

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİNİN UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Oğuz BAŞOL¹

Mehmet Fatih ÇÖMLEKÇİ²

ÖZ

Mevcut araştırma, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından kısaltılan iş tatmini ölçeğinin yeniden yorumlanmış halinin Türkçe geçerlik-güvenirlilik çalışmasını gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır. 253 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, ölçekte bulunan maddelerin faktör yükleri 0,841 ile 0,932 arasında değişmektedir ve açıklanan toplam varyans %77,99 olarak tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre iş tatmini ölçeği (Kı-kare/serbestlik değeri: 2,00; RMSEA: 0.06; NFI: 0.99; NNFI: 0.99; CFI: 0.99; GFI: 0.98 ve AGFI: 0.95) 5 madde ve tek faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin içsel tutarlığı 0,929 olarak hesaplanmıştır ve madde-toplam korelasyonlarının 0,756 ile 0,886 arasında değiştiği görülmüştür. Sonuç olarak analizler, iş tatmini ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Geçerlik, Güvenirlilik.

ADAPTATION OF THE JOB SATISFACTION SCALE: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

ABSTRACT

This research aims to carry out the Turkish validity-reliability study of the reinterpretation of the job satisfaction scale developed by Brayfield and Rothe (1951) and shortened by Judge, Locke, Durham and Kluger (1998). According to the results of the research conducted with the participation of 253 employees, the factor loadings of the items in the scale ranged between 0,841 and 0,932 and the total explained variance was determined as 77,99%. According to the confirmatory factor analysis results, the job satisfaction scale consists of 5 items and single factor (Chi-square / degree of freedom: 2.00; RMSEA: 0.06; NFI: 0.99; NNFI: 0.99; CFI: 0.99; GFI: 0.98 and AGFI: 0.95). The internal consistency of the scale was calculated as 0.929 and item-total correlations ranged between 0,756 and 0,886. As a result, after the analysis, it was concluded that the job satisfaction scale is valid and reliable for Turkish society.

Keywords: Job Satisfaction, Validity, Reliability.

1 Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, oguzbasol@klu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-7523-4544

2 Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, mcomlekci@klu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-4811-5558

Atıf/Citation: Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 16-29

GİRİŞ

Çalışma hayatının merkezinde yer alan konulardan biri, işe yönelik pozitif tutumların belirlenmesi, ölçülmesi ve iyileştirilmesidir. Bu tutumlar kişilerin kimliklerinin şekillenmesine etki ettiği gibi örgütsel anlamda da önemli sonuçlar doğurmaktadır. İş tatmini bu anlamda, işe ilişkin tutumlar arasında ve örgütsel psikoloji alanında en fazla çalışılan konulardandır. Söz konusu durumun nedenlerinden biri, iş tatminiyle ilgili araştırmaların hem çalışanların koşullarını iyileştirme hem de örgütsel etkililiği sağlama gibi çoklu hedefleri barındırmasıdır (Judge, Zhang ve Glerum, 2020: 393). Bu çerçevede, psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış gibi alanlarla kesişen teorik yaklaşımlara ek olarak, çalışanların iş tatmini düzeylerini belirleme amacıyla ölçme araçları geliştirilmesine de önem verilmiştir.

Mevcut araştırma, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, sonrasında Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddelik kısa forma dönüştürülen iş tatmini ölçeğinin ters maddeleri başta olmak üzere tüm maddelerin yeniden yorumlanmış halinin Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışmasını gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır. Ölçek ilk olarak Bilgin (1995) tarafından Türkçeye çevrilmiş, geçerlik güvenirlik çalışması ise Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada ise, kullanım ve analiz kolaylığı sağlamak bağlamında ölçekteki ters maddelerin kaldırılması, tüm maddelerin tekrar yorumlanması, anket uygulamasının sosyal medya üzerinden ulaşılan Türkiye'nin farklı bölgelerindeki çalışanların katılımıyla yapılması ve geçerlik-güvenirlik çalışmasının da bu çerçevede gerçekleştirilmesi öngörülmüştür. Bu bağlamda ilk bölümde iş tatmini kavramına ve iş tatminin ölçümlenmesine ilişkin literatüre, ikinci bölümde yönteme, üçüncü ve son bölümde ise çalışmanın bulgularına yer verilmiştir.

