

İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI

Aşkın Keser¹

Burcu Öngen Bilir²

Öz

Bu çalışma kapsamında Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulan İş Tatmini Ölçeğinin kısa formunun Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla, Bursa ilinde bir kamu kuruluşunda çalışan 110 katılımcıdan veri toplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile güvenilirliği ise iç tutarlık katsayısı (Cronbach alfa) ile değerlendirilmiştir. Faktör analizi bulguları İş Tatmini Ölçeği'nin tek faktörlü yapısının Türkiye'deki çalışan örnekleme için uygun olduğunu göstermiştir. Ayrıca ölçeğin iç tutarlık güvenirliliğinin (cronbach alfa = 0.85) de yüksek olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak, İş Tatmini Ölçeğinin Türkçeye uyarlanan 5 maddelik kısa formunun psikometrik özellikleri değerlendirildiğinde, çalışan bireylerin işlerine yönelik memnuniyet algısını ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, İş Tatmini Ölçeği, Güvenilirlik, Geçerlilik, Açıklayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi

TURKISH RELIABILITY AND VALIDITY STUDY OF JOB SATISFACTION SCALE

Abstract

In this study, it is aimed to adapt the short form of Job Satisfaction Scale which was developed by Brayfield and Rothe (1951) to Judge, Locke, Durham and Kluger (1998) and to examine the psychometric properties of the short form. For this purpose, data were collected from 110 participants working in a public institution in Bursa. The construct validity of the scale was determined by explanatory and confirmatory factor analyzes; reliability was evaluated by internal consistency coefficient (Cronbach's alpha). Factor analysis findings Job Satisfaction Scale showed a single factor that is suitable for employees of the sample structure in Turkey. In addition, internal consistency reliability (cronbach alpha = 0.85) of the scale was found to be high. As a result, when the psychometric properties of the 5-item short form of Job Satisfaction Scale adapted to Turkish are evaluated, it is considered that it is a valid and reliable measurement tool for measuring the satisfaction perception of working individuals.

Key Words: Job Satisfaction, Job Satisfaction Scale, Reliability, Validity, Explanatory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis

¹ Prof. Dr. Uludağ Üniversitesi İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı, askin@uludag.edu.tr

² Arş. Gör. Dr. Uludağ Üniversitesi İİBF, Ekonometri Bölümü, İstatistik Anabilim Dalı, burcuongen@uludag.edu.tr

Giriş

İş tatmini konusunu çalışma psikolojisi, endüstri-örgüt psikolojisi ve örgütsel davranış disiplinlerinin en gözde konularından birisidir. Gerek teorik temeli gerekse pratikteki karşılığı konunun tarihsel süreçte öneminin kaybolmamasına neden olmaktadır. (Kass, vd., 2001; Macdonald ve MacIntyre, 1997; Rose, 2003; Unanue vd., 2017). İş tatminine ilişkin yapılan öncül çalışma, 1930'lara Hawthorne deneylerine kadar geriye gitmektedir. İlerleyen yıllarda Abraham Maslow ve Clayton Alderfer iş tatmini konusunda çalışmalar yapmışlardır. İş tatmini konusu, yıllar itibariyle, çok sayıda araştırmacı tarafından ele alınmıştır. 1991-1994 yılları arasında endüstri/örgüt psikolojisi alanındaki önde gelen bilimsel dergiler incelendiğinde; seksen konu başlığı içinde, iş tatmininin en fazla işlenen ilk on konu içinde yer aldığı görülmektedir. Spector 1991 yılına kadar akademisyenlerin bu konuda yaklaşık olarak 12,400 çalışma yaptığını saptamıştır (Keser, 2019).

İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk; işin özellikleri ile çalışanların beklenti ve istekleri kesiştiği zaman gerçekleşir. İş tatmini düzeyinin, “işin, bireye ait en önemli ihtiyaçların karşılanma derecesi ile ilişkili olarak” geliştiği düşünülmektedir. Çalışanların tatmin düzeyleri, yaptıkları işin ihtiyaçlarından en önemlilerini ne kadarının karşılandığı ile açıklanmaktadır. Landy (1989), iş tatminini şu şekilde tanımlar: “İş tatmini, bireyin işine ait kişisel değerlendirmeleri neticesinde oluşan duygusal durumdur”.

