

ÖĞRETİM ELEMANLARI İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ*

Hülya Kelecioğlu **

Filiz Bilge **

Yasemin Akman **

ÖZET

Araştırmada Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumlarının belirlenmesi amacıyla Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği (ÖİDÖ) geliştirilmiş ve ölçeğin psikometrik özellikleri incelenmiştir. Araştırmanın birinci çalışma grubu 2004-2005 öğretim yılında Türkiye'deki devlet üniversitelerinde çalışan 520; ikincisi ise, benzer ölçekler geçerliği çalışması için, Ankara'daki devlet üniversitelerinde ulaşılabilen 170 öğretim elemanından oluşmaktadır.

Faktör analizleri sonucunda ÖİDÖ'nün maddelerinin içsel ve dışsal olmak üzere iki boyutta toplandığı; seçilen 25 maddenin toplam değişkenliğin yarısından fazlasını açıkladığı ve model-veri uyumunun sağlandığı görülmüştür. Ölçeğin iki yarı güvenirlik ve iç tutarlılık katsayıları; maddelerinin alt-üst grupları ayırt etme gücü ve madde-ölçek korelasyon katsayıları yüksek bulunmuştur. ÖİDÖ ile MDÖ'nün alt ölçekleri ve toplam puanı arasındaki korelasyon katsayıları da yüksektir. Bu bulgular, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Öğretim elemanı, iş doyumunu, geçerlilik, doğrulayıcı faktör analizi.

ABSTRACT

In this study, Job Satisfaction Scale for Academicians (JSSA) has been developed in order to determine job satisfaction of academicians who perform duty at universities in Turkey, and psychometric properties of the scale have been analysed. The first study group comprises 460; and the second group includes 170

academicians. At the result of factor analyses, it was observed that items of JSSA were grouped as internal and external. The split-half, Cronbach-alpha and item-scale correlation coefficients; discrimination powers of items for upper-lower groups were observed to be high. Correlation coefficients between subscales and total score of JSSA and Minnesota Satisfaction Scale are high. These findings indicate that level of validity and reliability of the scale is at a sufficient level.

KEY WORDS: Academician, job satisfaction, validity, confirmatory factor analysis.

İçinde yaşadığımız 21. yüzyıldaki hızlı bilimsel ve teknolojik gelişmeler, bu süreçte önemli bir yol almış olan gelişmiş ülkeler gibi gelişmekte olan ülkeleri de bilgi toplumu olmaya yöneltmektedir. Bilgi toplumunda, bilgi üretimi ve nitelikli insan faktörü önem kazanmakta, dolayısıyla eğitimin sürekliliği ön plana çıkmaktadır. Bu durum, okul öncesinden başlayan ve yüksek öğretimi içine alan eğitim-öğretim kurumlarında üretilen ve aktarılan bilginin önemini daha da artırmaktadır. Çünkü, bu kurumların öğrencileri bilgi toplumunun özelliklerine uygun bir şekilde donatmak gibi çok önemli olan misyonunun yanı sıra özellikle yüksek öğretim kurumlarının, öğrencilerin donanımlarını yeni gelişme ve değişikliklere göre şekillendirebilmelerini sağlamak gibi bir vizyonu da bulunmaktadır.

Üniversitelerde, yukarıda ifade edilen işlevlerin yerine getirilebilmesi için nitelikli öğretim eleman-

* VIII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

** Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi, hulyaebb@hacettepe.edu.tr

larının bulunması gereklidir. Öğretim elemanlarının akademik açıdan yeterli olmalarının yanı sıra fizyolojik ve psikolojik açıdan sağlıklı olmaları, üniversitelerde üretilen hizmetin kalitesi açısından önemlidir. Psikolojik sağlıkla yakından ilişkili olan etmenlerden biri ise,

kişinin yaşam alanı içerisinde önemli bir yer tutan işin den elde ettiği doyumdur. Bu bağlamda, bireylerin iş doyumuyla ilişkili faktörlerin belirlenerek gerekli düzenlemelerin yapılması, psikolojik danışma ve rehberliğin önleyici ruh sağlığı hizmetleri kapsamında ele alınabilir.

İlgili literatür incelendiğinde iş doyumunu konusunda ileri sürülmüş bir çok tanımla karşılaşmaktadır. Bunlardan Davis (1982) iş doyumunu, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlamaktadır. Ona göre, iş doyumunu işin özellikleriyle işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir. Luthans (1992: Akt. Çetinkanat, 2000), bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını memnuniyet verici, olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesini iş doyumunu olarak tanımlamakta ve bunun, işgörenlerin önemli gördükleri durumları, işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucu olduğunu ileri sürmektedir. Armstrong (1993: Akt. Çetinkanat, 2000) da, iş doyumunu insanların işlerine ilişkin tutum ve duyguları şeklinde tanımlayarak Davis ve Luthans'a katılmaktadır.

Bazı araştırmacılar iş doyumunu gereksinimlerin doyurulması şeklinde açıklamaktadır. Bunlara göre işgörenin psikolojik ve fizyolojik gereksinimlerinin işleri tarafından karşılanıp karşılanmadığı önemlidir (Porter, 1962 ; Wolf, 1970 : Akt. Spector, 1997). Bazı araştırmacılar ise iş doyumunu konusunda gereksinimlerden çok, bilişsel süreçleri vurgulayan tanımlamalar yapmıştır (Spector, 1997). İş doyumunun, işe ilişkin tutumla zaman zaman eş anlamlı kullanılmakla birlikte, tutumdan farklı yönlerinin bulunduğu ve bunun, iş

yerinde yaşanan durum ile kişinin istekleri arasındaki ayırımın fonksiyonu olan çok yönlü bir kavram olarak değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürenler de vardır (Miner, 1992).

Kurumlarda işlerinden hoşnut olup doyum sağlayan işgörenler olduğu kadar, işlerinden dolayı kendisini mutsuz hisseden ve doyum sağlayamayan kişilerin de bulunması olağandır. İşteki verimliliğin artırılabilmesi için iş doyumunu konusu ile ilgilenen kuramcılar, kişilerin işlerini yapmaktan mutlu ya da mutsuz olmalarına yol açan etkenleri farklı bakış açılarıyla açıklamaya çalışmışlardır. İş doyumunu ile ilgili kuramsal görüşler hareket noktalarına bağlı olarak, çalışanların gereksinimlerini temel alan "kapsam kuramları", çalışan davranışının ortaya çıkışından tamamlanmasına kadar olan süreci inceleyen "süreç kuramları", bireyin kendisini iş ortamındaki diğer çalışanlarla karşılaştırmasının temel olduğu "davranışçı kuramlar" ve çalışanın mizacının vurgulandığı "genetik kuramlar" olmak üzere dört grupta toplanabilir (Smither, 1998). Bu kuramları güdülenme kuramları ve bilişsel kuramlar şeklinde sınıflandıran kaynaklar da vardır (Çetinkanat, 2000). Kapsam kuramları bireyin güdülenme düzeyini vurgulamakta, süreç kuramları da bilişsel ve davranışsal boyutlara yer vermektedirler.

