

İş Doyumu Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerliği*

Esin Tezer**

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, daha önce genel iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan İş Doyumu Ölçeğinin (Tezer, 1991) güvenilirlik ve geçerlik kanıtlarını yeniden incelemektir. İş Doyumu Ölçeği, dört farklı ölçekle birlikte, araştırmaya katılmaya gönüllü olan 99 personele uygulanmıştır. İş Doyumu Ölçeğinin yapı geçerliğine ilişkin bulgular, ölçeğin tek boyutlu olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bulgular, İş Doyumu Ölçeğinin uyum geçerliğine ilişkin kanıtların da yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: *İş Doyumu Ölçeği, güvenilirlik, geçerlik.*

SUMMARY: *The Reliability and Validity of Job Satisfaction Scale*

The purpose of this study was to re-examine the reliability and validity evidences of Job Satisfaction Scale (Tezer, 1991) which was developed to measure overall job satisfaction. Job Satisfaction Scale, along with four different scales was administered to 99 personnel. Results concerning construct validity of the Job Satisfaction Scale revealed that the scale was a unidimensional one. Findings also indicated sufficient concurrent validity evidences of Job Satisfaction Scale.

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

GİRİŞ

İş doyumunu, en genel anlamda, bireylerin işlerinden hoşlanma derecesi olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu çeşitli yönleriyle incelemeyi amaçlayan araştırmalar iş doyumunu ölçeği geliştirme çalışmalarına

da hız kazandırmaktadır. Spector (1997) iş doyumunu ölçmeye yönelik çabaların nedenlerini birey ve örgütsel işlevler açısından iki yönden ele almakta ve insancıl yaklaşımın her iki yönde de ağırlık kazandığına dikkati çekerek, bireylerin ruh sağlığını yalnız bireyin kendilerinin değil örgütlerin de koruma ve kollamakla yükümlü olduklarına dikkati çekmektedir. Bu nedenle, iş doyumunu ölçmeye yönelik çabalar, hem çalışan bireylerin mutluluğunu sağlamakla yükümlü kuruluşların hem de bu bireylerin davranışlarını araştıran disiplinlerin ilgi odağı olmayı sürdürmektedir.

İş doyumunu ölçeği geliştirmeye yönelik çalışmalarda, bireylerin genel olarak işlerinden veya işlerinin farklı yönlerinden ne derece hoşlandıklarına veya hoşlanmadıklarına ilişkin değerlendirmeleri, onların işlerinden sağladıkları doyum ya da doyumсуzluğun bir göstergesi olarak kabul edilmektedir.

Yıllar boyunca iş doyumunu ölçmeye yönelik çabalar iki yönde sürdürülmektedir. Bunlardan biri, işin farklı yönlerinden sağlanan doyumunu ölçmek amacıyla çok boyutlu iş doyumunu ölçekleri geliştirmek; diğeri ise işten sağlanan genel doyum düzeyini saptamaya yönelik iş doyumunu ölçekleri geliştirmektir. Her iki yöndeki çalışmalarda da bu ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sürdürülmekte ve farklı örneklerde yeniden sınanmaktadır.

Ülkemizdeki çok boyutlu iş doyumunu ölçeklerinden biri, yurt dışında yaygın olarak kullanılan ve Ergin (1997) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş Betimlemesi Ölçeğidir (Job Descriptive Index). Yurt dışında kullanılan ve Türkçe'ye adapte edilerek geliştirilen bir diğerk çok boyutlu ölçek ise, Minnesota İş Doyumu Ölçeğidir (Çoşkuner, 1994). Ayrıca, ülkemize özgü çok boyutlu iş doyumunu ölçeği geliştirme çalışmaları da

*Bu çalışma, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsünde Gökçen Dervişoğlu tarafından yapılan yüksek lisans tezinin ön çalışması için toplanan verilere yeni veriler eklenerek gerçekleştirilmiştir. Ön çalışma verilerini kullanmama izin verdiği ve ek verilerin toplanmasındaki yardımlarından dolayı kendisine teşekkür ederim.