İş tatmini konusunun önemli olmasında konunun öncül ve sonuçlarının akademisyenler, pratisyenler hem de örgütler tarafından önemsenmesinin payı büyüktür. Örneğin çalışanların iş memnuniyetinin yüksek olması, çalışanın performansı, verimi ve örgüte duyulan bağlılık düzeylerindeki artışı tetiklemektedir. Öte yandan düşük iş tatmini, verimin düşmesi, işe gitmeme hatta işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlarla ilişkili bulunmuştur (Chaulagain ve Khadka, 2012; Ganu ve Kogutu, 2014). Bunun yanı sıra, işinden memnun olmayan bireylerin, zihinlerinde olumsuz tekrarlayıcı düşüncelere daha fazla yer verme eğilimi gösterdiği ve dolayısıyla mutluluk düzeylerinin düştüğü bulgulanmıştır (Karabati, Ensari ve Fiorentino, 2019). Bu da çalışanların iş tatmini ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin olduğuna işaret eder (Hwang, 2019). Özetle iş tatminsizliği, çalışanın verimliliği, üretkenliği, performansı gibi konulardan dolayı örgüt açısından önemli iken; mutsuzluk, huzursuzluk, memnuniyetsizlik, ruhsal ve fiziksel sorunlar yaşama gibi sonuçlarla birey açısından önemlidir.

İş tatmini konusunun bu denli önemli olması, yapılan araştırmalarda bu kavramın iyi bir şekilde ölçülmesi gerekliliğini beraberinde getirir. Alanyazına bakıldığında iş memnuniyetini ölçmek amacıyla çeşitli ölçeklerin geliştirildiği görülür. Bunlara İş Tanımlama Endeksi (Smith ve ark., 1969) ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği (Weiss vd., 1967) örnek olarak verilebilir (Rafferty ve Griffin, 2009). Bu ölçeklerde iş tatmini kavramı farklı alt boyutlarda (işin kendisinden tatmin, iş arkadaşlarından tatmin, ücret tatmini, içsel iş tatmini, dışsal iş tatmini vb.) değerlendirilir. Fakat ölçeklerin orijinal formlarının içerdiği madde sayısının fazla olması (72-100 madde), araştırmalarda çok fazla uygulama kolaylığı sağlamayabilir. Her ne kadar sonraki yıllarda kısa formları (örneğin Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin yirmi maddelik kısa formu) oluşturulsa da uygulama esnasında madde sayısı daha az olan kısa formların daha sık tercih edilmesi beklenebilir. Bu noktada, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından on sekiz madde olarak geliştirilen iş tatmini ölçeğinin, 5 maddelik kısa formunun yabancı alanyazında sıklıkla kullanıldığı görülmüştür (Rafferty ve Griffin, 2009). Dolayısıyla Judge ve arkadaşlarının (1998) 5 maddelik kısa formunu oluşturduğu İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasının yapılması Türkçe alanyazına katkı sağlayacaktır. Ölçek ilk olarak Bilgin tarafından (1995) Türkçeye çevrilmiş olup, ülkemizde yazar da dâhil olmak üzere birçok akademisyen tarafından kullanıldığı çalışmalar mevcuttur (Doğan ve Aslan, 2018; Kahya, 2013; Keser, 2005; Yürür ve Keser, 2010). Ancak ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapıldığı çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu

çalışmanın amacı Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge vd. (1998) tarafından düzenlenen İş Tatmini Ölçeğinin kısa formunun Türkçeye uyarlanıp psikometrik özelliklerinin incelenmesidir.

1. Araştırmanın Yöntemi

1.1. İş Tatmini Ölçeği

İş Tatmini Ölçeği (An Index of Job Satisfaction) Brayfield ve Rothe tarafından 1951 yılında, kadın ofis çalışanlarından oluşan bir örneklem (N=231) kullanılarak geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal formu 18 madde içermektedir. Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından ölçeğin 5 maddelik kısa formu geliştirilmiş ve bu form zaman içinde daha yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır (Judge ve Klinger, 2008). Bir grup araştırmacı ölçek maddelerini farklı bağlamlara (aile tatmini gibi) uyarlayarak da kullanmıştır (örn. Aryee, Fields ve Luk, 1999). Bununla birlikte ölçeğin Türkçeye çevrilen kısa formunun Türkiye’de yürütülen araştırmalarda kullanıldığı bilindiğinden, mevcut çalışmada ölçeğin kısa formunun Türkçe güvenirlik ve geçerlilik çalışmasının yapılması hedeflenmiştir.