Kapsam kuramları içinde Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi ile ilgili görüşleri, Herzberg'in güdülenme-hijyen (iki etmen) kuramı, Alderfer'in varlık, ilişki ve gelişim gereksinimlerini anlatan ERG (Existence, Relation, Growth) kuramı ve McClelland'ın başarı-güdülenme kuramı yer almaktadır. Süreç kuramlarına ise Vroom'un beklenti kuramı ve Adams'ın denklik kuramı örnek olarak verilebilir. Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında iş doyumunun, çalışanların güdülenme düzeylerine bağlı olarak Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi ve Herzberg'in güdülenme-hijyen kuramı doğrultusunda açıklanması oldukça yaygındır (Hampton, 1972; Smither, 1998). Bu açıklamaya göre güdülenme düzeyi arttıkça işteki per-

formans ve doyum artar. Aşağıda öncelikle kısaca güdülenme ve Maslow'un gereksinimler hiyerarşisinden söz edilmiş, daha sonra da araştırmanın temelini oluşturması nedeniyle Herzberg'in güdülenme-hijyen kuramına yer verilmiştir.

Güdülenme, kişileri belirli faaliyetleri yapmaya yönelten, enerji veren ve insanların içinde olan bir güçlenme durumudur. Kişiyi belirli bir hedefe doğru harekete geçmeye yönlendiren güdülenme süreci bir gereksinimle başlar, bu da hedefe ulaşmada araç olan davranışı uyandırır ve hedefe ulaşılmasıyla güdü doyum bulur (Coon, 1980 ; Morgan, 1980 : Akt. Bilge, 1990). Bununla ilgili olarak, Hümanistik psikolojinin kurucularından Maslow insanların daha iyi durumda olmayı arzuladıklarını ve henüz sahip olmadıkları şeyleri istediklerini ileri sürmektedir. Ona göre, giderilen bir gereksinim, davranışı güdülemez. Yüksek düzeyde bir gereksinimin ortaya çıkabilmesi için alt düzeydeki gereksinimler giderilmelidir. Maslow'a göre gereksinimler şu şekilde sıralanabilir: fizyolojik gereksinimler, güvenlik, ait olma ve sevgi, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimleri. Çalışma ortamında fizyolojik gereksinimler için ödemeler; güvenlik gereksinimine sosyal güvenlik; ait olma ve sevgi gereksinimi için iş arkadaşları ile uyumlu çalışma, saygınlık gereksinimine unvan sahibi olma ve kendini gerçekleştirme için örgütte ilerleme örnek olarak verilebilir (Cherrington, 1991).

Maslow'un kuramına, bilimsel olmaktan çok felsefi bir yaklaşım olması; gereksinimlerin gözlemlenmesi ve ekonomik ve kültürel gelişmelere göre farklılık gösterebilmesi; özellikle kendini gerçekleştirme konusunda daha fazla araştırmaya gerek duyulması gibi eleştiriler yöneltilmiştir. Bununla birlikte, bu yaklaşımın uygulamada faydalı olmasından dolayı günümüzde hala popülerliğini koruduğu kabul edilmektedir (Cherrington, 1991; Miner, 1992; Brief, 1998 ; Çetinkanat, 2000).

Kendini gerçekleştirme sürecindeki bireylerin

doyurulması gereken gereksinimlerinin kişiden kişiye farklılık göstermesi söz konusudur. Daha alt düzey gereksinimleri olan bir bireyin, işinden doyum sağlayabilmesi için düzenli bir aylık gelir yeterli olurken, gereksinimler hiyerarşisinde daha üst basamaklara gelmiş bir başkası ise ancak kendini özgürce ifade edebileceği, yaratıcılığını ortaya koyabileceği bir iş ortamında mutlu olabilir. Maslow'un görüşlerini temel almakla birlikte, çalışanların bireysel farklılıklarına önem verilmemesinden dolayı kuramın yetersizliğini öne süren Herzberg iki etmen ya da güdülenme-hijyen olarak adlandırılan kuramı ile iş doyumunu açıklamaya çalışmıştır (Hampton, 1972).

Güdülenme-hijyen kuramında iki farklı grupta toplanan etmenler, iş doyumunda rol oynar. İlk gruptaki etmenlere "güdüleyici faktörler" adı verilir. Bunların varlığı işteki performansı artırır, işin kendisi ile ilgilidir, doğrudan işin kendisinden elde edilen doyumla bağlantılı güdüleyicilerdir. Bireylerin psikolojik olarak büyümesiyle ilgili ihtiyaçlarından kaynaklandığı için güdüleyici etmenlerin varlığı, kişinin işini yaparken mutlu olmasını sağlar. Güdüleyici etmenler, temel psikolojik gereksinimlerle bağlantısı nedeni ile "içsel faktörler" olarak da nitelendirilebilir (Davis, 1982). İşin kendisi yani işi yaparken sağlanan doyum, işteki başarı, tanınma ve takdir edilme, sorumluluk alma, ilerleme ve gelişme olanakları bu grupta yer alan ve güdülenmeyi sağlayan etmenlerdir. İkinci gruptakiler ise hijyenik etmenler olarak adlandırılır. Bunlar işin yapıldığı ortam ve koşullarla ilgili olanlardır. Bu etmenlerin varlığı bireyin yaşam koşullarını sağlıklı hale getirir, yokluğu ise doyumsuzluğa yol açar. İşin özü ya da kendisinden çok işi sarmalayan işin dışındaki çevresel etmenlerden kaynaklandığı için "dışsal faktörler" ya da "durum koruyucular" olarak da adlandırılabilir. Çalışma koşulları, işletme politikaları, supervizyon ve kişilerarası ilişkiler bu gruptadır. İş doyumunda güdüleyicilerin yokluğu, hijyenik etmenlerin olumsuzluğu ile açıklanamaz. Dolayısıyla işten hoşnut olma ve olmama, iki

farklı durum olduğu için bir boyut üzerinde düşünülemez (Hampton, 1972; Herzberg, 1972; Zunker, 1994; Herr ve Cramer, 1996; Brief 1998).

