştirilen madde analizi sonucunda ölçek 33 maddeye inmiş ve hesaplanan güvenilirlik katsayısı iyi düzeyde bulunmuştur. Ayrıca hali hazır geçerlilik ve yapı geçerliliği için hesaplanan korelasyon katsayıları ölçeğin geçerliliğini kanıtlar niteliktedir.

Yine, yapı geçerliliğini belirlemek üzere gerçekleştirilen bir diğer analiz ölçeğin faktör yapısını belirlemeye yönelik olarak yapılmıştır. Bu analiz sonucunda ölçeğin yedili faktör yapısına sahip olduğu belirlenmiştir. Ancak, mavi yakalılar için oluşan faktör yapısı beyaz yakalılardan farklıdır. Bunun pek çok sebebi olabilir. Öncelikle her iki grubun sosyoekonomik düzeyleri ve işlerinin özellikleri birbirinden oldukça farklıdır. Bunun sonucu olarak da, işlerinden olan beklentileri ve doyum sağlayan faktörler birbirine benzemeyebilir. Ayrıca, bu faktörlerin oluşturduğu alt boyutların iç tutarlılık katsayıları özellikle üç alt boyut için son derece düşüktür. Bu da bu boyutların ayrı alt ölçekler olarak kullanılmasını sakıncalı kılmaktadır. Ancak bu maddelerin, ölçek bütün olarak kullanıldığında iç tutarlılığına katkıda bulunduğu için atılmaları uygun görülmemiştir. Ölçeğin beyaz yakalılar için düzenlenmiş 35 maddelik formu iş doyumuyla ilgili olarak yapılacak yeni çalışmalarda kullanılabilir. Ancak ölçeğin mavi yakalılar için düzenlenmiş 29 maddelik formu yalnızca tekstil sektöründen elde edilen verilerle geliştirildiği için diğer mavi yakalı grup çalışanlarını temsil edici nitelik taşımamaktadır. Farklı sektörlerdeki mavi yakalı örneklemelerde ölçek daha fazla veri elde edilerek yeniden sınanmalıdır. Bu örneklemelerde ileride yapılacak araştırmalarda her iki grup için de ayrı ayrı yapılan madde analizleri sonucunda, 55 madde içindeki ortak olarak yeterli özelliklere sahip olmadığı görülen yedi madde (5., 7., 14., 16., 38., 43. ve 49. maddeler) olmaksızın ölçek kullanılmalıdır.

