

Meslekî Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi

Yıldız Kuzgun,* Seher Aydemir Sevim,** Zeynep Hamamcı**

ÖZET

İş doyumunu endüstri ve danışma psikolojisinin önem verdiği konulardan birisidir ve iş doyumunu ölçme çalışmaları literatürde önemli bir yer tutmaktadır. Bu çalışmada, bireylerin işlerinden aldıkları doyumunu belirlemede kullanılmak üzere bir doyum ölçeği geliştirilmiş ve ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin bulgular sunulmuştur.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Mesleki doyum, mesleki doyum ölçeği, geçerlik, güvenilirlik.

SUMMARY: *Developing A Job Satisfaction Scale*

Job satisfaction is one of the important areas with which industry and counseling psychology deals. Accordingly, studies about measuring job satisfaction occupies a significant place in the literature. In this study, a job satisfaction scale which is developed to determine the level of the satisfaction that the individuals get from their jobs and the findings related to the validity and reliability of the scale are presented.

KEY WORDS: *Job satisfaction, Job Satisfaction Scale, validity, reliability.*

GİRİŞ

Her davranışın gerisinde giderilmeye çalışılan bir ihtiyaç vardır. İhtiyaçların bir kısmı fizyolojik, bir kısmı ise psikolojiktir. Davranış ihtiyaçları gidereceği düşünülen objelere yöneliktir. Psikolojinin bu temel ilkesi meslekî etkinlikler için de geçerlidir. Meslekî etkinlikler sonucunda alınan ücret yoluyla değişik fizyolojik ihtiyaç-

larımızı karşılar. Ayrıca, kendimizi ifade etme, yeteneklerimizi kullanma, başarılı olma ve tanınma gibi psikolojik ihtiyaçlarımızı doyurabiliriz. Meslekî etkinlikler insan yaşamının yaklaşık 1/3'ünü karşılamaktadır. Sağlıklı insan, iş yaşamında çalışarak potansiyellerini kullanır, bundan da hoşlanır ve mutlu olur. Kişinin iş yaşamındaki mutluluğu, genel yaşamına yansımaktadır. İş doyumunu, bu nedenle endüstri psikologlarının ve iş danışmanlarının önemle üzerinde durduğu konulardan birisidir.

Meslek, Kuzgun tarafından, bir kimsenin belli bir eğitim yoluyla edindiği ve para kazanmak için yaptığı, sonucunda bir ürün veya hizmet ortaya koyduğu, kuralları toplum tarafından belirlenmiş etkinlikler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Kazanç elde etmek için yapılmış olmaları meslek etkinliklerini, özel merak etkinliklerinden (hobi) ayırır, çünkü hobiler sonunda bir ürün elde edilse bile, aslında yalnızca zevk için yapılan etkinliklerdir ve topluma zararlı olmadığı sürece bu etkinlikleri düzenleyen hiçbir kural yoktur. Ancak mesleği yalnızca para kazanmak için yapılan etkinlik olarak tanımlamak, amacını fazla sınırlamak olur. Bireyler işleri ve meslekleri yoluyla statü, tanınma, başarı gibi gereksinimlerini doyurur ve toplumla ilişki kurarlar. Meslek ve bir işte çalışma, bireylerin benlik saygısının gelişimine de katkıda bulunmaktadır. Çalışan ve bir şey üretmek için değişik etkinliklerle uğraşan insanlar değerli olduklarını hissederler ve benlik saygıları güçlenir. İşsiz bir insan ise bir şey üretmediği için diğer insanların gözünde değersiz olduğuna inanabilir (Isaacson ve Brown, 1997). Mesleğin para kazanma ve geçimi sağlama yolunun ötesinde, belki de bunun kadar önemli olarak yetenekleri kullanma ve geliştirme yolu, kendini gerçekleştirme, kendini ifade etme aracı olduğu söylenebilir (Kuzgun, 1982).

* Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Öğretim Üyesi.

** Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Araştırma Görevlisi.

Meslek veya iş, bir kimsenin en güçlü olandan başlayarak sırası ile ihtiyaçlarına cevap verebildiği ölçüde, yani bir insanın istek sıralaması ile mesleğin sağladığı olanakların önem sırası denk düştüğü oranda iş veya meslekten hoşnutluk söz konusu olabilir. Bireylerin beklentileri ile mesleğin veya işin sağladığı olanakların şu alanlarda birbirine uygun olması hâlinde iş veya meslek doyumunun gerçekleştiği söylenebilir:

1. Mesleğin gerektirdiği etkinliklerin bireyin yetenek, bilgi ve becerileri ile tutarlı olması.
2. Çalışma ortamının fiziksel durumunun uygun olması.
3. Çalışma ortamındaki insan ilişkileri.
4. Sağlanan kazanç düzeyi.
5. Ödül ve takdir.
6. Sağlanan güvence.
7. İlerleme olanağı.
8. Verilen yetki ve sorumluluk.
9. Günlük çalışma süresi.
10. Yarışma ve kendini gösterme olanağı.
11. İş bulabilme olanağı.
12. Meslek etkinliklerinin birey için ilgi çekici olması.

Bu koşulların bir işyerinde azlığı veya çokluğu tek başına doyuma yol açmaz, doyum kişinin bu faktörlere verdiği öneme bağlıdır. Kişi işinin bazı yönlerinden hoşnut olabilir, bazılarında olmayabilir.

Bir işin değişik yönlerinden hoşnut olma, işin özü ve işin sağladığı yan ürünler kavramını gündeme getirmektedir. Herzberg ve arkadaşları (Akt. Zunker, 1994 s.66 - 67), iş doyumunu "İki Faktör Kuramı" adı verilen bir kuramla açıklamaktadırlar. Bu kurama göre, işten hoşnut olma ve olmama (doyum ve doyumсузлук) iki farklı durumdur ve bir boyut üstünde düşünülemez. Birinci grup faktörler güdüleyicidir ve doyum verirler. İşin kendisi, yapılan etkinliklerin ilgi ve yeteneklere uygunluğu, yaratıcılığa olanak vermesi, işi başarabilme, sorumluluk alma ve ilerleme olanakları işin özüne örnek olarak verilebilir. Öte yandan, iş çevresinde işi sürdürmeye yönelik işin yapıldığı ortam, iş arkadaşları, ücret ise doyumсузлук yaratan faktörlerdir ve iş bağlamı olarak adlandırılmaktadır. Birinci grup faktörler daha çok meslek, ikinci grup faktörler ise iş kavramı ile ilgilidir. Herz-

berg, doyumun sadece başarıma, tanınma, sorumluluk alma gibi güdüleyici faktörlerle artabileceğini ileri sürmüştür.

İş doyumunu ölçmeye yönelik çalışmalarda ücret, işin özü, işin fiziksel koşulları, çalışma arkadaşları gibi değişik faktörler ele alınmıştır. Ülkemizde iş doyumuyla ilgili ölçme araçları bulunmaktadır. Coşkuner (1994), Minnesota iş doyumunu ölçeğini literatürümüze kazandırmıştır. Minnesota iş doyumunu ölçeği, 6 alt bölümden ve 80 maddeden oluşmaktadır. Ergin (1997), "İş Betimlemesi Ölçeği"ni Türkçeye uyarlamıştır. Yapılan çalışmalar ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik ölçümleri açısından yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Tezer (1991) ise, iş doyumuyla ilgili orjinal bir ölçek geliştirmiştir. 32 sorudan oluşan ölçeğin iç tutarlılığını saptamak için, her bir sorunun birbiriyle olan ilişkisi Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı formülüyle hesaplanmış ve bir korelasyon matrisi oluşturulmuştur. Analiz sonucunda, ölçek 10 soruya indirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği yarıya bölme yöntemiyle hesaplanmıştır ve .91 olarak bulunmuştur. Ölçeğin geçerliği, Kuder ilgi envanterinin büro işleri alt ölçeği ve iş başarısı ölçeği ile ilişkisine bakılarak incelenmiştir. Ancak ölçeğin geçerliğine ilişkin kanıt bulunamamıştır.