Herzberg'in kuramındaki koruyucu etmenler Maslow'un fizyolojik, güvenlik ve sevgi gereksinimlerine; güdüleyici etmenler ise kendini gerçekleştirme ve saygınlık gereksinimlerine benzemektedir. Maslow'a göre doyurulmamış bir gereksinim davranışı güdülenken; Herzberg'e göre güdüleyici etmenler davranışı başlatmaktadır. Güdüleyici etmenler koruyuculara göre daha üst düzeydedir (Çetinkanat, 2000).

Herzberg'in kuramına yöneltilen eleştiriler ise şu şekilde özetlenebilir. Bazı koruyucu etmenler (örneğin, ödüllendirilme) aynı zamanda güdüleyici olarak görülebilir. İşle ilgili bazı dışsal etmenler, işteki içsel etmenleri güdüleyici bir rol oynayabilir. Örneğin fiziksel çalışma koşulları, ısı ve gürültü gibi etmenlerin iş doyumunu etkileyebildiği bulunmuştur. Yine ücret gibi dışsal bir etmen, iş doyumunu ile olumlu bir ilişki gösterilmektedir (Akt. Çetinkanat, 2000).

Yukarıda sözü edilen eleştirilere rağmen, Herzberg'in kuramı işin yeniden düzenlenerek güdüleyici etmenlerin en üst düzeye çıkarılması ve böylece işin zenginleştirilmesi konusuna dikkat çekmesi açısından son derece önemlidir. İşin zenginleştirilmesinin amacı, bireysel gelişme ve ilerlemenin artması, sorumluluk, tanınma, diğer bir deyişle, güdüleyici etmenlerin doyumudur. Sonuçta iş doyumuna yeni kaynaklar eklenir, sorumluluk, özerklik ve kontrolde artış sağlanır (Çetinkanat, 2000).

İki etmen kuramında, kişisel gelişimin ve kendini gerçekleştirmenin vurgulanması, tüm iş kolları açısından önem taşımaktadır. Özellikle üniversitelerin bilgi toplumundaki işlevleri göz önüne alındığında, bu kuramda öne sürülen güdüleyici ve koruyucu etmenlerin öğretim elemanları açısından ortaya konması, işteki verimliliğin ve hizmet kalitesinin artmasının ön koşulu olarak ileri sürülebilir. Bu araştırmada, öğretim eleman-

larının iş doyumunu ölçmek üzere geliştirilen bir aracın geçerli ve güvenilir olup olmadığı sorusuna yanıt aranmıştır.

YÖNTEM

Araştırma Grubu

Bu araştırma, iki çalışma grubu ile gerçekleştirilmiştir. Birinci grup, 2004-2005 öğretim yılı bahar döneminde Türkiye'deki devlet üniversitelerinde çalışan 520 öğretim elemanından; ikinci grup ise, benzer ölçekler geçerliği çalışmasını yapmak amacıyla, aynı yılın yaz döneminde Ankara'daki devlet üniversitelerinde ulaşılabilen 170 öğretim elemanından oluşmaktadır.

Birinci aşamada, ülkemizdeki devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarına 59 maddeden oluşan Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği-Deneme Formu ve kişisel bilgi formu internet aracılığı ile gönderilmiş ve 520 öğretim elemanından yanıt gelmiştir. Verilerin incelenmesi sonucunda, ölçekteki maddelerin %10'undan fazlasını boş bırakanlar ve aykırı değerler çıkarıldıktan sonra toplam 460 kişinin puanları analize dahil edilmiştir.

Araştırmaya katılanların %62'si erkek, %38'i kadın; %76,1'i evli, %23,9'u bekar. Ölçeğe yanıt verenlerden hizmet süresi 1 ile 20 yıl arasındakilerin yüzdeleri %18,7 ile %22,2 arasında değişmekte olup, 20 yıldan fazla hizmet süresi olanların yüzdesi de 5,9'dur. Öğretim elemanlarının unvanlarına göre dağılımı göz önüne alındığında, ilk sırayı %25,2 ile yardımcı doçentler almaktadır. Görevlerine göre dağılımlar incelendiğinde ise, katılımcıların %55,9'u öğretim üyesidir. Araştırmaya katılanların %40,2'sini sosyal bilimler alanında çalışan öğretim elemanları oluşturmakta olup, bunu %26,1 ile sağlık bilimleri alanında çalışanlar izlemektedir. Öğretim elemanlarının %53'ü akademik amaçlı olarak yurt dışında bulunduğunu bildirmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada, "Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği"nin geliştirilmesi sürecinde ölçeğin deneme formunun yanı sıra Minnesota Doyum Ölçeği (Weiss ve diğerleri, 1967) kullanılmıştır.

Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeğinin Geliştirilmesi

Araştırmacılar tarafından hazırlanan Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği (ÖİDÖ) deneme formunun geliştirilmesi sürecine ilgili literatür taranarak başlanmıştır. İş doyumu konusundaki kuramsal yaklaşımlar ve bu yaklaşımlara dayalı olarak geliştirilen ölçekler incelenmiştir. Bu ölçeklere örnek olarak yurt dışında geliştirilen İş Doyumu Ölçeği (Spector, 1997); İş Tanımlama Ölçeği (Smith, Kendall ve Hulin, 1968: Akt. Spector, 1997); Minnesota Doyum Ölçeği (Weiss ve ark., 1967) ve Yüz Çizelgeleri Ölçeği (Kunin, 1955: Akt. Smither, 1997) verilebilir. Ülkemizde ise, Çetinkanat (2000), Kemaloğlu (2001), Baş ve Ardıç (2002) tarafından öğretim elemanlarının iş doyumunu ölçen araçlar geliştirilmiştir. Bu araçlarda, Likert ve Porter tipi ölçeklerin yanı sıra yüz çizelgelerinden ve sıfat listelerinden yararlanıldığı görülmüştür (Miner, 1992; Spector, 1997; Strawser, 2000; Tütüncü 2000).