**Tablo 5: Mavi Yakalı Örneklem İçin İDÖ'nün Faktör Yapısı, Maddeleri ve Faktör Ağırlıkları**

Faktörler	Madde No	Maddeler	Faktör Ağırlığı
Faktör 1 Yönetim Tutumları	35	İşyerimde çalışanlar objektif biçimde değerlendirilirler.	0,65
	34	İşyeri yönetimi güvene dayalı, şeffaf ve açık ilişkiler kurulmasını destekler.	0,63
	19	İşyerimde terfi sistemi yeterince açık ve adaletli şekilde uygulanır.	0,58
	48	İşimin toplum içinde saygın bir yeri vardır.	0,49
	44	İşyerimde çalışanlara değer verildiğini düşünüyorum.	0,48
	25 <sup>a</sup>	İşyerimde fikirlerime değer verilmediğini düşünüyorum.	0,41
13	Yeteneklerime uygun bir işte çalışıyorum.	0,41	
Faktör 2 Teşvikler	51	İşim beklentilerimi karşılamaktadır.	0,65
	50 <sup>a</sup>	Yeterli param olsaydı bu işi bırakırdım.	0,60
	53	İşyerimde başarılarım yazılı veya sözlü olarak takdir edilir.	0,59
	54	Bu işletmede çalışmayı arkadaşlarıma da tavsiye ederim.	0,56
	10	İşyerimde uygulanan ücret belirleme politikası bana göre adildir.	0,52
	9	İşyerimde yaptığım işin karşılığında aldığım ücret (ikramiyeler ve primler dahil) tatmin edicidir.	0,48
4 <sup>b</sup>	İşyerimde hali hazırda verilen molaların sürelerinden memnunum.	0,38	
Faktör3 Çalışma Ortamı ve İletişim	30 <sup>a</sup>	İşimi yaparken diğer çalışanlarla iletişim kopukluğu yaşıyorum.	0,67
	39 <sup>a</sup>	İşyerimde rahatsız edici düzeyde gürültü vardır.	0,65
	47	İşyeri içerisinde arzu edilen ve edilmeyen davranışlar açık olarak belirlenmiştir.	0,58
	42	İşyerindeki çalışma ortamımız genellikle eğlencelidir.	0,47
Faktör 4 Amaç ve Kurallar	40	İşyerimde temizlik kurallarına dikkat edilir.	0,70
	46	İşyerimde amaçlar açık, kesin ve belirgindir.	0,63
	45	İşyerimde benimsenen amaç ve hedeflere katılıyorum.	0,51
Faktör 5 Fiziksel Şartlar	37	İşyerimde aydınlanma koşulları yeterlidir.	0,67
	36	İşyerimdeki çalışma saatlerimden memnunum.	0,67
	17 <sup>b</sup>	Yaptığım iş değer yargılarımla uyum içindedir.	0,37
Faktör 6 İhtiyaçlar	3	İşyerim tarafından sağlanan yemek olanakları tatmin edicidir.	0,69
	41	İşyerim, işim için ihtiyacım olan malzemeleri en kısa sürede temin eder.	0,52
	6	İşyerimde alınmış olan güvenlik tedbirleri (giriş çıkış güvenliği, yangın vb) yeterlidir.	0,40
Faktör 7 İmkanlar	8 <sup>a</sup>	İşyerimde çalışanlar için düzenlenen sosyal faaliyetler yetersizdir.	0,59
	2	İşyerimin sağladığı ulaşım olanakları yeterlidir.	0,57

<sup>a</sup> Tersine maddeler <sup>b</sup> Bu maddeler yüklendikleri faktörlerin isimlendirilmesinde dikkate alınmamıştır.

**Tablo 6: Mavi Yakalı Örneklem İçin İDÖ'nün ve Alt Boyutların Ortalama, Standart Sapma Değerleri ile İç Tutarlılık ve Pearson Korelasyon Katsayıları**

ALT BOYUTLAR	Ort Sd	Cronbach Alpha	1	2	3	4	5	6	7	8
1- Yönetim Tutumları	17,26 3,24	0,70 (N=245)	1,00	0,52** (N=242)	0,31** (N=244)	0,45** (N=241)	0,28** (N=243)	0,28** (N=244)	0,27** (N=244)	0,80** (N=233)
2- Teşvikler	14,61 3,83	0,72 (N=251)	-	1,00	0,23** (N=249)	0,42** (N=247)	0,21** (N=247)	0,23** (N=250)	0,32** (N=250)	0,79** (N=233)
3- Çalışma Ortamı ve İletişim	9,99 2,17	0,55 (N=252)	-	-	1,00	0,23** (N=248)	0,25** (N=249)	0,29** (N=251)	0,17** (N=251)	0,55** (N=233)
4- Amaç ve Kurallar	7,81 1,64	0,60 (N=250)	-	-	-	1,00	0,36** (N=246)	0,33** (N=249)	0,21** (N=249)	0,64** (N=233)
5- Fiziksel Şartlar	8,33 1,24	0,44 (N=250)	-	-	-	-	1,00	0,27** (N=249)	0,12 (N=249)	0,46** (N=233)
6-İhtiyaçlar	8,03 1,34	0,45 (N=253)	-	-	-	-	-	1,00	0,14* (N=252)	0,49** (N=233)
7- İmkanlar	4,37 1,08	0,29 (N=253)	-	-	-	-	-	-	1,00	0,43** (N=233)
8- İDÖ	70,48 956	0,85 (N=233)	-	-	-	-	-	-	-	1,00