**Prof. Dr., ODTÜ Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

bulunmaktadır. Bunlardan biri, Şahin ve Durak (1994) tarafından geliştirilen İş Doymu Ölçeğidir. Bir diğer örnek ise, iş doymunu iki boyutlu ölçmeyi amaçlayan Mesleki Doym Ölçeğidir (Kuzgun, Aydemir ve Hamamcı, 1999).

İşin farklı yönlerinden sağlanan doymun ölçülmesine yönelik bu çalışmaların yanısıra yurtdışında da örnekleri olan ve genel iş doymunu ölçmeyi amaçlayan ölçek geliştirme çalışmaları bulunmaktadır (Spector, 1997). Bu tür ölçekler, genelde, işin farklı yönlerinden çok genel iş doymunu değerlendirmeyi amaçlayan çalışmalar için gereklidir. Diğer bir deyişle, çok boyutlu veya genel iş doymunu ölçmeye yönelik ölçme araçlarının kullanımına ilişkin tercihler büyük ölçüde yürütülecek araştırmanın amacına uygunluğu ile belirlenmektedir. Bu anlamda birinin diğerinden daha üstün oluşu değil kullanım amacı öncelik taşımaktadır.

Ülkemizde, genel iş doymunu ölçmek amacıyla geliştirilen ölçeklerden biri de İş Doymu Ölçeğidir (Tezer, 1991). İş Doymu Ölçeği, yayımlanmadan önce de bazı araştırmalarda kullanılmıştır. Örneğin, Ünal (1987) yaptığı bir araştırmada İş Doymu Ölçeğini, kendi geliştirdiği İşe İlişkin Tutum Ölçeğinin geçerliğine bir kanıt olarak göstermiştir. Ayrıca, Ergene (1990) araştırmasında İş Doymu Ölçeği ile Lider Davranışlarını Betimleme Ölçeğinin yapıyı kurma boyutu arasında .62 ($p > .001$), ilişki boyutu arasında .91 ($p < .001$) ve toplam puanda .87 ($p < .001$) korelasyon bulunduğunu belirtmiştir.

Araştırmalar, iş doymu ve yaşam doymunun birbirini karşılıklı olarak etkilediğini (Judge ve Watanabe, 1993) ve yaşam doymunun önemli iki boyutunu oluşturan işten ve evlilikten sağlanan doymun da birbiriyle ilişkili olduğunu (Higgins, Duxbury ve Irving, 1992) göstermektedir. Bu bulgulara dayanılarak yapılan bir çalışmada (Tezer, 1992) evli ve bir işte çalışan 63 bireyin Evlilik Doymu ile İş Doymu Ölçeklerinden elde ettikleri puanlar arasında .45 ($p < .001$) (kadınlarda .55, erkeklerde .41) korelasyon bulunmuştur. Yapılan bir başka çalışmada da (Tezer, 1994) evlilik ve iş doymunun birbirini yordayan

değişkenler olduğu ve iş doymunu yordayan değişkenlerin, sırasıyla, öğrenim durumu, amirle çatışmanın sıklığı, cinsiyet, gelir düzeyi ve evlilik doymu olduğu görülmüştür.

Son olarak, Dervişoğlu (2000) 691 personel üzerinde yaptığı bir çalışmada İş Doymu Ölçeği ile ölçülen genel iş doymunu yordayan değişkenlerin, Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin kişisel başarı ve duygusal tükenme alt boyutları, İşle İlgili Stress Kaynakları Ölçeğinin stres kaynakları alt boyutu ve yaş olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Yürütülen tüm bu çalışmalardan elde edilen bulgular, İş Doymu Ölçeğinin literatürün önerdiği değişkenlerden yola çıkılarak araştırılan bazı değişkenlerle ilişkisinin öngörülen yönde olduğunu göstermiştir. Bu yönüyle bulgular, ölçeğin geçerliğine dolaylı kanıtlar olarak değerlendirilebilir. Ancak, bir ölçeğin geliştirilmesinde mümkün olan tüm güvenilirlik ve geçerlik kanıtlarının elde edilmesi için çaba harcanması ve özellikle iş doymu ölçeklerinde bu kanıtların farklı örneklem üzerinde yeniden test edilmesi gerekmektedir (Spector, 1997). Bu çalışmada da, daha önce geliştirilmiş olan İş Doymu Ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliğine ilişkin yeni kanıtlar elde edilmeye çalışılmıştır.