1. İş Tatmini Kavramı ve İş Tatminin Ölçümlenmesi

İş tatmininin ilk tanımlarından birini yapan Hoppock'a (1935) göre bu kavram, bir kişinin "ben işimden memnunum" demesini sağlayacak psikolojik ve çevresel koşulların sağlanmasıyla gerçek anlamını bulmaktadır. Bu yaklaşım, kişinin iş tatmini ile ilgili duygularına ve bu duyguları etkileyen faktörlere yoğunlaşmaktadır. Çalışanın işi bağlamındaki başarı ve kazanım hissi ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda üretkenliğe olduğu kadar kişinin refahı ve iyiliğine de

önem verilmektedir. Kişinin yaptığı işten zevk alması, kendini iyi hissetmesi, hevesini koruması ve emeğinin/çabalarının maddi ve manevi olarak ödüllendirilmesi iş tatmininin kritik bileşenleridir (Aziri, 2011: 78). Vroom (1964) ise, kişilerin işgal ettikleri çalışma rollerine ve koşullarına olan yüksek uyumları ile iş tatmini arasında paralellikler kurmuştur. Kavramın en çok kullanılan tanımlarından birini yapan Locke (1976: 1304) ise iş tatminini, “kişinin işe ya da iş deneyimine biçtiği değerini olumlu ve memnun edici bir ruh hali ile şekillenmesi” olarak görmektedir. Saari ve Judge (2014: 396-398) ise, iş tatmininin oluşmasında psikolojik, kültürel ve işin niteliği/durumu ile ilgili etkileri vurgulamışlardır. İş tatmininin kişinin işine yönelik çok boyutlu tutumlarını içerdiğini belirten Hulin ve Judge (2003) ise, bu tutum ve karşılıkların bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenleri olduğunu altını çizmiştir.

Spector (1997) iş tatmininin üç önemli özelliğinden bahsetmektedir. Öncelikle, kurumlar ve organizasyonlar insani değerlere uygun biçimde yönetilmeli; çalışanlara adil ve saygılı biçimde davranılmalıdır. Ancak bu durumda iş tatmini ve çalışanın etkililiği/performansı arasında ilişki kurmak doğru olacaktır. Çalışanların duygusal ve zihinsel durumlarındaki iyileşme, iş tatmini seviyesini de yukarı çekebilecektir. İkinci olarak, çalışanların iş tatmin düzeyleriyle paralel biçimde şekillenen davranış ve tutumları, örgütün/işletmenin faaliyet ve fonksiyonlarını etkileyecektir. Yani, çalışanların yaptıkları işe karşı tatminsizlik duygularının ağır basması, onların işe karşı olan tutumlarının da olumsuz biçimde şekillenmesi sonucunu doğurabilecektir. Son olarak, çalışanların iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi, işletmedeki farklı birimlerin durumlarının ortaya koyulması ve spesifik olarak hangi organizasyonel birimlerde yapılacak iyileştirmelerin performansı arttırabileceği hususunda veri sağlayabilecektir. İşveren gözünden bakıldığında da, çalışanların iş tatminlerinin mümkün olduğunca yüksek seviyede olması önemlidir çünkü iş tatmini üretkenlik, işten ayrılma ve işe devamsızlık gibi çalışma davranışlarıyla yakından ilintilidir (Gazioğlu ve Tansel, 2006: 1163). Ayrıca iş tatmini, örgütsel iletişimin kalitesi ve sürdürülebilirliği üzerinde de etkili olabilmektedir.