Ulaşılan kaynaklardan yola çıkılarak, ilk aşamada Herzberg'in iki etmen kuramında yer alan içsel ve dışsal etmenleri temsil edebilecek 59 madde yazılmıştır. Maddeler psikolojik danışma ve rehberlik ile ölçme ve değerlendirme alanındaki uzmanların görüşlerine sunulmuş ve öneriler doğrultusunda gerekli değişiklikler yapılarak ve deneme formuna son şekli verilmiştir. Ölçekte Porter'ın iş doyumunu ölçmede geliştirdiği yaklaşım kullanılmıştır (Davis, 1982). Porter, işgörenin algıladığı mevcut koşullar ile ideal kabul ettiği koşullar arasında ilişki kurmaktadır. Buna ilişkin olarak deneme formundan bir örnek madde aşağıda verilmiştir.

İşimin ilgilerimi doyurması (Sayılardan birini daire içine alın)

(a) Şimdi ne kadar? (en az) 1 2 3 4 5 6 7 (en çok)

(b) Ne kadar olmalı? (en az) 1 2 3 4 5 6 7 (en çok)

(c) Bu benim için (en az) 1 2 3 4 5 6 7 (en çok)
ne kadar önemli?

Porter tipi ölçmede, (a) sorusuna verilen yanıt (b) sorusuna verilen yanıtın çıkarılmaktadır. (a) ve (b) arasındaki farkın azlığı iş doyumunun yüksekliğini göstermektedir. (c) sorusu ile de gereksinmenin önemi ölçülmektedir. Gerek yanıtlama kolaylığı, gerekse Türk kültürünün özellikleri göz önünde bulundurularak, ÖİDÖ deneme formu, beşli derecelendirme ölçeği şeklinde düzenlenmiştir. Bu ölçekte sadece (a) ve (b) sorusuna verilen yanıtlar dikkate alınmıştır. Bu şekilde oluşturulan ÖİDÖ deneme formu, bilgi işlem daireleri aracılığı ile 50 devlet üniversitesindeki öğretim elemanlarına gönderilmiştir. Deneme formuna 24 üniversiteden 520 kişi yanıt vermiştir.

Araştırmada toplanan verilerin, öncelikle tek değişkenli ve çok değişkenli analizlere uygun olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bu çalışmalar kapsamında, ölçeğe verilen yanıtlar incelenerek, 59 maddenin %10 ve daha fazlasını boş bırakanlar analizden çıkarılmış ve 488 kişinin verdiği yanıtlar üzerinden çalışmalara devam edilmiştir. Daha sonra maddeleri boş bırakanların yüzdesi incelenmiş ve her maddeyi boş bırakanların toplam cevaplayıcıların %5'inden az olduğu görülmüştür. Boş bırakılan cevaplara EQS (Byrne, 1994) programı ile EM kestirimi kullanılarak değerler atanmıştır. Maddelerin dağılımları incelenmiş ve normal dağılımdan büyük ölçüde sapan madde olmadığı gözlenmiştir. Maddeler arasında çoklu bağlantıya rastlanmamıştır.

Bu aşamadan sonra, verilerde tek değişkenli ve çok değişkenli aykırı değer incelemesi yapılmıştır. Toplam puan standartlaştırılmış ve z puanı -3,+3 aralı-

ğının dışında olan üç veri çıkarılmıştır. Çok değişkenli aykırı değerler olup olmadığı Mahanolobis uzaklıkları ile incelenmiştir. Mahanolobis uzaklıkları kay kare ile test edilmiş ($p < 0.001$) ve buna bağlı olarak 25 kişi analizden çıkarılmıştır. Maddelerin varyans şişkinlik değerleri de incelenerek bu değeri 5'den yukarı olan 8 madde (27, 40, 41, 45, 49, 50, 51 ve 56) analizlerden çıkarılmıştır. (Tabachnick ve Fidel, 2001; Alpar, 2003). Bu çalışmalar sonucunda madde sayısı 51'e, verilerinin analize alındığı kişi sayısı 460'a inmiştir.

Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını kontrol etmek için Kaiser-Meyer-Olkin istatistiği ve Bartlett küresellik testi kullanılmıştır. Sonuçlar ($KMO=0.92$; $\chi^2_{1176}=16141.86$; $p=0.00$), korelasyon matrisinin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir (Tatlıdil, 1996; Tabachnick ve Fidel, 2001; Büyüköztürk, 2004).

Bundan sonra 460 kişinin 51 maddeye verdiği yanıtlar üzerinde, ölçeğin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış; madde-toplam korelasyonları ve alt-üst grup ortalamalar farkı hesaplanmıştır. Bu çalışmalar sonucunda seçilen 25 madde ile ÖİDÖ'nün son şekli oluşturulmuştur. ÖİDÖ'nün benzer ölçekler geçerliği için Minnesota Doyum Ölçeği uygulanmıştır. ÖİDÖ'nün güvenilirliği ise iki-yarı arasındaki korelasyon katsayısı ve Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı ile hesaplanmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında SPSS 13.0 ve LISREL 8.54 programlarından yararlanılmıştır.

Minnesota Doyum Ölçeği (MDÖ)

MDÖ, Weiss ve diğerleri (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin, uzun ve kısa formları vardır. Bu çalışmada kullanılan kısa form 20 maddelik beşli Likert ölçeğidir. MDÖ'nün içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki boyutu vardır. Ölçeğin tüm maddelerine verilen yanıtların toplamı da genel doyumunu vermektedir.

MDÖ'nün orijinal formuna ilişkin çeşitli meslek gruplarından 1460 kişi üzerinde yapılan güvenilirlik çalışmalarında elde edilen iç tutarlılık katsayılarının medyanı genel doyum için 0.90; içsel doyum için 0.86 ve dışsal doyum için 0.80'dir. Testin bir hafta arayla uygulanmasından elde edilen genel doyuma ilişkin kararlılık katsayısı 0.89; bir yıl arayla uygulanmasından elde edilen kararlılık katsayısı ise 0.70'tir (Ok, 2004).

Başkaya (1989) tarafından yapılan MDÖ'nün Türkçe'ye çevirisi çalışmalarını yineleyen Ok (2004), ölçeğin psikometrik özelliklerini incelemiştir. Bu çalışma, 220 ve 999 bankacı olmak üzere iki ayrı grup üzerinde yürütülmüştür. İç tutarlılık katsayısı her iki örnekleme de 0,91'dir. Çeşitli meslek gruplarından 36 kişiye testin üç hafta arayla uygulanmasından elde edilen kararlılık katsayısı da 0.76'dir. MDÖ'nün faktör analizinde, ölçek maddelerinin içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki boyutta toplandığı görülmüştür.