\* p<0,05 \*\* p<0,01

Sonuç olarak, İDÖ'nün Türkiye'deki beyaz yakalı örneklerde güvenle kullanılabilir bir iş doyumunu ölçtüğü olduğu ileri sürülebilir. Ancak sonuçların yorumlanmasında dikkat edilmesi gereken bir husus vardır. Bu ölçek literatürde iş doyumuna veya doyumsuzluğuna yol açabileceği kanıtlanmış alanlar temel alınarak oluşturulmuştur. Örneğin, "işyerimde temizlik kurallarına dikkat edilir" maddesine yönelik olarak verilen "evet" yanıtı bu konuda doyumun daha fazla olacağını işaret etmektedir. Ancak, bu konuda bireysel farklılıkların söz konusu olabileceği ve ölçek açısından memnuniyetsizliği ifade eden yanıtların her zaman doyumsuzluk göstergesi olmayabileceği göz önüne alınmalıdır. Bireyler arasındaki bu tür farklılıklar göz önüne alınarak, ölçeğin özellikle doyumsuzluğa neden olabilecek potansiyel alanları belirlemede çok yararlı olabileceği söylenebilir.

### TEŞEKKÜR

Çalışmada kullanılan ölçeğin maddelerinin geliştirilmesinde katkıları olan Prof. Dr. Nursel Telman, Yrd. Doç. Dr. Levent Önen, Uzm. Psk. Burak Tüzün, Uzm. Psk. Ece Cengizalp Adanalı ve Psk. Dide Çimen ile veri toplamadaki yardımlarından dolayı Uzm. Erkan Kalem'e teşekkür ederiz.

### KAYNAKÇA

- AKGÜL, A., 1997, **Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS Uygulamaları**, Ankara, Yüksek Öğretim Kurumu Matbaası.
- ALLEN, D.G., 2003, "The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in The Turnover Process", *Journal of Management*, Vol: 29, No: 1, s: 99-118.
- ANG, J., SOH, P.H., 1997, "User Information Satisfaction, Job Satisfaction and Computer Background: An Exploratory Study", *Information & Management*, Vol: 32, No: 5, s:255-266.
- ARVEY, R.D., MCCALL, B.P., BOUCHARD, T.J.Jr., TAUBMAN, P., CAVANAUGH, M.A., 1994, "Genetic Influences on Job Satisfaction and Work Values", *Personality and Individual Differences*, Vol:17, No: 1, s:21-33.
- BETTENCOURT, L.A., BROWN, S.W., 1997, "Contact Employees: Relationships among Workplace Fairness, Job Satisfaction and Prosocial Service Behaviors", *Journal of Retailing*, Vol: 73, No: 1, s: 39-61.
- BOLGER, N., SCHILLING, E.A., 1991, "Personality and the problems of everyday life: The role of neuroticism in exposure and reactivity to daily stressors". *Journal of Personality*, Vol: 59, s: 355-385.

- CAPLAN, R.D., COBB, S., FRENCH, J.R.P., VAN HARRISON, R., PINNEAU, S.R., 1980, **Job Demands and Worker Health**, Michigan, Institute for Social Research.
- CANTEZ, E., 1984, "Türkiye'de Kullanılan Bazı Testlerin Uygulamalarından Elde Edilen Sonuçlar: Eysenck Şahsiyet Testi ile Değerlerin Tetkiki Testi", *İstanbul Üniversitesi Tecrübi Psikoloji Çalışmaları*, Vol: 14, s: 53-63.
- CEYLAN, Ö., 2002, Ödül Yönetiminin Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Yaratmadaki Rolü ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, Marmara Üniversitesi.
- DİKME, Ç., 2003, "Örgüt Yapısının Hastanelerde İş Tatminine Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma", *Yönetim*, Vol: 13, No: 45, s:21-33.
- ERGİN, C., 1997, "Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarılama, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", *Türk Psikoloji Dergisi*, Vol: 12, No: 39, s: 25-36.
- EYSENCK, H.J., EYSENCK, S.B.G., 1975, **Manual of the Eysenck Personality Questionnaire**, Hodder and Stoughton.
- GALLIVAN, M.J., 2003, "The Influence of Software Developers' Creative Style on Their Attitudes to and Assimilation of a Software Process Innovation", *Information and Management*, Vol: 40, s: 443-465.
- GARSKE, G.G., 1999, "Rehabilitation Counsellor Job Satisfaction: Self Reported Rating and Recommendation", *Journal of Rehabilitation Administration*, Vol: 23, s: 21-29.
- HACKMAN, J.R., OLDHAM, G.R., 1975, "Development of the Job Diagnostic Survey", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, s: 159-170.
- HERZBERG, F., MAUSNER, B., SYNDERMAN, B.B., 1959, **The Motivation to Work**, New York, Mc Millan.
- HINKIN, T.R., 1995, "A Review of Scale Development Practices in the Study of Organizations", *Journal of Management*, Vol: 21, No:5, s: 967-988.
- ILIES, R., JUDGE, T.A., 2002, "Understanding the Dynamic Relationships Among Personality, Mood, and Job Satisfaction: A Field Experience Sampling Study", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol: 89, No: 2, s:1119-1139.
- IŞIK, İ.Y., 1996, "Endüstri-Örgüt Psikolojisi'nin Kapsamına Bir Bakış", **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, S. Tevruz (Ed.), s:17-31, Ankara, Türk Psikologlar Derneği ve KalDer Kalite Derneği.