Literatüre bakıldığında, iş tatmini – örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin (Cramer, 1996; Lance, 1991; Currivan 1999) ve iş tatmini – performans ilişkisinin (Locke, 1970; Tvorik ve McGivern, 1997) sıklıkla araştırma konusu yapıldığı görülmektedir. Bunun yanında, Odom, Boxx ve Dunn (1990), iş tatmini ile örgütsel

kültür üzerine bir araştırma gerçekleştirmiş, kültürün çalışan bağlılığı, tatmini ve çalışma grubu birliğini sağlayan ana etken olmadığı sonucuna varmıştır (Lund, 2003: 222). Nystrom (1993) ise yaptığı çalışmada, güçlü örgütsel kültürün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Bunun yanında örgütsel iletişimin iş tatmini üzerindeki etkilerini konu alan araştırmalar da mevcuttur (Pincus, 1986; Hwang ve Lin, 1999; Walther, 1998; akt. Bulutlar ve Kamaşak, 2008). Ayrıca, iş tatmini ile çalışma ortamı ilişkisi (Idson, 1990) ve iş tatmini ile yöneticilerle olan ilişkiler gibi konular da alandaki çeşitli araştırma yönelimleri olarak ortaya çıkmaktadır.

Literatürde iş tatminini ölçümlemek için geliştirilen çeşitli ölçeklere rastlamak mümkündür. Bunlardan ilki, Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen İş Tanımlama Endeksidir. 72 ifadeden oluşan bu endeks, işin kendisi, ödemeler, terfi, yönetici ve iş arkadaşları üzerinden iş tatminini değerlendirmektedir (Aziri, 2011: 83; Özsoy vd., 2014: 235). Bir diğer yaygın kullanılan iş tatmini ölçeği ise Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeğidir. Uzun hali 100, kısa hali 20 maddeden oluşan bu ölçek, iş tatminini içsel ve dışsal boyutlarıyla ölçümlenmektedir (Gillet ve Schwab, 1975; Martins ve Proença, 2012: 4; Özsoy vd., 2014: 235). Yaygın kullanılan iş tatmini ölçüm araçlarından biri de Spector (1985) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeğidir. 36 sorudan oluşan bu ölçek iş tatminini; ücret, terfi, yönetim, ek-yan haklar, ödüllendirme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin kendisi ve iletişim olmak üzere 9 boyut üzerinden değerlendirmektedir (Başol, 2016: 108-110).

Literatürde yaygın kullanılan bir diğer iş tatmini ölçüm aracı ise Brayfield ve Rothe (1951) tarafından 18 madde olarak geliştirilen, Judge vd. (1998) tarafından 5 maddelik kısa forma dönüştürülen İş Tatmini Ölçeğidir. Bu ölçek iş tatmini herhangi bir boyut olmaksızın doğrudan değerlendirmesi ve kısa olması bakımından öne çıkmaktadır. Nitekim bu ölçek Bilgin (1995) tarafından Türkçeye çevrildiği andan itibaren ulusal yazında sıkça kullanılmış ve ölçeğin geçerlik güvenirlik çalışması da Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. Bu çalışma ise iş tatminini de içeren bir araştırmanın veri toplama sürecinde ortaya çıkmıştır. Araştırma kapsamında yürütülen odak grup görüşmeleri sırasında görüşmeciler anketin ters olan maddelerini değerlendirmekte zorlanmış, maddelerin olumlu yönde

değiştirilmesinin anlaşılır olmaya katkı sağladığını dile getirmişlerdir. Bu nedenle de mevcut araştırma, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge vd. (1998) tarafından kısaltılan ölçeğin ters maddeleri başta olmak üzere tüm maddelerinin kullanım/analiz kolaylığı sağlamak amacıyla yeniden yorumlanmasını ve böylece Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışmasının yapılmasını hedeflemiştir.

2. Yöntem

Araştırmanın yöntem bölümü iki alt bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmanın evreni ve örnekleme ilişkin detaylara yer verilirken ikinci bölümde araştırmada kullanılan veri toplama aracına ilişkin bilgiler paylaşılmıştır.