1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Bursa ilinde yer alan kamu kurumları olup; bu ilde bir kamu kurumunda görevli çalışanlar çalışmanın örneklemi oluşturmaktadır. Bu bağlamda kamu kurumunda çalışan toplam 180 kişiye anket dağıtılmıştır. Ancak anketlerin yaklaşık %62’sinden geri dönüş sağlanmıştır (N= 112). Veri temizliğinin ardından 110 anket formu SPSS programı kullanılarak analize tabi tutulmuştur. Bazı araştırmalarda ise anket formundaki madde sayısının 20 katı kadar örnekleme ulaşılanın tavsiye edildiği görülmüştür (Kline, 2013, s. 179).

1.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan anket formunda iki kısım bulunmaktadır. İlk kısımda anketi cevaplayan kişilerin demografik özelliklerini ortaya koyan 6 soru yer almaktadır. (cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, yaş, çalışma yılı, unvan). İkinci kısımda ise; çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet düzeyini belirlemek amacıyla, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge vd. (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulan “İş Tatmini Ölçeği ” kullanılmıştır. İki tane ters madde içeren ölçek, 10’lu likert tipi derecelendirme (0-Kesinlikle katılmıyorum ve 10- Kesinlikle katılıyorum) ölçeği üzerinden değerlendirilmektedir. Maddelerin 5’li likert tipi derecelendirme (1-Kesinlikle katılmıyorum ve 5- Kesinlikle katılıyorum) ölçeği üzerinden değerlendirildiği çalışmalar mevcuttur (Aryee vd., 1999; Doğan ve Aslan, 2013). Bu çalışmada da katılımcılardan 5’li likert tipi ölçek üzerinden derecelendirme yapmaları istenmiştir. Ölçeğin 18 maddelik uzun formunun güvenirlik katsayısı 0,87 olarak hesaplanmıştır (Brayfield ve Rothe, 1951). Ölçeğin 5 maddelik kısa formunun geçerlilik ve güvenirlik analizi ise üniversite çalışanlarından oluşan bir örneklemde (N=222) yürütülmüştür. Güvenirlik katsayısı .88 olarak hesaplanan ölçeğin, çalışanların iş tatminini değerlendiren başka bir ölçekle (İş Tanımlama Endeksi, Smith, Kendall ve Hulin, 1969) pozitif yönde güçlü bir ilişkiye ($r= 0,89$) sahip olduğu bulunmuştur (Judge vd., 1998).

1.4. Verilerin Analizi

Ölçeğe uygulanacak geçerlilik için ilk olarak SPSS 22.0 paket programı kullanılarak açıklayıcı faktör analizi uygulanmış, ikinci olarak AMOS 22.0 paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi sonuçları elde edilmiştir. Ardından Cronbach alfa (Cronbach’s Alpha) katsayısı hesaplanarak ölçeğin güvenirliği elde edilmiştir.

2. Bulgular

Çalışmanın bu aşamasında anketi cevaplayan kişilerin demografik özelliklerine ve sonrasında ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 1’de araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	62	56,4
Erkek	48	43,6
Medeni Durum		
Evli	80	72,7
Bekar	25	22,7
Boşanmış	5	4,5
Öğrenim durumu		
Lise	6	5,5
Ön Lisans	13	11,8
Lisans	69	62,7
Yüksek Lisans	22	20,0
Yaş		
18-25	3	2,7
26-30	8	7,3
31-35	53	48,2
36-40	27	24,5
41-45	6	5,5
46-50	2	1,8
51 ve üzeri	11	10,0
Unvan		
İMD (İş ve Meslek Danışmanı)	78	70,9
Memur	32	29,1
Çalışma Yılı		
1-5 yıl	12	10,9
6-10 yıl	70	63,6
11-15 yıl	12	10,9
21 ve üzeri	16	14,5
Toplam	110	100

Tablo 1’e göre katılımcıların %56,4’ü kadın olmakla birlikte, %43,6’sı erkektir. %72,2’si evlidir. Öğrenim durumuna göre bakıldığında %62,7’si lisans mezunudur. Yaş aralığına bakıldığında ise, %48,2’si 31-35 yaş aralığındadır. Unvana göre %70,9’u İMD ve %29,1’i memurdur. Çalışma yılı ise, %63,6’sı 6-10 yıl aralığında ve %10,9’u ise 11-15 yıl aralığındadır.