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde ÖİDÖ'nün geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına yer verilmiş ve elde edilen bulgular tartışılıp yorumlanmıştır.

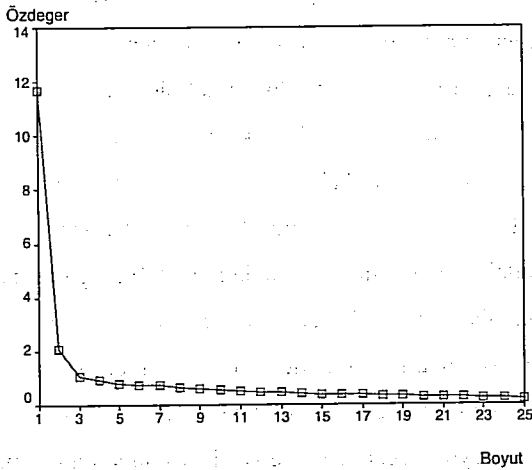
Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışmaları

Geçerlik çalışmaları kapsamında açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış; madde-toplam korelasyonları, alt-üst grup ortalamalar farkı, benzer ölçekler geçerliği hesaplanmıştır. Güvenilirlik çalışması için ise, testi iki yarıya bölme (split-half) ve iç tutarlılık yöntemleri kullanılmıştır.

Araştırmada, açıklayıcı faktör analizi için Herzberg'in iki etmen kuramındaki yapı dikkate alınmış ve maddeler iş doyumunu etkileyen içsel ve dışsal faktörlere göre ayrılmıştır. Maddelerden 17'si içsel, 34'ü dışsal boyuta atanarak, önce her boyuttaki maddelere ayrı ayrı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör yükü 0.40 ve üzerinde olan maddelerden, en yüksek yük gösterdi-

ği faktör yükü ile diğer faktörde gösterdiği yük arasındaki fark 0.10'dan büyük olanlar seçilmiştir. Bu analizler sonunda içsel boyutta 14, dışsal boyutta 11 madde kalmıştır. İçsel boyuttaki maddelerin işin özüyle; dışsal boyuttaki maddelerin ise örgüt politikasıyla ilgili olduğu görülmektedir.

Toplam 25 maddeye, faktör sayısı ikiyle sınırlandırılarak varimax döndürme yapılmıştır. İki faktörün öz değerinin toplam değişkenliği açıklama yüzdesi birincisi için 46.76; ikincisi için 8.37 ve her ikisi için toplam 55.13 olarak bulunmuştur. Faktör analizinde, faktör yüklerinin toplam varyansı açıklama yüzdesinin 0.40 ve üzerinde olması kabul edilebilir bulunmaktadır (Kline, 1994). Ölçek maddelerinin öz değerler grafiği Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Öz Değer Grafiği

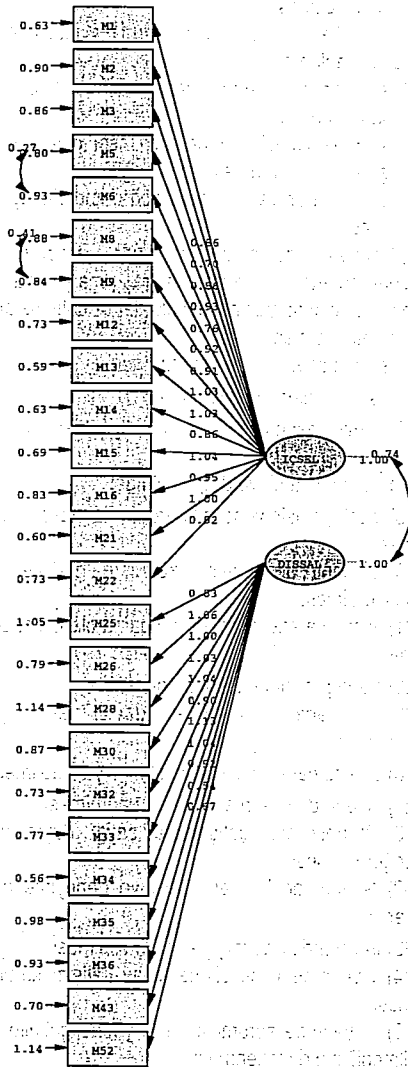
Şekil 1 incelendiğinde, birinci öz değerden ikinci öz değere doğru hızlı bir düşme olduğu ve birincisine göre daha az olmakla birlikte, ikinci faktörden sonra da bir kırılma görüldüğü; üçüncü ve daha sonraki faktörlerde grafiğin yatay bir şekil aldığı ve bundan sonra önemli bir düşme olmadığı gözlenmektedir. Ölçeğin seçilen 25 maddesine ilişkin öz değer grafiği de bu maddelerin iki boyutlu bir özelliği ölçtüğünü desteklemektedir. Maddelerin döndürülmüş faktör yükleri ise Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1'deki sonuçlara göre, faktör yükleri içsel boyutta 0.559 ile 0.803; dışsal boyutta ise 0.475 ile 0.790 arasında değişmektedir. Gerek faktörlerin öz değerleri, gerekse faktör yüklerinin 0.40'ın üzerinde olması, ÖİDÖ'nün iki boyutlu olduğuna kanıt olarak gösterilebilir.