Bu araştırmada, meslekî doyumunu ölçmeye yönelik bir araç geliştirilmeye çalışılmıştır. Geliştirilen ölçek, herhangi bir işte çalışan bireylerin meslekî doyumunu belirlemeye yöneliktir.

YÖNTEM

Örneklem: Hazırlanan ölçek, 1997 yılında çeşitli kurumlarda çalışan cevaplamaya gönüllü olan kişilere uygulanmıştır. Bunlar, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri akademik ve idarî personeli, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullardaki öğretmenler ve özel bankalarda çalışan 114 kişidir.

Ölçeğin Geliştirilmesiyle İlgili Çalışmalar: Bizim hazırladığımız meslekî doyum ölçeğini geliştirirken Herzberg'in İki Faktör Kuramından yola çıkmış, doyuma yol açan, işin özüne yönelik, yani daha çok meslekteki etkinliklerin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları ile ilgili

maddeler yazılmıştır. Ölçekte işin bağlamına yönelik ise daha az madde bulunmaktadır. İş bağlamı adı altında sınıflanan faktörler işyerlerinin koşullarına göre farklılık gösterebilmektedir, oysa meslek kavramı ile ilgili olan birinci grup faktörler pek farklılık göstermemektedir. Bu nedenle birinci grup faktörler temel olarak seçilmiş ve ölçeğin adı da Meslekî Doyum Ölçeği olarak belirlenmiştir.

MDÖ'nin deneme formunda 20 olumlu, 8 olumsuz madde bulunmaktaydı. Bu maddeler beş basamaklı "Likert tipi" (A: Her zaman, B: Sık sık, C: Ara sıra, D: Nadiren, E: Hiç) bir derecelleme ölçeği şeklinde ifade edilmiştir. Olumlu maddeler A:5 - B:4 - C:3 - D:2 - E:1, olumsuz maddeler A:1 - B:2 - C:3 - D:4 - E:5 şeklinde tersten puanlanmıştır.

Her bireyin her bir maddeden aldığı puan bilgisayara aktarılarak istatistiksel analizlere geçilmiştir. Ölçekteki bazı maddeleri boş bırakan bireylerin formları değerlendirme dışı bırakılmıştır ve analizler 114 kişi üzerinde yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) ve yapı geçerliği faktör analizi yöntemleri kullanılarak hesaplanmıştır.

BULGULAR

A. MDÖ'nin Geçerliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi bir ölçekteki maddelerin birbirini dışta tutan daha az sayıda faktöre ayrılıp ayrılmadığını görmek, yani madde indirgeme amacıyla uygulanır. Böylece aynı faktörü ölçen maddeler bir araya toplanarak oluşan gruba, maddelerin içeriğine göre bir ad vermeye çalışılır. Faktör analizi ayrıca bir aracın tek boyutlu olup olmadığını test etmek amacıyla da kullanılmaktadır (Balci, 1995). Faktör analizinin ilk aşamasında MDÖ'nin tek boyutlu olup olmadığı Temel Bileşenler Analizi ile test edilmiştir. Ölçeğin birbirinden olabildiğince ilişkisiz faktörlere ayrışması beklentisi, Varimax dik döndürme tekniği kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır (Tatlidil, 1992).