2.1. Dil Geçerliliği

İş Tatmini Ölçeği dil geçerliliği kapsamında ilk olarak Türkçe ve İngilizceyi iyi düzeyde bilen ve alan bilgisine sahip 3 akademisyen tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Ardından

yazarlar bu çeviri maddelerini dil bilgisi ve anlaşılabilirlik açısından değerlendirip tek bir form haline getirmişlerdir. Son aşamada ise, bu form başka bir akademisyen tarafından Türkçeden İngilizce'ye çevrilmiş ve Türkçe formunun orijinal ölçek maddeleriyle tutarlılığı incelenmiştir. Orijinal maddelerle uygunluğuna karar verilen çeviri maddelerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin etik onayı Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından alınmıştır.

2.2. Yapı Geçerliliği

Ölçeğin yapı geçerliliğinin incelenmesi amacıyla, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi yüksek düzeyde ilişkinin hangi değişken gruplarının hangi faktör olduğunu test etmek için kullanılırken (Haig, 2005: 325), doğrulayıcı faktör analizi ise, önceden oluşturulmuş veya kurgulanmış bir yapının doğrulanmasını amacıyla, ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmaktadır (Bayram, 2016: 42). Açıklayıcı faktör analizinde örneklem yeterliliğinin ortaya konulması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümü yapılır. Barlett Testi sonucunda, korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığı ortaya konulur. KMO değerinin 1'e yakın olması ve Barlett Testi'nin p değerinin 0,05'ten az olması faktör analizinin yapılabirliğini göstermektedir. İş Tatmini Ölçeği için tek boyutlu model ortaya konulmuştur. Tek boyutlu modelin açıklayıcı faktör analizi sonuçları aşağıda verilmektedir.

Tablo 2: 1. Modelin KMO ve Barlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliğinin Ölçülmesi		0,795
Barlett Testi	Ki-kare	231,822
	Serbestlik derecesi	10
	p	0,00

Tablo 2'de KMO ve Barlett testi sonuçlarına bakıldığında, veri grubunun açıklayıcı faktör analizi yapılması uygundur. (KMO: 0,795; Barlett's p: 0,00). Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen sonuçların bir faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu faktörün toplam varyansı açıklama yüzdesi %62 bulunmuştur. Ölçeğin ortalama puanı 14,6 standart sapması $\pm 4,67$ 'dir. Ölçeğin toplam puanı ise 1609 elde edilmiştir.

Tablo 3: İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Modelin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

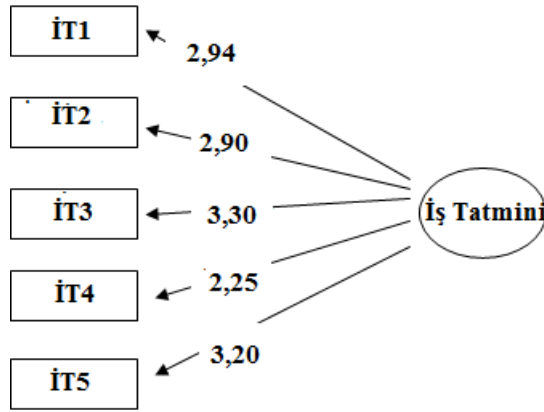
Madde	Faktör Yükleri	Ortalama	Standart Sapma
1. Şu anki işimden oldukça memnunum.	0,848	2,94	1,26
2. Çoğu günler işime hevesle giderim.	0,834	2,90	1,26
3. İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.	0,778	3,30	1,11
4. İşimi eğlenceli bulurum.	0,744	2,25	1,04
5. İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.	0,720	3,20	1,24
Toplam Varyans	% 62,323		
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliğinin Ölçülmesi	0,795		
Bartlett Testi	Ki-kare	231,822	
	p	0,000	