Tablo 1. Seçilen Maddelerin Varimax Döndürülmüş Faktör Yükleri

Maddeler	Birinci faktör (İçsel)	İkinci faktör (Dışsal)
1) Yaptığım işin yeterliliklerime ve becerilerime uygun olabilmesi	0.658	
2) İşimin kendime özgü yöntemleri kullanabilmeme olanak sağlaması	0.604	
3) İşimi yaparken kendi kararlarımı verebilme olanağının olması	0.630	
5) İşyerimin yurtiçi ve yurtdışı bilimsel toplantı ve çalışmalarına katılmama olanak sağlaması	0.652	
6) İşimin her an yeni bir şeyler öğrenme olanağı sunması	0.559	
8) Ders yükü, danışmanlık ve diğer idari sorumluluklardan arta kalan zamanın araştırma yapma, makale ve kitap yazma gibi akademik çalışmalarım için yeterli olması	0.668	
9) İşimin başarı duygusu tattırması	0.691	
12) İşimin ilgilerimi doyurması	0.716	
13) İşimin yaşamımdaki doyum kaynaklarından biri olması	0.803	
14) İşimin anlamlı ve değerli olması	0.746	
15) Yaptığım işin yöneticiler tarafından takdir edilmesi	0.788	
16) Uzmanlık alanımla ilgili konularda görüşlerime başvurulması	0.722	
21) İşimin yaratıcılığımı kullanıma olanak sağlaması	0.700	
22) Yaptığım işlerin tekdüze olmaması	0.669	
25) İş arkadaşları ile güvene dayalı, yakın ilişkiler kurulabilmesi	0.586	
26) Birlikte çalışılan kişilerle işbirliği yapılabilmesi	0.718	
28) İşyerimde işlerin adil olarak dağıtılması	0.683	
30) Yöneticilerin çalışanlara saygı duyması ve değer vermesi	0.733	
32) İş yerimde hizmet süresi ve deneyime değer verilmesi	0.790	
33) İş yerimde hiyerarşiye önem verilmesi	0.728	
34) İşyerimde yöneticilerle kolay iletişim kurulabilmesi	0.752	
35) İş yerimde sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi	0.712	
36) İşyerimde alınan kararların ve yapılan değişikliklerin zamanında bana iletilmesi	0.626	
43) İş yapılırken herkesin kendi üstüne düşen sorumluluğu yerine getirmesi	0.565	
52) İşimle ilgili olarak alınacak kararlara katılım payımın olması	0.475	

Bu aşamadan sonra, ölçeğin iki boyutlu yapısının uygun olup olmadığı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile incelenmiştir. İlk DFA sonuçlarına göre ölçeğin iki boyutlu yapısını destekleyici bulgular elde edilmiş, ancak 5 ve 6 ile 8 ve 9. maddeler arasındaki hata kovaryanslarının yüksek olduğu görülmüştür. Bu maddelerin aynı örtük özelliği ölçtüğüne karar verilerek, hata kovaryansları arasında ilişki kurulmuş ve modele eklenerek tekrar DFA yapılmıştır. DFA sonucunda elde edilen ÖİDÖ'nün yapısına ilişkin grafik Şekil 2'de verilmiştir.



Chi-Square=928.29, df=272, P-value=0.00000, RMSEA=0.073

Şekil 2. ÖİDÖ'nün Faktör Yapısı

DFA sonuçlarına göre $\chi^2 = 928.29$; $N=460$; $sd=272$ ve $p=0.00$ bulunmuştur. Model-veri uyumunu test eden χ^2 sonuçları, verilerin modele uyumlu olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte χ^2 'nin örneklem büyüklüğünden etkilenmesi nedeniyle, model-veri uyumuna karar vermede " χ^2/sd " oranı da kullanılmakta ve bu oranın 5 ve daha küçük olması durumunda model-veri uyumunun yeterli olduğu kabul edilmektedir (Sümer, 2000). Şekil 1'de verilen modelin χ^2/sd oranı 3.42 olduğundan, model - veri uyumunun sağlandığı ifade edilebilir.

DFA ile kurulan modelin verilere uyumunun değerlendirilmesinde χ^2 ile birlikte başka uyum indeksleri de kullanılmakta ve bu uyum indeksleri şu ölçütlere göre değerlendirilmektedir. RMSEA, RMR ve SRMR değerlerinin sıfıra yakın ve 0.05'den küçük olması, model veri uyumunun mükemmel olduğunu göstermektedir. Ancak, 0.08 ve daha küçük değerlerin de model-veri uyumu için kabul edilebileceği bildirilmektedir. GFI ve AGFI indekslerinin 0.90 ve yukarısında olması model-veri uyumunun mükemmelliğini göstermekte; bununla birlikte GFI için 0.85 ve yukarısı; AGFI için de 0.80 ve yukarısının model-veri uyumu için yeterli olduğu kabul edilmektedir. CFI ve NNFI için ise 0.95 ve daha büyük değerler model-veri uyumunun mükemmelliğini göstermektedir (Anderson ve Gerbing, 1984; Marsh, Balla ve McDonald, 1988; Schumacker ve Lomax, 1996; Sümer, 2000).

ÖİDÖ için Şekil 2'de kurulan modelin uyum indeksleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: DFA Model-Veri Uyum İndeksleri

	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NNFI	RMR	SRMR
İki faktörlü ÖİDÖ modeli	0.073	0.86	0.83	0.98	0.98	0.079	0.048

Tablo 2 incelendiğinde, RMSEA, RMR, GFI ve AGFI indekslerinden, model-veri uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğu; CFI ve NNFI indekslerinden ise model-veri uyumunun mükemmel olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgulara göre, ÖİDÖ için Şekil 1'de kurulan modelin uygun olduğu, dolayısıyla ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığı ifade edilebilir.

Bu aşamadan sonra, ÖİDÖ'nin maddelerinin düzeltilmiş madde-ölçek korelasyonları, %27'lik alt-üst grup ortalamaları arasındaki farka ilişkin t testi sonuçları içsel ve dışsal boyut puanlarına göre ayrı ayrı hesaplanarak Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Düzeltilmiş Madde-Ölçek Korelasyonları, Alt-Üst Grup Ortalamalar Farkının t Testi Sonuçları

Madde No	Madde-ölçek korelasyonları		Alt-üst grup ortalamalar farkı	
	İçsel	Dışsal	İçsel	Dışsal
1	0.71**		19.45**	
2	0.59**		13.54**	
3	0.67**		17.97**	
5	0.71**		21.90**	
6	0.62**		16.87**	
8	0.70**		20.40**	
9	0.71**		21.80**	
12	0.74**		23.04**	
13	0.77**		23.13**	
14	0.70**		18.11**	
15	0.74**		23.15**	
16	0.69**		22.08**	
21	0.76**		24.75**	
22	0.69**		21.75**	
25		0.60**		19.09**
26		0.73**		27.48**
28		0.65**		19.38**
30		0.71**		25.84**
32		0.73**		27.76**
33		0.68**		19.50**
34		0.78**		28.95**
35		0.69**		26.84**
36		0.65**		20.11**
43		0.53**		13.89**
52		0.51**		14.57**

**p<0.01

Tablo 3'te, alt boyut puanlarına göre hesaplanan madde-ölçek korelasyonlarının ve alt-üst grup ortalamalar farkına ilişkin t testi sonuçlarının 0.01 düzeyinde manidar bulunduğu ve alt ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgular, ölçeğin maddelerinin ait oldukları boyutla ilişkilerinin güçlü; maddelerin ayırıcılık güçlerinin ve ölçeğin alt boyutlarının güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Madde-ölçek korelasyonlarının yüksekliği, ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin kanıtları güçlendirmektedir.