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini yazarlardan birinin de üye olduğu 700 kişilik kapalı bir “LinkedIn” grubundaki sosyal medya kullanıcıları oluşturmaktadır. Bahsi geçen grup, çalışma yaşamındaki sorunların tartışıldığı ve katılımcıların birbirlerine tavsiyeler verdiği, çalışanlardan, yöneticilere, kamu ve özel sektör çalışanlarına kadar geniş bir yelpazeyi temsil eden katılımcıların yer aldığı tematik ve genelde profesyonel amaçlı kullanılan bir sosyal medya platformunu kullanmaktadır. Bahsi geçen grubu %95 güven düzeyi ile temsil eden örneklem büyüklüğünün 248 olduğu tespit edilmiştir (Sample Size Calculator, 2020). Bu tespit sonrasında, grupta araştırmanın amacı ve anket formu paylaşılmış ve anketin 1 ay süreyle açık kalacağı bilgisi paylaşımına eklenmiştir. İlgili süre dolduğunda 253 geçerli anketin toplandığı tespit edilmiştir. Toplanan bu anket sayısının geçerlik-güvenirlik çalışmalarında önerilen madde sayısının 20 katı kadar gözlem toplama şartını da yerine getirdiği görülmüştür (Kline, 2013: 179). Buna göre 5 maddelik bu ölçeğin geçerlik-güvenirlik çalışması için en az 100 gözleme ihtiyaç duyulmaktadır ve araştırmada geçerli 253 anket toplanmıştır. Araştırmanın analizlerinde SPSS 21 ve LISREL 8,71 paket programları kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanların %69,2’si (175 kişi) özel sektör çalışanıyken, %30,8’i (78 kişi) kamu sektöründe çalışmaktadır. Katılımcıların %58,1’i kadın (147 kişi), %41,9’u (106 kişi) erkektir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde, %56,5’inin (143 kişi) bekar, %43,5’inin (110 kişi) evli olduğu görülmüştür. Ayrıca

eğitim durumu bakımından grup incelendiğinde, katılımcıların %51,8'inin (131 kişi) lisans, %48,2'sinin (122 kişi) lisansüstü düzeyde eğitime sahip oldukları görülmüştür. Araştırmaya katılanlar pozisyon bağlamında incelendiğinde, %72,3'ünün (183 kişi) çalışan, %27,7'sinin yönetici olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların yaşları 22 ile 65 arasında değişmekte olup yaş ortalaması $33\pm 6,08$ olarak hesaplanırken deneyim süresinin 1 ile 40 yıl arasında değişmekte olduğu ve ortalama deneyim süresinin $10\pm 6,20$ yıl olduğu hesaplanmıştır.

2.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracında iki bölüm bulunmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeyi hedefleyen 7 soru bulunmaktadır (sektör, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, pozisyon, yaş ve deneyim). İkinci bölümde ise Brayfield ve Rothe (1951) tarafından 18 madde olarak geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddelik kısa forma dönüştürülen iş tatmini ölçeğinin ters maddeleri başta olmak üzere tüm maddelerin yeniden yorumlanmış hali kullanılmıştır (Örnek madde: İşimi keyifli buluyorum).

Bu çerçevede, mevcut araştırmada geçerlik-güvenirlik çalışması yapılan iş tatmini ölçeğinin tüm maddeleri olumlu hale çevrilmiştir. Ölçeğin değerlendirilmesinde 5'li likert tipi değerlendirme kullanılmıştır (1: kesinlikle katılmıyorum – 5: kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin puanlanması en az 1, en çok 5 puan olarak şekilde hesaplanmaktadır ve ilgili 5 maddenin ortalaması alınmaktadır. Buna göre katılımcıların ortalama puanının azalması, iş tatmini değerlendirmesinin azaldığını; ortalama puanının artması ise iş tatmini değerlendirmesinin arttığını göstermektedir. Mevcut araştırmada ölçeğin ortalaması $3,38\pm 1,00$ olarak hesaplanmıştır.

3. Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular 3 bölüm olarak incelenmiştir. İlk bölümde gerçekleştirilen dil geçerliği ve odak grup çalışmasına ilişkin, ikinci bölümde yapı geçerliğine ilişkin, üçüncü bölümde ise güvenilirliğe ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

3.1. Dil Geçerliliği ve Odak Grup Çalışması

İş tatmini ölçeğinin dil geçerliliği için dört aşamalı bir süreç izlenmiştir. İlk olarak, ilgili alanda görev yapan ve iki dili de iyi seviyede kullanabilen 2 akademisyenden ölçeği orijinal dilinden Türkçeye çevirmeleri istenmiştir. Bu süreçte akademisyenlerden ters maddeleri olumlu hale getirmeleri talep edilmiştir. İkinci olarak da farklı 2 akademisyenden ters maddeleri olumlu olarak kabul ederek orijinal diline yeniden çeviri yapmaları istenmiş, yapılan karşılaştırmada orijinal anket formu ile tekrar çevirisi yapılan anket formunun büyük oranda birbirine benzediği görülmüştür. Üçüncü olarak, anket formundaki soruların anlaşılıp anlaşılmadığını tespit etmek için 6 kişiden oluşan bir çalışan grubuyla odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Odak grup görüşmesi sürecinde katılımcılar, soruların bazılarını kolay uygulanabilir ve anlaşılabilir bulmadıklarından dolayı orijinal anlama sadık kalarak sorular yeniden yorumlanmış ve soruların nihai hali yazarlar tarafından da gözden geçirildikten sonra onaylanmış ve soruların son halinin grup tarafından daha iyi biçimde anlaşıldığı görülmüştür. Son aşamada ise anlaşılan maddelerin içsel tutarlığının tespit edilmesi için 30 çalışana ön anket uygulanmış ve sonuçların kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür.

3.2. Yapı Geçerliliği

Mevcut araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeğinin yapı geçerliliğine sahip olduğunu göstermek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi işlemleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında toplanan verilerin açıklayıcı faktör analizine uygunluğunu belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Testi ve Bartlett's Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity) uygulanmış ve verilerin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmüştür (KMO: 0.889; Ki-kare: 1007; Serbestlik derecesi: 10; Barlett's p: 0.00). Açıklayıcı faktör analizi çalışmasında faktör türetme yöntemi olarak temel bileşen analizi; döndürme yöntemi olarak da Kaiser Normalleştiricili Varimax kullanılmış ve en düşük faktör yükü 0,45 olarak belirlenmiştir (Bayram, 2004: 136).

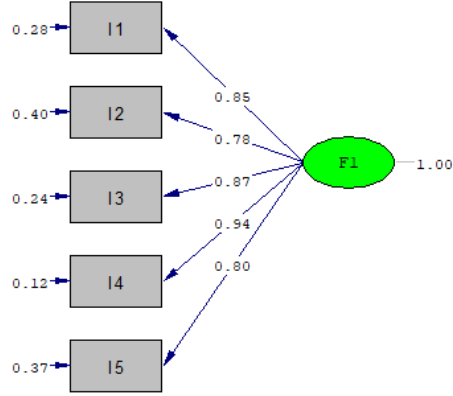
Tablo 1: Varimax Döndürme Yöntemiyle Elde Edilmiş Faktör Yükleri

Madde No		F1
I4	İşimi keyifli buluyorum.	,932
I3	Mevcut işimden memnunum.	,894
I1	İşimi severek yaparım.	,885
I5	İş yerinde zaman iyi geçiyor.	,861
I2	Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	,841
	<i>Öz değer</i>	<i>3,900</i>
	<i>Açıklanan Toplam Varyans</i>	<i>77,993</i>

Tablo 1, Varimax döndürme yöntemiyle elde edilen faktör yüklerini göstermektedir. Buna göre iş tatmini ölçeğindeki tüm maddelerin faktör yükleri 0,45'in üzerindedir ve ölçeğin 5 maddelik yapısının faktör analizi sonrasında açıklandığı görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre, iş tatmini ölçeğinde tek faktör bulunmaktadır ve faktördeki maddelerin faktör yükleri 0,841 ile 0,932 arasında değişmektedir. Son olarak da tek faktör ve 5 maddeden oluşan iş tatmini ölçeğinin açıklanan varyans oranının %77,99 olduğu tespit edilmiştir. Bu oran, sosyal bilimlerde beklenen toplam açıklanan varyans oranı olan %50'nin üzerindedir (Beavers, 2013: 8).