YÖNTEM

Örneklem

Bu araştırmanın örneklemini büyük bir mağaza zincirinde çalışan 99 (48 erkek, 51 kadın) personelden oluşmaktadır. Araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden bu personelin yaş ortalaması 22.5'dir ($SS = 9.88$). Bu ortalama erkeklerde 24.6 ($SS = 1.73$), kadınlarda ise 20.1'dir ($SS = 7.49$). Personelin % 10'u ilk ve orta okul, % 66'sı lise ve % 23'ü üniversite mezunudur. Çalışanların mağazadaki toplam hizmet süresi ortalaması 29.6 aydır ($SS = 49.64$).

Ölçme Araçları

İş Doymu Ölçeği: İş Doymu Ölçeği (Tezer, 1991) kişilerin işlerinden sağladıkları genel doym

düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiş 10 sorudan oluşan bir ölçektir. Ölçekte yer alan sorulara verilen yanıtlar doyumsuzluk-doyum yönünde 1 ile 4 arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan 40'tır. Yüksek puan kişinin işinden sağladığı doyum düzeyinin yüksekliğine işaret etmektedir. Ölçeğin Spearman-Brown formülüyle hesaplanan güvenilirlik katsayısı 0.91'dir (Tezer, 1991). Ölçek ile sosyal beğenirliği ölçmek amacıyla Kozan (1983) tarafından geliştirilmiş olan Kişisel Davranış Envanteri arasında elde edilen korelasyon katsayısı ($r = 0.21, p > .05$), ölçekten elde edilen puanların sosyal beğenirlikten kısmen arınık olduğunu göstermektedir (Tezer, 1992). Daha önce de belirttiği gibi, İş Doyumu Ölçeği kullanılarak yürütülen çalışmalardan (Ergene, 1990; Tezer, 1992, 1994; Ünal, 1987), ölçeğin geçerliğine ilişkin dolaylı kanıtlar elde edilmiştir.

İş Betimlemesi Ölçeği: İş Betimlemesi Ölçeğinin (Job Descriptive Index-JDI) uyarlama çalışmaları Ergin (1997) tarafından yürütülmüştür. İş doyumunu çok boyutlu olarak ölçmeyi amaçlayan İş Betimlemesi Ölçeği, "işin kendisi", "ücret", "terfi", "yönetim" ve "iş arkadaşları" olmak üzere 5 boyutlu bir ölçektir. Ancak, "işin kendisi" boyutu "şimdiki iş" ve "genel olarak işiniz" olmak üzere iki ayrı grupta ele alınmaktadır. Bireylerden bu boyutlarda yer alan sıfatların kendi işlerini ne derece tanımladığını, eğer iyi tanımlıyorsa "E" (evet), iyi tanımlamıyorsa "H" (Hayır) ve kararsızsa "?" işaretini koyarak belirtmeleri istenmektedir. Puanlama, olumlu ifadeler evet ya da olumsuz ifadeler hayır yanıtı 3 puan, tersi durumlara 0 puan, kararsız ifadeler 1 puan verilerek yapılmaktadır. Alt boyutlardan elde edilen puanlar ayrı ayrı kullanılabilir gibi, toplam puan da kullanılmaktadır. Ergin (1997) ölçeğin test-tekrar test güvenilirliğini .84, iç tutarlık katsayısını .92 olarak bildirmekte ve geçerlik kanıtlarının yeterli düzeyde olduğunu belirtmektedir.

İş Doyumu Ölçeği: Bu ölçek Şahin ve Durak (1994) tarafından geliştirilmiş ve iş doyumunu çok boyutlu ölçmeyi amaçlayan 32 maddelik 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçek "işletme politikaları", "bireysel faktörler", "fiziksel faktörler", "kontrol/otonomi", "ücret" ve "kişilerarası faktörler" olmak üzere 6

boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek toplam puan 1 ile 160 arasında değişmektedir. Alt boyutlardaki madde sayıları ve iç tutarlık katsayıları, işletme politikalarında 15 madde ve .94, bireysel faktörlerde 5 madde ve .87, fiziksel faktörlerde 4 madde ve .74, kontrol/otonomide 3 madde ve .76, ücrette 2 madde ve .64 ve kişilerarası faktörlerde 3 madde ve .60 olarak rapor edilmektedir (Şahin ve Durak, 1994). Ölçek farklı sektörlerde çalışanların iş doyumunu araştırmalarında kullanılmamıştır (Şahin ve Durak, 1994; Şahin ve Durak-Batıgün, 1997).