- JUDGE, T.A., HELLER, D., MOUNT, M.K., 2002, "Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol: 87, No: 3, s:509-541.
- KLITZMAN, S., STELLMAN, J.M., 1989, "The Impact of the Physical Environment on the Psychological Well-Being of Office Workers", *Social Science & Medicine*, Vol: 29, No: 6, s: 733-742.
- LAMBERT, E.G., HOGAN, N.L., BARTON, S.M., 2001, "The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A Test of a Structural Measurement Model Using A National Sample of Workers", *The Social Science Journal*, Vol: 38, s: 233-250.
- LOCKE, E.A., 1976, "The Nature and Causes of Job Satisfaction", *Handbook of Industrial Organisational Psychology*, D. D. Martin (Ed.). Chicago, Rand McNally College Publishing Co.
- MCCORMICK, E.J., ILGEN, D., 1987, *Industrial and Organizational Psychology*, 8 th Ed., London, Allen & Unwin.
- MILLER, D.C., 1991, *Handbook of Research Design and Social Measurement*, 5th Ed. London, Sage Publications.
- MOK, C., FINLEY, D.A., 1986, "Job Satisfaction and Its Relationship to Demographics and Turnover of Hotel Food-Service Workers in Hong Kong", *International Journal of Hospitality Management*, Vol: 5, No: 2, s: 71-78.
- ORAN BAŞKAYA, N., 1989. *Job Satisfaction of a Group of Academical Staff in Marmara University*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, Marmara Üniversitesi.
- OSHAGBEMI, T., 1997, "Job Satisfaction and Dissatisfaction in Higher Education", *Education and Training*, Vol: 39, s: 354-359.
- SCHWEPKER, C.H., Jr., 2001, "Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in the Salesforce", *Journal of Business Research*, Vol. 54, No:1, s: 39-52.
- SEÇMEN, S., 2001, Amirlerin Liderlik Tarzları ve Kişilik Özellikleri ile İlgili Değerlendirmelerin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: TSK'da Yapılan Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, Marmara Üniversitesi.
- SHIELDS, M.A., WARD, M., 2001, "Improving Nurse Retention in the National Health Service in England: The Impact of Job Satisfaction on Intentions to Quit", *Journal of Health Economics*, Vol: 20, No: 5, s: 677-701.
- STAMPER, C.L., 2003, "The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes", *Journal of Management*, Vol: 29, No: 4, s: 569-588.
- TOKAR, D.M., MEZYDLO SUBICH, L., 1997, "Relative Contributions of Congruence and Personality Dimensions to Job Satisfaction", *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 50, No: 3, s: 482-491.
- ÜNSAL, P., ÖNEN, L., TELMAN, N., TÜZÜN, B., 2000, "Tekstil Sanayiini Oluşturan İşgücünün Eğitim Durumu", IX. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- WEISS, D.J., DAWIS, R.V., ENGLAND, G.W., LOFQUIST, L.H., 1976, *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minnesota, Industrial Relations Center: University of Minnesota.
- WONG, C.S., LAW, K.S., 2002, "The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study", *The Leadership Quarterly*, Vol: 13, No:3, s: 243-274.
- YILDIRIM, F., 1996, *Banka Çalışanlarında İş Doyumu Ve Algılanan Rol Çatışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Hacettepe Üniversitesi