Açıklayıcı faktör analizi sonrasında elde edilen tek faktör ve 5 maddeden oluşan yapının doğrulayıcı faktör analizi işlemleri LISREL 8.71 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. LISREL paket programı doğrulayıcı faktör analizinde, maddelerin anlamlı olması için hem modelin t değerlerinin 1,96'dan büyük olması (Şimşek, 2007: 86) hem de standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olması beklenmektedir (Hair vd., 2010: 708).

Şekil 1: İş Tatmini Ölçeği Standartlaştırılmış Katsayı Çözümleri



Chi-Square=10.01, df=5, P-value=0.00496, RMSEA=0.063

Şekil 1, iş tatmini ölçeğine ilişkin standartlaştırılmış katsayı çözümlerini göstermektedir. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, modeldeki tüm maddeler anlamlıdır ($t > 1,96$) ve maddelerin standartlaştırılmış katsayıları 0,78 ile 0,94 arasında değişmektedir. Bu aşamadan sonra ise modele ilişkin uyum iyiliği indeksi değerleri incelenmelidir.

Tablo 2: İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği İndeksi Değerleri

Uyum İyiliği	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği	Ölçeğin Uyum İyiliği
İndeksi	İndeks Değeri	İndeksi Değerleri
X^2/sd	<5	10,01/5=2.00
RMSEA	<0,08	0,06
NFI	>0,90	0,99
NNFI	>0,95	0,99
CFI	>0,95	0,99
GFI	>0,90	0,98
AGFI	>0,85	0,95

Kaynak: (Şimşek, 2007; Çelik ve Yılmaz 2013, Çömlekçi ve Başol, 2019)

Tablo 2, iş tatmini ölçeğine ilişkin uyum iyiliği indeksi değerlerini göstermektedir. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonrasında iş tatmini ölçeğinin Ki-kare/serbestlik değeri: 2.00; RMSEA: 0.06; NFI: 0.99; NNFI: 0.99; CFI: 0.99; GFI: 0.98 ve AGFI: 0.95 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değerlerin tümü kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerinin üzerindedir. Bu sonuçlara göre, ölçeğin tek faktör ve 5 madde ile doğrulandığını söylemek mümkündür. Diğer bir

ifade ile araştırma kapsamında Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışması yapılan uyarlanmış iş tatmini ölçeği geçerli bir ölçektir.

3.3. Güvenirlik

İş tatmini ölçeğinin güvenirliliğini test etmek amacıyla Cronbach's Alpha içsel tutarlık testi uygulanmış, içsel tutarlık değerinin 0,929 olduğu görülmüştür. Nitekim bu değer sosyal bilimler tarafından kabul edilen 0,600 değerinin üzerindedir (Taber, 2018: 1279). Buradan hareketle iş tatmini ölçeğinin içsel tutarlığa sahip olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Tablo 3: İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Sonuçları

	Madde-Toplam Korelasyonları	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha Değeri
11	,815	,913
12	,756	,924
13	,828	,910
14	,886	,899
15	,783	,919

Tablo 3, iş tatmini ölçeğine ilişkin güvenirlik sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, maddelerin herhangi birinin silinmesi durumunda içsel tutarlık katsayısının artmadığı, bu yüzden 5 maddelik ölçeğin bu haliyle yüksek güvenirlik düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, madde-toplam korelasyonunun 0,30'dan büyük olması maddelerin ayırt edicilik gücünün yüksek olduğunu göstermektedir (De Vaus, 2002: 187) nitekim ilgili sonuçlar incelendiğinde, madde-toplam korelasyonlarının 0,756 ile 0,886 arasında değiştiği görülmüştür (Anket formunun uygulamaya hazır hali Ek-1'de incelenebilir).