Maslach Tükenmişlik Envanteri: Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye adapte edilen Maslach Tükenmişlik Envanteri, tükenmişliği, "duygusal tükenme", "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarı" olmak üzere üç boyutta ölçen bir ölçme aracıdır. Toplam 22 maddeden oluşan envanterin her bir boyuttaki madde sayıları ve Cronbach alpha katsayıları, Duygusal Tükenmede 9 madde ve .83, Duyarsızlaşmada 5 madde ve .71, Kişisel Başarı boyutunda 8 madde ve .72 olarak rapor edilmektedir. Orijinali 7'li Likert tipi olan envanterin, bu araştırmada Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996) tarafından önerilen 5 cevap seçenekli şekli kullanılmıştır. Envanterde her bir maddeye verilen yanıtlar, ters puanlanan (0 = her zaman, 4 = hiçbir zaman) Kişisel Başarı alt ölçeği dışında, 0 = hiçbir zaman ile 4 = her zaman arasında puanlanmaktadır. Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996) tarafından yürütülen çalışmada da envanterin güvenilirlik ve geçerliğine ilişkin kanıtları rapor edilmiştir.

İşle İlgili Stres Kaynakları Ölçeği: Daha önce Pehlivan (1993) tarafından öğretmenler için geliştirilen ve daha sonra Güney ve Demir (1997) tarafından iş yaşamına adapte edilen bu ölçek, işle ilgili stres kaynaklarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Toplam 42 maddeden oluşan Ölçekte yer alan ilk 33 madde stres kaynaklarını, geri kalan 9 madde ise stres belirtilerini ölçmektedir. Bireylerden her bir maddeyi 1 = hiç ile 5 = çok fazla arasında değişen seçeneklerden birini işaretleyerek yanıtlamaları istenmektedir. Stres Kaynakları ölçeği puanları 33 ile 165, Stres Belirtileri ölçeği puanları ise 9-45 arasında değişmektedir. Güney ve Demir (1997) ölçeğin ilk 33 maddesinden elde edilen

puanların test-tekrar test güvenilirliğinin .87, iç tutarlık katsayısının .91 olduğunu bildirmekte ve ölçeğin geçerliğine ilişkin kanıtları belirtmektedirler.

İşlem

Ölçekler personele, katıldıkları hizmet-içi eğitim programlarının sonrasında eğitim salonlarında uygulanmıştır. Ölçme araçları uygulamaya hazırlanırken, yanıtlamanın çok zaman alacağı ve bunun yanıtların güvenilirlik ve geçerliğini etkileyeceği düşünülerek, şu yol izlenmiştir: Hazırlanan zarfa tüm grup için İş Doyumu Ölçeği, İşle İlgili Stres Kaynakları Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri konulmuş; ancak, bu zarfların yarısına İş Betimlemesi Ölçeği, diğer yarısına ise Şahin ve Durak (1994) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği yerleştirilmiştir. Uygulamalarda bu zarflar personele raslantısız olarak dağıtılmıştır. Uygulamalar bu konuda eğitilmiş bir uygulayıcı tarafından yürütülmüştür. Personele önce araştırmanın amacı anlatılmış ve katılmaya kabul eden personel ölçme araçlarını kendileri doldurmuşlardır. Yanıtların gizliliği garanti edilmiştir.

BULGULAR VE YORUM

İş Doyumu Ölçeğinin Güvenilirliği

İş Doyumu Ölçeğinin, araştırmanın örneklemini oluşturan 99 personelden elde edilen puanlar üzerinden Cronbach alpha formülü kullanılarak hesaplanan iç tutarlık katsayısı .81'dir.