Tablo 3’te tek faktörlü 5 maddelik yapının toplam varyansın %62,32’sini açıkladığı görülmektedir. Elde edilen maddelere ait olan faktör yükleri 0,72 ile 0,85 arasında değişmektedir. İş tatmini ölçeği ile ilgili bu değerlerin kabul edilebilir düzeyde olması sonucunda, yapısal modelin test edilebilmesi için faktör yapısının doğrulayıcı faktör analiziyle analiz edilmesi gerekmektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonrasında elde edilen faktör yapısının sınanması için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi, ileri düzey araştırmalarda sıkça kullanılan gizil değişkenler ile ilgili teorilerin test edilmesine dayanan bir analizdir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Doğrulayıcı faktör analizi, “model”in ya da “kuramsal yapı”nın gerçekleşmesi olarak da ifade edilmektedir (Maruyama, 1998). Bu doğrultuda doğrulayıcı faktör analizi, yapı geçerliğini değerlendirmek amacıyla kullanılır (Floyd ve Widaman, 1995; Kline, 2005). Stapleton (1997), bu belirlemenin daha ötesinde, yapı geçerliğine ilişkin sonuçlarda doğrulayıcı faktör analizi çok daha güçlü bir yöntem olarak kullanılmaktadır.

Amos paket programı kullanılarak, iş tatmini ölçeğinde gözlenebilen her bir değişkenin gizil değişkenlerle istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon ilişkisinin olması beklenmektedir.

Şekil 1. *T Değerleri Diyagramı*



Ki-kare = 23,0

Serbestlik derecesi (df)=5

p değeri =0,000

RMSEA=0,05

Şekil 1’de gizil değişkenin gözlenen değişkenleri açıklamasına ilişkin t değerleri oklar üzerinde gösterilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde; 3,30 ile 2,90 arasında sonuçlara ulaşıldığı ve tüm maddelerin anlamlı düzeyde t değeri sunduğu görülmektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarından sonra, İş Tatmini Ölçeği’nde DFA analiziyle faktör yapısının doğrulanmıştır. DFA sonucunda ortaya çıkan modeldeki uyum indeksleri ve Ki-kare değeri ($\chi^2 = 23,0$, $df=5$, $p= 0,000$) anlamlı sonuç verdiği görülmüştür. Uyum indekslerinden RMSEA= 0,05, NFI= 0,90, CFI= 0,92, GFI= 0,91 ve SRMR= 0,058 değeri sonucunda ortaya çıkan modelin iyi uyum gösterdiği söylenebilir.

Tablo 4: *Doğrulayıcı faktör analizi için uyum indeksleri*

χ^2	df	p	χ^2 / df	GFI	CFI	RMSEA
23,0	5	0,000	4,6	0,91	0,92	0,05

2.3. Güvenirlik

İş tatmini ölçeğinin güvenirliliğini test etmek amacıyla Cronbach Alfa iç tutarlık analizi uygulanmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlilik değerinin 0,85 olduğu görülmektedir. Elde edilen cronbach alfa değerinin 0,70 ve üzeri olması sonucunda ölçeğin iç tutarlılık katsayılarına ait yüksek güvenirliliğe sahip olduğu söylenebilir. Dolayısıyla ölçeğin tüm maddeleri ile güvenilir ölçme düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

3. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş olan İş Tatmini Ölçeğinin Judge vd. (1998) tarafından düzenlenen 5 maddelik kısa formu Türkçeye uyarlanmış ve psikometrik özellikleri incelenmiştir. Alanyazını incelendiğinde çalışanların işinden duyduğu memnuniyet düzeyini ölçmek amacıyla birçok ölçeğin geliştirildiği görülür (bkz. Rafferty ve Griffin, 2009). Fakat İş Tatmini Ölçeğinin 5 maddelik kısa formunun (Judge vd., 1998), madde sayısının azlığından dolayı uygulamada sağladığı kolaylık ve maddelerin anlaşılabilirliği bakımından araştırmacılar tarafından sıklıkla tercih edildiği dikkat çekmektedir (Doğan ve Aslan, 2018; Kahya, 2013; Keser, 2005; Yürür ve Keser, 2010). Bu çalışmalarda ölçeğin psikometrik özelliklerinin ayrıntılı değerlendirilmediği göz önünde bulundurulduğunda, mevcut uyarlama çalışmasının önemli bir ihtiyaç olduğu sonucuna varılmıştır. Bu amaçla 110 kamu çalışanından veri toplanarak İş Tatmini Ölçeğinin psikometrik özellikleri incelenmiştir.