Faktör analizi sonuçlarını değerlendirmede temel ölçüt, ölçekte yer alan ve değişkenlerle faktörler arasındaki korelasyonlar olarak yorumlanabilen faktör yükleridir. Faktör yüklerinin yüksek olması, değişkenin söz ko-

nusu faktör altında yer alabileceğinin bir göstergesi olarak görülür. Bu araştırmada bir maddenin bir faktörde gösterilebilmesi için en az .40'lık faktör yüküne sahip olması gerekli görülmüş ve yorumlanabilir sınır değer olarak .30'luk faktör yükü de dikkate alınmıştır. Madde seçiminde maddelerin buldukları faktördeki yük değeriyle, diğer faktörlerdeki yük değerleri arasındaki farkın .20 ve daha yukarı olmasına dikkat edilmiştir. Böylece faktörler arasındaki bağımsızlığın artırılmasına çalışılmıştır (Büyüköztürk, 1997).

Faktör analizinde kullanılan Temel Bileşenler Analizi ve daha sonra yapılan Varimax dik döndürme tekniği sonucunda ölçekteki maddelerin yedi faktörde toplandığı görülmüştür. Ancak bu yedi faktör isimlendirilememiştir. Ayrıca yapılan ilk analiz sonucunda, faktör yükü .30'un altında olan beş madde ölçekten çıkarılmıştır. Kuramsal çalışmalara dayanarak, ölçeğin maddelerinin en çok iki faktörde toplanabileceğini düşünüldüğünden analizler tekrarlanmıştır. Faktör yük değerleri düşük olan beş madde atılarak yapılan ikinci analiz sonucunda, ölçekte kalan 23 maddenin tamamının birinci faktör yük değerlerinin .30'un üstünde olduğu belirlenmiştir. Bu durum, ölçeğin tek boyutlu olduğunu göstermektedir. Analizin devamı olarak yapılan Varimax dik döndürme tekniği ile daha önce net olarak görülemeyen faktörler aranmıştır. MDÖ'nin döndürme işlemi sonunda iki ayrı faktöre ayrıldığı belirlenmiştir. Ölçekteki iki maddenin ait oldukları faktörlerindeki yük değerleri .40'ın altındadır ve ortak varyansı açıklama oranları (communality) .12'dir. Ayrıca bu maddelerin madde toplam korelasyonları da .30'un altında bulunmuştur. Bu nedenle söz konusu iki madde de ölçekten çıkarılmıştır. Bir madde ise bulunduğu faktördeki yük değeriyle diğer faktördeki yük değeri arasındaki fark .20'den az olduğu için ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Bu maddeler atıldıktan sonra aynı işlemler tekrar edilmiştir. Bir maddenin madde toplam korelasyonları .30'un (.29) altında olmasına rağmen, faktör yük değeri dikkate alınarak ölçekte kalmasına karar verilmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda kalan 20 maddenin faktör analizi sonuçları ve madde toplam korelasyonları çizelge 1'de verilmektedir.

Çizelge 1 – MDÖ Faktör Analizi Sonuçları ve Madde - Toplam Korelasyonları

Madde No	Birinci Fak. Yükdereği	Ortak Varyans	Varimax Sonucu Faktör Yükdereği	Madde Toplam r
M01	.76617	.65811	.80165	.6916
M02	.69484	.49575	.66689	.6289
M04	.67679	.51733	.71187	.5909
M06	.62034	.51373	.71629	.5357
M07	.75388	.56980	.64759	.7035
M10	.74363	.59483	.75260	.6758
F1 M13	.62505	.39126	.56311	.5750
M16	.50587	.28893	.53196	.4419
M17	.74038	.59077	.75060	.6778
M22	.35257	.23535	.46776	.2910
M23	.72025	.52364	.66870	.6578
M26	.79464	.64014	.65779	.7443
M27	.83286	.78221	.87506	.7659
M11	.47230	.45060	.74217	.4430
M18	.31279	.24270	.48292	.3037
M20	.40204	.40220	.62182	.3726
F2 M21	.39803	.42214	.64029	.3687
M24	.43627	.51805	.71029	.4182
M25	.31765	.33412	.57553	.3010
M28	.38853	.55287	.74217	.3688

MDÖ'nin faktör analizi ile belirlenen iki faktörüne maddelerin özellikleri dikkate alınarak faktör 1'e Niteliklere Uygunluk, faktör 2'ye Gelişme Fırsatı (isteği) adları verilmiştir. İki faktörün açıkladıkları toplam varyans % 48.6'dır, bunun % 36.4'ü birinci, % 12.2'si ise ikinci faktörden kaynaklanmaktadır (Çizelge 2).