İş Doyumu Ölçeğinin Geçerliği

İş Doyumu Ölçeğinin geçerliği, yapı geçerliği (construct validity) ve uyum geçerliği (concurrent validity) yöntemleri kullanılarak saptanmaya çalışılmıştır.

İş Doyumu Ölçeğinin Yapı Geçerliği: Genel iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan İş Doyumu Ölçeğinin tek boyutlu bir yapıya sahip olup olmadığını saptamak amacıyla ölçeğin faktör yapısı Temel Bileşenler Faktör Çözümlemesi kullanılarak ve faktör sayısına herhangi bir sınırlama getirilmeksizin

incelenmiştir. Varimax döndürülmüş faktör eksenleri ve temel bileşenler faktör çözümlemesi sonucunda elde edilen faktör yükleri Tablo 1 'de verilmiştir.

Tablo 1 - İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

İş Doyumu Ölçeği Madde No.ları	Faktör Yükleri	Ortaklık
Madde 7	.794	.630
Madde 5	.786	.618
Madde 8	.775	.600
Madde 3	.763	.582
Madde 4	.760	.578
Madde 9	.648	.421
Madde 1	.645	.416
Madde 10	.622	.387
Madde 6	.584	.341
Madde 2	.521	.272

Faktör analizi sonuçları, İş Doyumu Ölçeğinin tüm maddelerini eigen değeri 1'in üstünde olan tek bir faktörde toplamıştır. Analiz sonucunda bu tek faktörün açıkladığı varyans miktarı %48.4'tür.

İş Doyumu Ölçeğinin Uyum Geçerliği: İş Doyumu Ölçeğinin uyum geçerliği iki yönde saptanmaya çalışılmıştır. İlk olarak, Ölçek puanları ile İş Betimlemesi Ölçeği (Ergin, 1997) ve Şahin ve Durak (1994) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği puanları arasındaki korelasyonlar hesaplanmıştır. Daha sonra, son yıllarda özellikle müşteri ile yüzyüze etkileşimin yoğun olduğu işlerde çalışanların iş doyumuna ile iş stresi (örneğin, Şahin ve Durak Batıgün, 1997) ve iş doyumuna ile tükenmişlik düzeyleri (örneğin, Acker, 1999) arasındaki ilişkileri inceleyen araştırma bulgularından hareketle, Ölçeğin, Maslach Tükenmişlik Envanteri ve İşle İlgili Stres Kaynakları Ölçeğinin alt ölçekleriyle ilişkileri araştırılmıştır.

Ölçek ile İş Betimlemesi Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeğinin alt ölçekleri arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2'den de görüldüğü gibi, İş Doyumu Ölçeği puanı ile İş Betimlemesi Ölçeğinin alt boyutlarından "terfi" ve "genel iş" dışındaki tüm boyutlarının puanları ve toplam puanı arasındaki korelasyonlar anlamlı düzeydedir. Yine, Ölçek ile İş Doyumu Ölçeğinin tüm alt puanları ve toplam puan arasında da anlamlı düzeyde korelasyonlar elde edilmiştir.

Tablo 2 - İş Doyumu Ölçeği ile İş Betimlemesi Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği Alt Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Ölçekler	Alt Boyutlar	n	r	p
İş Betimlemesi Ölçeği	Şimdiki iş	49	.40	.004
	Genel olarak iş	49	.24	.098
	Ücret	46	.31	.038
	Terfi	45	.27	.078
	Yönetim	49	.48	.000
	İş Arkadaşları	49	.52	.000
	Toplam	49	.53	.000
İş Doyumu Ölçeği (Şahin ve Durak 1997)	Örgüt politikaları	37	.49	.002
	Bireysel faktörler	43	.65	.000
	Fizik koşullar	44	.69	.000
	Kontrol/otonomi	47	.42	.003
	Ücret	50	.31	.029
	Kişilerarası faktörler	50	.61	.001
	Toplam	50	.70	.000

İş Doyumu Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Envanteri ve İşle İlgili Stres Kaynakları Ölçeğinin alt ölçekleri arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 3 'te gösterilmiştir.