ÖİDÖ'nün benzer ölçekler geçerliği için MDÖ ikinci çalışma grubuna uygulanmıştır. Her iki aracın alt ölçekleri arasındaki korelasyonlar Tablo 4'te verilmiştir. Tablodan da izleneceği gibi ÖİDÖ ile MDÖ'nün alt ölçekleri arasındaki korelasyon katsayıları içsel boyut için 0.52 dışsal boyut için 0.61 olup, bu değerler 0.01 düzeyinde anlamlıdır. ÖİDÖ'nün içsel ve dışsal boyutlarıyla MDÖ'nün toplam puanı arasındaki korelasyon katsayısı her iki boyut için de 0.56 ($p<0.01$) olarak bulunmuştur. Farklı iş kollarında uygulanabilen MDÖ ile öğretim elemanları için geliştirilen ÖİDÖ arasındaki korelasyonların yüksek olması ölçeğin ölçüt geçerliğine bir kanıt olarak kabul edilebilir.

Tablo 4. ÖİDÖ Puanları İle Minnesota Doyum Ölçeği Puanları Arasındaki Korelasyon Katsayıları (n=170)

Alt ölçekler	MDÖ-İçsel	MDÖ-Dışsal	MDÖ-Toplam
ÖİDÖ-İçsel	0.52**		0.56**
ÖİDÖ-Dışsal		0.61**	0.56**

** $p<0.01$

Ölçeğin geçerlik çalışmaları tamamlandıktan sonra, güvenilirlik çalışmaları için testi-iki yarıya (split-half) bölme ve iç tutarlılık (Cronbach-alpha) yöntemleri kullanılmıştır. İki-yarı güvenilirlik katsayısı içsel boyut için 0.88, dışsal boyut için 0.91 olarak bulunmuştur. Cronbach alpha katsayısı ise, içsel boyut için 0.94, dışsal boyut için 0.91'dir. Ölçeğin içsel ve dışsal faktörlerinin arasındaki korelasyon katsayısı ise 0.74 bulun-

muştur. Bu değer, ölçeğin boyutları arasındaki ilişkinin yüksek olduğuna işaret etmekle birlikte, boyutlara ilişkin iki yarı ve iç tutarlılık katsayılarının çok yüksek olması, her bir faktörün kendi başına göz önüne alınması gereken bir değişkenliğinin olduğunu göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumlarının belirlenmesi amacıyla Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği geliştirilmiş ve ölçeğin psikometrik özellikleri incelenmiştir.

ÖİDÖ'nün faktör yapısı, maddelerinin içsel ve dışsal boyut olmak üzere iki boyutta toplandığını ve seçilen 25 maddenin toplam değişkenliğinin yarısından fazlasını açıkladığını göstermiştir. ÖİDÖ için kurulan iki faktörlü model, DFA ile test edilmiş ve model-veri uyumu sağlanarak ölçeğin yapı geçerliğinin olduğuna ilişkin bir kanıt elde edilmiştir. Ayrıca, ölçeğe ilişkin madde-toplam korelasyonları, alt-üst grupları ayırt etme gücü, testi iki yarıya bölme ve iç tutarlılık yöntemleriyle elde edilen korelasyon katsayıları yüksek bulunmuştur. ÖİDÖ ile MDÖ'nün alt ölçekleri arasındaki korelasyon katsayıları da yüksektir. Bu bulgulardan yola çıkılarak, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu ileri sürülebilir.

Bu çalışmada, 460 kişilik bir çalışma grubundan elde edilen verilerin kullanılması ve çalışmada yer alan öğretim elemanlarının devlet üniversitelerinde görevli olmaları çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Bu nedenle ölçeğin yapısı, tüm üniversitelerdeki öğretim elemanlarını temsil eden bir örnekleme uygulanarak test edilebilir ve elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak genellemelere gidilebilir.

ÖİDÖ'nün yapısının özel ve devlet üniversiteleri, alan ve fakültelere göre değişip değişmediği incelenebilir. Ayrıca, öğretim elemanlarının iş doyumları, cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet süresi, unvan, görev gibi bireysel özellikleri ile iş stresi, iş-aile çatış-

ması, tükenmişlik, iş yükü, sosyal destek ve denetim odağı gibi değişkenler açısından karşılaştırılabilir. Bu çalışmalarda elde edilen bulgulara göre, öğretim elemanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler ortaya çıkarılarak verimliliğin artması için alınabilecek önlemlere ışık tutabilir.

KAYNAKLAR

Alpar, R. (2003). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemlere giriş I* (İkinci baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Anderson, J. C., ve Gerbing D.W. (1984). "The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis" *Psychometrika*, 49, 155-173.

Baş, T. ve Ardıç, K. (2002). "A comparison of job satisfaction between public and private university academicians in Turkey" *METU Studies in Development*, 29: 1-2, 27-46.

Başkaya (Oran), N. (1989). "A study on job satisfaction of a group of academical staff in Marmara University". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Bilge, F. (1990). "Sporcuların psikolojik ihtiyaçları". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. USA: Sage Publications, Inc.

Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum* (4. baskı). Ankara: Pegem A yayıncılık.

Byrne, B. M. (1994). *Structural equation modeling with EQS and EQS/Windows: Basic concepts, applications, and programming*. USA: Sage Publications.

Cherrington, D. J. (1991). "Need theories in motivation." *Motivation and work behavior* (5th ed.). (Ed.: R. M. Steers ve L. W. Porter), McGraw-Hill Series in management. 31-44.

Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Davis, K. (1982). *İşletmelerde insan davranışı*. (Çev. K. Tosun ve ark.), İstanbul Üniversitesi Yayın no: 3028.

Hampton, D. R. (1972). *Behavioral concepts in management* (2nd ed.). Dickensen Publishing Company.

Herr, E.L. ve Cramer, H. S. (1996). *Career guidance and counseling through life span* (5th ed.). Longman, Inc.

Herzberg, F. (1972). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. *Behavioral concepts in management* (2nd ed.). (Ed: D.R. Hampton). USA: Dickensen Publishing Comp., Inc., 33-40.

Kemaloğlu, E. (2001). "A research on the job satisfaction of the instructors of english at Yildiz Technical University basic english department". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. UK: Routledge.

Marsh, H.W., Balla, J. R., ve McDonald, R. P. (1988). "Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size". *Psychological Bulletin*, 103, 391-410.

Miner, J. B. (1992). *Industrial organizational psychology*. McGraw-Hill International editions.