Çizelge 2 – MDÖ Faktörlerinin Açıkladıkları Varyans Miktarları ve Alpha Katsayıları

Faktör	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Alpha
F1	7.28007	36.4	.91
F2	2.44445	12.2	.75
Toplam	9.72452	48.6	.9028

B. MDÖ'nin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

MDÖ'nin güvenirligi, iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak belirlenmiştir. Ayrıca her maddeye ileri toplam puanlarla korelasyonlarına dayanılarak madde analizi yapılabilirmekte ve sonuçlar maddelerin ne derece ayırt edici olduklarının bir göstergesi olarak da değerlendirilebilmektedir (Balci, 1995). Yapılan son analizde ölçekte yer alan 19 maddenin madde toplam korelasyonları .30'un üzerindedir. Buna göre ölçeğin tüm maddelerinin ayırt edici olduğuna karar verilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı $\alpha = .9028$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi ile belirlenen ve isimlendirilen iki faktör için $F1 = .91$, $F2 = .75$ olarak belirlenmiştir. Bulunan bu değerler güvenirlilik düzeyi için yeterli olarak görülmüştür.

SONUÇ

Bu çalışmada, iş doyumunu ölçmek amacıyla Herzberg'in "İki Faktör Kuramı" temel alınarak bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları örneklem üzerinde yapılmıştır. Bulgular, Meslekî Doyum Ölçeğinin yeterli düzeyde ($\alpha = .90$) olduğunu göstermektedir. Ölçeğin geçerliği faktör analizi ile belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda ölçeğin maddelerinin iki faktöre ayrıldığı görülmüştür. Birinci faktör toplam varyansın % 36.4'ünü açıkladığı için ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabilceği düşünülmektedir. Ölçeğin özellikle geçerliliğine ilişkin yeni kanıtlar elde etmek üzere, değişik araştırmalar yapılması plânlanmaktadır.

KAYNAKÇA

- Balcı, A. (1995). **Sosyal Bilimlerde Araştırma, Teknik - Yöntem ve İlkeler**. 72 TDFO, Ankara, s.123.
- Büyüköztürk, Ş. (1996). Türk yükseköğretiminde araştırma eğitimi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Coşkun, A. (1994). İletişim becerisini geliştirme eğitiminin işgörenlerin iletişim çatışmalarına girme eğilimlerine, yalnızlık düzeyleri ve iş doyumlarına etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ergin, C. (1997). Bir iş doyum ölçümü olarak "İş Be-timlemesi Ölçeği": uyarılama, geçerlik ve güve-nirlik çalışması. **Türk Psikoloji Dergisi**, 12(39), 25-36.
- Isaacson, L.E. ve Brown D. (1997). **Career Informati-on, Career Counseling and Career Develop-ment**. Allayn and Bacon: Boston, S.6-7.
- Kuzgun, Y. (1982). **Meslekî Rehberliğin Bireylerin Yetenek ve İlgilerine Uygun Meslekleri Tanı-malarına Etkisi**, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakülte-si Yayınları.
- Tatlıdil, H. (1992). **Uygulamalı Çok Değişkenli İsta-tistiksel Analiz**. Ergin Yayınları: Ankara, s.141-150.
- Tezer, E.(1991). İş Doyumu Ölçeği. **Hacettepe Üniver-sitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi**, C.9, S.1-2-3, ss.55-76.
- Zunker, V.G. (1994). **Career Counseling - Applied Concepts of Life Planning**. Brooks/Cole Pub-lishing Co. s-66-67.