Tablo 3 - İş Doyumu Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Envanteri ve İşle İlgili Stres Kaynakları Ölçeği Alt Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Ölçekler	Alt Boyutlar	n	r	p
Maslach	Duygusal Tükenme	99	-.59	.000
Tükenmişlik	Duyarsızlaşma	99	-.30	.003
Envanteri	Kişisel Başarı	99	.18	.069
İşle İlgili Stres	Stres Kaynakları	99	-.40	.000
Kaynakları Ölç.	Stres Belirtileri	99	-.25	.013

Tablo 3 'te de görüldüğü gibi, Kişisel Başarı alt ölçeği dışında, İş Doyumu Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Envanteri ve İşle İlgili Stres Kaynakları Ölçeğinin alt ölçekleri arasında elde edilen tüm korelasyon katsayıları anlamlı düzeydedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, genel iş doyumunu ölçmek amacıyla daha önce geliştirilmiş olan İş Doyumu Ölçeğinin (Tezer, 1991) güvenilirlik ve geçerliğine ilişkin yeni kanıtlar elde edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulguların, genel olarak, ölçeğin güvenilirlik ve geçerliğine ilişkin bazı kanıtları işaret eder nitelikte olduğu söylenebilir.

İş Doyumu Ölçeğinin iç tutarlık katsayısı .81 'dir. Ölçek üzerinde yürütülen faktör analizi sonuçları, ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, ölçeğin, amaçlandığı gibi, kişilerin işlerinden sağladıkları genel doyum düzeyini ölçtüğüne bir kanıt oluşturmaktadır.

Ölçeğin uyum geçerliğine ilişkin bulgular, İş Doyumu Ölçeğinin, ülkemizde kullanılan çok boyutlu iki ayrı iş doyum ölçeğinde yer alan alt ölçeklerinin ikisi dışında tümüyle ve toplam puanlarıyla anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir. İş Doyumu Ölçeği ile anlamlı düzeyde korelasyon göstermeyen iki alt ölçek, İş Betimlemesi Ölçeğinin "genel olarak iş" ve "terfi" boyutlarıdır. Ergin (1997), İş Betimlemesi Ölçeği üzerinde yürüttüğü faktör analizi sonucunda "genel olarak iş" boyutu ile "şimdiki iş" boyutlarının tek bir faktör altında toplandığını bildirmekte ve bu iki boyutun birbirinden yeterince ayrılmamasının nedenini bu iki kavramın bazı bireyler için birbirinden farklı olmayabileceği şeklinde açıklamaktadır. Bunun yanı sıra, "terfi", bu araştırmanın örnekleminin çoğunluğunun satış elemanı olarak çalıştığı dikkate alındığında, işin gereği olarak çok beklendik bir durum olmayabilir. Böyle bir durumda, bireylerin bu boyuttaki doyum düzeylerinin onların genel iş doyumuna yansımaması doğal sayılabilir. Genel olarak, elde edilen sonuçların, ölçeğin uyum geçerliğine bir kanıt oluşturduğu söylenebilir.

İş Doyumu Ölçeği puanı ile Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt puanları arasındaki korelasyonlar (sırasıyla, -.59, -.30 ve .18), Kişisel Başarı alt puanı dışında, anlamlı düzeydedir. Kişisel Başarı alt ölçeği için elde edilen korelasyon katsayısının anlamlılık düzeyine ulaşamaması, örneklemin küçüklüğüyle de açıklanabilir. Örneğin, Dervişoğlu (2000) tarafından 691 kişi üzerinde yapılan araştırmada bu katsayı .25 olarak belirtilmekte, ayrıca, kişisel başarının iş doyumunu yordayan bir değişken olduğu bildirilmektedir. Elde edilen bu korelasyon katsayıları, literatürde, örneğin, Lee ve Ashforth (1993) tarafından rapor edilen korelasyonlarla (sırasıyla, -.50, -.33 ve .28) paralellik göstermektedir.

Bu araştırmanın bulguları, ayrıca, İş Doyumu Ölçeği puanının İşle İlgili Stres Kaynakları Ölçeğinin stres kaynakları ve stres belirtileri alt ölçeklerinden elde edilen puanlarla anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu (sırasıyla, -.40 ve -.25) göstermiştir. Bulgular, kişilerin doyum puanları azaldıkça, stres puanlarında bir artışa işaret etmektedir. Stres ve iş doyum arasındaki ilişkiyi korelasyon ile araştıran çalışmalarda rapor edilen katsayılar -.41 (Borg ve Riding, 1991), -.52 (Warr ve Payne, 1983) olarak bildirilmektedir. Bu araştırmada elde edilen bulgular da, İş Doyumu Ölçeğinin, beklendiği gibi, stres ölçümleriyle beklenen yönde anlamlı bir ilişki gösterdiğini kanıtlar niteliktedir.