SONUÇ

Mevcut araştırma, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından kısaltılan iş tatmini ölçeğinin yeniden yorumlanmış halinin Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışmasını gerçekleştirmeyi amaçlamıştır. 253 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, 5 madde ve tek faktörden oluşan iş tatmini ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmüştür. Bunun yanında ölçeğin, Türkiye'deki çalışanların iş tatmini ölçmek için uygun bir araç olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamındaki çevrimiçi anket uygulaması Türkiye'nin farklı bölgelerindeki çalışanlardan veri toplamak suretiyle gerçekleştirilmiş, geçerlik-güvenirlik analizi de bu veri setiyle gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ölçek uyarlama çalışmasında, ters maddelerin kaldırılması ve odak grup görüşmeleri neticesinde tüm maddelerin yeniden yorumlanması yoluna gidilmiştir. Bunun kullanım ve analiz kolaylığı sağlayacağı öngörülmektedir.

Mevcut araştırma belirli kısıtlar altında gerçekleştirilmiştir. Bunlardan en önemlisi, araştırmanın örneklemdir. Buna göre araştırma, yalnızca bir sosyal medya mecrasında yer alan 253 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Farklı araştırmalarda daha kapsayıcı örneklem ile çalışılması araştırmanın niteliğini arttırabilir. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise doğrulayıcı faktör analizinin yapıldığı programdır. İlgili analizi LISREL 8,71 paket programıyla yapılmıştır. AMOS gibi farklı bir programla yapılacak analizlerin farklı sonuçlar üretebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKÇA

- AZIRI, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4), pp. 77-86.
- BAŞOL, O. (2016). Classic or Modern? Enhancement of Job Satisfaction Scale for Green Job Workers. *Management*, 11(2), pp. 3-22.
- BAYRAM, N. (2004). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- BEAVERS, A. S., LOUNSBURY, J. W., RICHARDS, J. K., HUCK, S. W. SKOLITS, G. J. & ESQUIVEL, S. L. (2013). Practical Considerations for Using Exploratory Factor Analysis in Educational Research, Practical Assessment, *Research & Evaluation*, 18(6), pp. 1-13.
- BRAYFIELD, A. & ROTHE, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), pp. 307-311.
- BULUTLAR, F., & KAMAŞAK, R. (2008). The relationship between organizational communication and job satisfaction: An empirical study of blue collar workers. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (22).

- CRAMER, D. (1996), Job satisfaction and organizational continuance commitment: a two-wave panel study. *Journal of Organizational Behavior*, (17), pp. 389-400.
- CURRIVAN, D.B. (1999), The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover, *Human Resource Management Review*, Vol. 9, pp. 495-524.
- ÇELİK, H. E., & YILMAZ, V. (2013). *Lisrel 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- ÇÖMLEKÇİ, M., & BAŞOL, O. (2019). Sosyal Medya Haberlerine Güven ve Kullanıcı Teyit Alışkanlıkları Üzerine Bir İnceleme, *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, (30), ss. 55-77.
- DE VAUS, D. A. (2002). *Surveys in Social Research*, Australia: Allen & Unwin.
- GAZİOĞLU, S. & TANSEL, A. (2004). *Job satisfaction, work environment and relations with managers in Britain*, ERC Working Paper no. 03/04, Department of Economics, Middle East Technical University, Ankara.
- GAZİOĞLU, S. & TANSEL, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors, *Applied Economics*, 38(10), pp. 1163-1171.
- GILLET, B., & SCHWAB, D. P. (1975). Convergent and discriminant validities of corresponding Job Descriptive Index and Minnesota Satisfaction Questionnaire scales. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), pp. 313-317.
- HAIR, J. F., BLACK, W. C., BABIN, B. J. & ANDERSON, R. E (2010). *Multivariate Data Analysis a Global Perspective*, 7th Edition, Global Edition, USA: Pearson.
- HOPPOCK, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper and Brothers, New York.
- HWANG, M.I. & LIN, J.W. (1999). Information dimension, information overload and decision quality. *Journal of Information Science*, 25 (3), pp. 213-218.