Ok (Uğurluoğlu), S. (2004). "Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş doyumunu, rol çatışması, rol belirsizliği ve bazı bireysel özelliklere göre incelenmesi.", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3: 21, 57-68.

Schumacker, R. E., ve Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modelling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Smither (1998). *The psychology of work and human performance* (3rd ed.). Longman, Inc.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. USA: Sage publications.

Strawser, J. J. (2000). Job Satisfaction in Accounting Practice: A Comparison of Two Periods. <http://panopticon.csustan.edu/cpa99/html/strawser.html>. (Erişim: 16 Temmuz 2004).

Sümer, N (2000). "Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar." *Türk Psikoloji Yazıları*. 3: 6, 74-79.

Tabáchnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Allyn and Bacon.

Tatlıdil, H (1996). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel analiz*. Ankara: Cem Web Ofset Ltd. Şti.

Tütüncü, Ö (2000). "Kar amacı gütmeyen yiyecek içecek işletmelerinde iş doyumunu analizi." *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2: 3.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H.(1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, 22, Work Adjustment Project Industrial Relations Center, University of Minnesota.

Zunker, V. G. (1994). *Career counseling-applied concepts of life planning*. Brooks/Cole Publishing co. 66-67.

SUMMARY

DEVELOPING JOB SATISFACTION SCALE FOR TURKISH ACADEMICIANS*

Hülya Kelecioğlu**

Filiz Bilge**

Yasemin Akman**

The rapid scientific and technological developments in 21st century in which we live, direct the developing countries to be information society, as well as the developed countries which have achieved significant stages. Information production and qualified human factor gains importance in information society, thus continuity of education is brought in the foreground. The same situation increases significance of knowledge produced and conveyed in education institutions which starts at pre-school period and includes higher education. Because, these institutions, especially higher education institutions, have the vision to enable students to shape their infrastructure according to new developments and changes, as well as the highly important mission of equipping students in accordance with the properties of information society.

For the above-mentioned issues to be achieved at universities, qualified academicians are required. Physiological and psychological health of academicians as well as their efficiency in academic context is significant for the quality of service produced at universities. One of the factors closely related with psychological health is the satisfaction that person obtains his/her job.

Using different points of view, theoreticians who are interested in the subject of job satisfaction for enhancing productivity at job, have tried to explain the factors causing people to be happy or unhappy to do their jobs. Depending on their starting points,

theoretical views about job satisfaction can be classified in four groups, as "content theories", which take the needs of employees as basis, "process theories", which focus on the process from the emerging of employee behavior to its completion, "behavioral theories", in which the focus is on individual's comparison of himself with the other employees at work place, and "genetic theories" in which the nature of employee is emphasized. There are also sources classifying these theories as motivation theories and cognitive theories). Content theories emphasize the motivation level of the individual, and process theories discuss cognitive and behavioral dimensions. Herzberg's theory of motivation/intrinsic-hygiene/extrinsic (two factor theory), is the one of the most popular theories' among the content theories.

In this study, answers have been sought for the question on whether a scale devised for measuring job satisfaction of academicians is valid and reliable.

METHOD

Participants

This research has been implemented by two study groups. The first study group comprises 460 academicians working at state universities in Turkey in Spring term of the educational year 2004-2005; and the second group includes 170 academicians attainable at state universities in Ankara for concurrent validity at summer term of the same year.

* VIII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

** Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi, hulyaebb@hacettepe.edu.tr

Instruments

In the research, Minnesota Satisfaction Scale (MSS) was utilized in improvement process of Job Satisfaction Scale For Academicians as well as trial form of the scale .

RESULTS

Explanatory and confirmatory factor analyses were carried out in the scope of validity studies; item-total correlations, upper-lower group mean differences, and concurrent validities were estimated. For reliability study, split-half and Cronbach-alpha methods were used.

In the research, the structure in Herzberg's two factor theory was taken into consideration, and items were divided according to intrinsic and extrinsic factors affecting job satisfaction. 17 of the items were assigned to intrinsic dimension, and 34 to extrinsic dimension, factor analyses were applied on the items on each dimension. The items with a level of difference higher than 0,10 between the factor loading with the highest loading and the loading indicated on the other factor were chosen out of the items with a factor loading of 0,40 and higher. At the result of these analyses, 14 items were left on the intrinsic dimension, and 11 on the extrinsic dimension. It has been observed that the items on the intrinsic dimension are related to the nature of the job, and the items on the extrinsic dimension are related to organizational policy.

Limiting the number of factor with two, varimax rotation was applied on total 25 items. Percentages of explanation of total variance by eigen value of two factors have been found as 46,76 for the first factor; 8,37 for the second and total 55,13 for both. When eigen values of items were analysed, a rapid incline was observed from the first eigen value to the second, and it was determined that a refraction appeared following the second factor, though less according to the first, and that eigen values in the following factors

are highly close to each other. This situation supports the fact that items measure a two-dimensional property. Factor loadings vary between 0,559 and 0,803 on intrinsic dimension; and between 0,475 and 0,790 on extrinsic dimension. A level higher than 0,40 for both eigen values of factors and factor loadings, can be demonstrated as evidence to the fact that JSSA is two-dimensional. After this stage, whether the two-dimensional structure of the scale is appropriate or not was examined by confirmatory factor analysis (CFA). CFA model-data fit indexes indicated that the construct validity of the scale has been provided.

Following this stage, item-scale correlations of JSSA are estimated. These correlations are between 0,59-0,77 on intrinsic dimension; and between 0,51-0,78 on extrinsic dimension. These findings indicate that the relation between the items of the scale and their related dimension is strong and discrimination powers of the items are high.

MSS was applied on the second study group for concurrent validity of JSSA, and correlation coefficients were estimated. Correlation coefficients are 0,52 for intrinsic dimension, and 0,61 for extrinsic dimension, The correlation coefficient between intrinsic and extrinsic dimensions of JSSA and total score of MSS was estimated as 0,56 ($p < 0,01$) for both dimensions.

After completion of validity studies of the scale, split-half and internal consistency methods were used for reliability research. Split-half reliability coefficient is estimated 0,88 for intrinsic dimension, and 0,91 for extrinsic dimension. Cronbach-alpha coefficient is estimated 0,94 for intrinsic dimension, and 0,91 for extrinsic dimension. The correlation coefficient between intrinsic and extrinsic factors of the scale is estimated 0,74. These findings indicate that level of validity and reliability of the scale is at a sufficient level.