Özet olarak, bu araştırmadan elde edilen bulgular, İş Doyumu Ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliğine ilişkin kanıtların tatmin edici düzeyde olduğuna işaret eder niteliktedir. Genel iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan İş Doyumu Ölçeğinin, kısa, çabuk puanlanabilir, tek boyutluluğu saptanmış ve güvenilirlik ve geçerlik kanıtlarıyla kullanılabilir bir ölçek olduğu söylenebilir. Ölçek üzerinde bundan sonra yapılacak çalışmalar, bu yöndeki kararları daha güçlü kılacaktır.

KAYNAKLAR

Acker, G. M. (1999). The impact of clients' mental illness on social workers' job satisfaction and burnout. *Health and Social Work*, 24, 2, 112-119.

Borg, M. G. ve Riding, R. J. (1991). Occupational stress and satisfaction in teaching. *British Educational Research Journal*, 17, 263-281.

Çoşkuner, A. (1994). İletişim becerisini geliştirme eğitiminin işgörenlerin iletişim çatışmalarına girme eğilimlerine, yalnızlık düzeyleri ve iş doyumlarına etkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi.

Dervişoğlu, G. (2000). The role of certain demographic variables, burnout and stress on job satisfaction (Unpublished Master Thesis). Middle East Technical University.

Ergene, T. (1990). The leadership styles of the high school administrators and relations with their type A/type B behavior patterns (Unpublished Master Thesis). Middle East Technical University.

Ergin, C. (1997). Bir iş doyum ölçümü olarak "iş betimlemesi ölçeği": Uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12, 39, 25-38.

_____ (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uygulanması. *7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 143-154.

Güney, S. ve Demir, A. (1997). Kamu ve özel sektördeki tepe yöneticilerinin işle ilgili stres kaynaklarının karşılaştırılması. *Verimlilik Dergisi*, 2, 129-140.

Higgins, C. A., Duxbury, L. E. ve Irving, R. H. (1992). Work-Family Conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.

Judge, T.A. ve Watenabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.

- Kozan, K. (1983). Davranış bilimleri araştırmalarında sosyal beğenirlik boyutu ve Türkiye için bir sosyal beğenirlik ölçeği. **ODTÜ Gelişme Dergisi**, 10, 447-478.
- Kuzgun, Y., Aydemir, S. ve Hamamcı, Z. (1999). Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, II, 11, 14-18.
- Lee, R. T. ve Ashforth, B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. **Journal of Organizational Behavior**, 14, 3-20.
- Spector, P. E. (1997). **Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences**. California: Sage.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. **Türk Psikoloji Dergisi**, 11, 36, 44-60.
- Şahin, N. H. ve Durak Batıgün, A. (1997). Bir özel hastanede sağlık personelinde iş doyum ve stres. **Türk Psikoloji Dergisi**, 12, 39, 57-73.
- (1994). **Occupational stress and job satisfaction: The case of the banking personnel**. 23rd International Congress of Applied Psychology. Madrid, Spain, July 17th - 22nd, 1994.
- Tezer, E. (1994). Evlilik ve iş doyum ilişkisi: İkili çatışmalar ve bazı demografik değişkenlerin rolü. **Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 3, 1, 1-12.
- (1992). Evlilik doyum ve iş doyum: Bir ön çalışma. **Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 1, 3, 24-26.
- (1991). İş doyum ölçeği. **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi**, 9, 1-2-3, 55-76.
- Ünal, I. (1987). Türkiye'deki teknik ara insangücünün eğitimin ekonomik değeri kapsamındaki nitelikler açısından değerlendirilmesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Warr, P. ve Payne, R. (1983). Affective outcomes of paid employment in a random sample of British Workers. **Journal of Occupational Behavior**, 4, 91-104.