- HULIN, C. L., & JUDGE, T. A. (2003). *Job attitudes*. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (pp. 255–276). Hoboken, NJ: Wiley.
- IDSON, T. L. (1990). Establishment size, job satisfaction and the structure of work. *Applied Economics*, 22, pp. 1007–1018.
- JUDGE, T. A., LOCKE, E. A., DURHAM, C. C & KLUGER, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), pp. 17-34.
- JUDGE, T. A., ZHANG, S. C., & GLERUM, D. R. (2020). Job satisfaction. *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*, pp. 207-241.
- KESER, A., & ÖNGEN BİLİR, K. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), ss. 229-239.
- KESER, A., & ÖNGEN BİLİR, K., & AYTAÇ, S. (2017). Niceliksel İş Yüğü Envanterinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İş-Güç Endüstri İlişkileri Dergisi*, 19(2), ss. 55-78.
- KLIN, R. B. (2013). *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis*, Y. Petscher & C. Schatsschneider, (Ed.), *Applied Quantitative Analysis in the Social Sciences içinde* (pp. 171- 207). New York: Routledge.
- LANCE, C.E. (1991). Evaluation of a structural model relating job satisfaction, organizational commitment, and precursors to voluntary turnover, *Multivariate Behavioral Research*, (26), pp. 137-62.
- LOCKE, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: a theoretical analysis, *Organizational Behavior and Human Performance*, (5), pp. 484-500.
- LOCKE, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.

- LUND, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of business & industrial marketing*. 18(3), pp. 219-236.
- MARTINS, H. & T. PROENÇA. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire- Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers. *FEB Working Papers*. pp. 1-20.
- NYSTROM, P. C. (1993). Organizational cultures, strategies, and commitments in health care organizations, *Health Care Management Review*, 18, pp. 43-49.
- ODOM, R.Y., BOXX, W.R. & DUNN, M.G. (1990), Organizational cultures, commitment, satisfaction, and cohesion, *Public Productivity and Management Review*, (14), pp. 157-69.
- ÖZSOY, E., USLU, O., KARAKİRAZ, A., & ARAS, M. (2014). İş Tatmini Ölçümünde Ölçek Kullanımı: Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), ss. 232-250.
- PINCUS, D. (1986). Communication satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Human Communication Research*, (12). pp. 395-419.
- SAARI, L. M., & JUDGE, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), pp. 395-407.
- SMITH, P. C., KENDALL, L., & HULIN, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- SPECTOR, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, (13), pp. 693-713.
- SPECTOR, P. E. (1994). Job satisfaction survey.
- SPECTOR, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc.

SAMPLE SIZE CALCULATOR. <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>, Erişim Tarihi: 15 Kasım 2020.

ŞİMŞEK, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*, Ankara: Ekinoks

TABER, K. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education, *Research in Science Education*, 48(6), pp. 1273-1296.

TVORIK, S.J. & MCGIVERN, M. H. (1997). Determinants of organizational performance, *Management Decision*, (35), pp. 417-435.

VROOM, V. H. (1964). *Work and motivation*, John Wiley and Sons, New York.

WALTHER, J. B. (1988). Communication satisfaction in the bank: An audit evaluation. *Journal of Business Communication*, 25 (3), pp. 79-86.

WEISS, D. J., DAWIS, R. V., ENGLAND, G. W. & LOFQUIST, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Vol.22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Ek 1: İş Tatmini Ölçeğinin Uygulamaya Hazır Hali

No	İfade	Kesinlikle iyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum, ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle iyorum
1	İşimi severek yaparım.	1	2	3	4	5
2	Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	1	2	3	4	5
3	Mevcut işimden memnunum.	1	2	3	4	5
4	İşimi keyifli buluyorum.	1	2	3	4	5
5	İş yerinde zaman iyi geçiyor.	1	2	3	4	5