Bir ölçeğin psikometrik özellikleri, ölçeğin ölçmek istediği yapıyı ne derece doğru şekilde ölçtüğüne (geçerlilik) ve bu yapıyı ölçerken ne derece tutarlı sonuçlar verdiğine (güvenirlilik) bakılarak değerlendirilir (Andy, 2009; Erkuş, 2013). Bu çalışmada ilk olarak İş Tatmini Ölçeğinin yapı geçerliliği, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle incelenmiştir. İş Tatmini Ölçeği'nin toplam varyansının %62'sini açıklayan tek faktörlü bir yapı açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilmiştir. Bu bulgu ölçeğin orijinal formuyla tutarlık göstermektedir. Buna ek doğrulayıcı faktör analiziyle de ölçeğin yapı geçerliliği test edilmiştir. DFA analizi sonucunda kabul edilebilir düzeyde olduğu uyum indekslerine ve ki kare değerinin anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır, χ^2 (5) =23,0, $\chi^2 /df = 4,6$, $p < 0,001$, RMSEA= 0,05, NFI= 0,90, CFI= 0,92, GFI= 0,91 ve SRMR= 0,058. Bir modelin iyi bir uyum gösterdiği sonucuna varmak için χ^2 /df değerinin 3 ve 3'ten küçük, GFI ve NFI değerlerinin 0,90'dan büyük, CFI değerinin 0,95'ten büyük olması, RMSEA ve SRMR değerlerinin ise 0,08'den küçük olması yönündeki şartları sağlaması gerekmektedir (Bayram, 2016; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). İş Tatmini Ölçeğinin χ^2 /df değeri, 3'ten küçük olma şartını sağlamıyor olsa da elde edilen değer bu kritere yakın olmakla birlikte, tüm uyum indeksleri belirtilen kriterleri sağlamaktadır. Bu doğrultuda İş Tatmini Ölçeğinin Türkçeye uyarlanmış kısa formunun tek faktörlü yapısının kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

İş tatmini ölçeğinin güvenirliliği, iç tutarlık güvenirliliği hesaplanarak incelenmiştir. İç tutarlık güvenirliliği, ölçeği oluşturan maddelerin birbiriyle ne derece uyumlu/ilişkili olduklarını ortaya koymaktadır. Bu hesaplama sonucunda değeri 0 ile 1 arasında değişen Cronbach Alfa katsayısı elde edilir. Cronbach alfa değerinin 0'a yakın olması güvenirliliğin düşük olduğunu, 1'e yakın olması ise güvenirliliğin yüksek olduğunu belirtir (Erkuş, 2013). Bir ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,70 ve üstü olduğunda iç tutarlık güvenirliliğinin yüksek olduğu söylenebilir (Andy, 2009). Bu çalışmada İş Tatmini Ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0.85 olarak bulunmuştur. Bu bulgu ölçeğin orijinal formunun kullanıldığı çalışmalardaki iç güvenirlilik değerleriyle de tutarlılık göstermektedir (Judge ve Klinger, 2008). Dolayısıyla ölçeğin Türkçeye çevrilmiş formunun güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Sonuç olarak İş Tatmini Ölçeğinin kısa formunun (Judge vd., 1998) açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile iç tutarlık güvenilirliği analizi birlikte değerlendirildiğinde, bulgular Türkiye’de çalışan bireylerin oluşturduğu bir örneklem için işten duyulan memnuniyeti ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğuna işaret etmektedir. Bu ölçeğin Türkçeye kazandırılması, alanda sağlayacağı uygulama kolaylığı açısından değer taşımaktadır. Dolayısıyla bu ölçeğin çalışma psikolojisi alanındaki araştırmalarda, çıktıları bakımından önemli olan iş tatmini değişkenini ölçmek amacıyla kullanılması önerilir.

KAYNAKÇA

- Aryee, S., Fields, D ve Luk, V. (1999). A Cross-cultural Test of a Model of the Work-family Interface. *Journal of Management*, 25(4), 491-511.
- Bayram N. (2016). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Brayfield, A. H ve Rothe, H. F. (1951). "An Index of Job Satisfaction." *Journal of Applied Psychology*, 35.5, 307.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal Psikoloji’de Yöntem ve Pratik Çalışmalar*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Chaulagain, N ve Khadka, D. K. (2012). “Factors Influencing Job Satisfaction Among Healthcare Professionals At Tilganga Eye Centre, Kathmandu, Nepal”, *International Journal of Scientific & Technology Research*, 1(11), 32-36.
- Doğan, S ve Aslan, M . (2018). “Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi”, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (3), 112-125.
- Erkuş, A. (2013). *Davranış Bilimleri için Bilimsel Araştırma Süreci*, 4. Baskı, Ankara. Seçkin Sosyal Bilimler
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS, Third Edition*. Sage Publications.
- Floyd E.J ve Widaman , K. E. (1995). “Factor Analysis in the Development and Refinement of Clinical Assessment Instruments”, *Psychological Assessment*, 7, 286-289.
- Ganu, D ve Kogutu, C. N. (2014). “Effect of The Big Five Personality Traits On Job Satisfaction And Organizational Commitment in The Healthcare Industry: The Case Of Kenya”, *American Journal of Health Sciences (AJHS)*, 5(2), 145-154.
- Haig, B. D. (2005). “Exploratory Factor Analysis, Theory Generation, and Scientific Method”. *Multivariate Behavioral Research*, 303-329.
- Hwang, E. (2019). Effects of the Organizational Culture Type, Job Satisfaction, and Job Stress on Nurses’ Happiness: A Cross-sectional Study of the Long-term Care Hospitals of South Korea. *Japan Journal of Nursing Science*, 16(3), 263-273.
- Judge, T. A ve Klinger, R. (2008). “Job Satisfaction: Subjective Well-being at Work”, In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). New York, NY, US: Guilford Press
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17.
- Kâhya, C. (2013). “Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi”, *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Karabati, S., Ensari, N ve Fiorentino, D. (2019). “Job Satisfaction, Rumination, and Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model”, *Journal of Happiness Studies*, 20(1), 251-268.
- Kass, S.J., Vodanovich, S.J ve Callender, (2001). “State-Trait Boredom: Relationship to Absenteeism, Tenure, and Job Satisfaction” *A Journal of Business and Psychology* 16: 317. <https://doi.org/10.1023/A:1011121503118>
- Keser, A. (2005), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 4, s. 77-96.

- Keser, A. (2019). Çalışma Yaşamında Motivasyon, Kocaeli:Umuttepe Yayınları.
- Kline R. B. (2005). Principles and Practice of Structural Equation Modeling, Second Edition, Guilford Publications.
- Landy, F. J. (1989). Psychology of Work Behavior. Pacific Grove, CA: Thomson Brooks/Cole Publishing
- Macdonald, S ve MacIntyre, P. (1997) “The Generic Job Satisfaction Scale”, Employee Assistance Quarterly, 13:2, 1-16, DOI: [10.1300/J022v13n02_01](https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01)
- Maruyama G. (1998). Basics of Structural Equation Modeling. London. Sage.
- Rafferty, A. E. ve Griffin, M. A. (2009). “Job Satisfaction in Organizational Research”, The Sage handbook of organizational research methods, 196-212.
- Rose, M. (2003). “Good Deal, Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations”. Work, Employment and Society, 17(3), 503–530. <https://doi.org/10.1177/09500170030173006>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H ve Müller, H. (2003). “Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-Of-Fit Measures”, Methods of Psychological Research Online, 8(2), 23-74.
- Smith, P. C., Kendall, L. M ve Hulin, C. (1969). The Measurement of Satisfaction in Work And Behavior. Chicago: Raud McNally.
- Stapleton J. (1997). Dynamic Systems Development Method, London. Addison- Wesley
- Tabachnick, B. G ve Fidell, L. S. (1996). Using Multivariate Statistics (3rd ed.). New York Harper Collins.
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). “Revisiting the Link between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs”, Frontiers in Psychology, 8, 680. doi:10.3389/fpsyg.2017.00680
- Yürür, S ve Keser, A. (2010). “İşe Bağlı Gerginlik İle İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(04), 165-193.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W ve Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXII). Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, Work Adjustment Project.

EK 1:**İş Tatmini Ölçeğinin Maddeleri**

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Şu anki işimden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5
2. Çoğu günler işime hevesle giderim.	1	2	3	4	5
3. İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir. (Ters Madde)	1	2	3	4	5
4. İşimi eğlenceli bulurum.	1	2	3	4	5
5. İşimin tatsız olduğunu düşünürüm. (Ters Madde)	1	2	3	4	5