İşletme Araştırmaları Dergisi
www.isarder.org

İş Tatmininin Ölçümünde Ölçek Kullanımı: Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme

The Usage of Scales in Measuring Job Satisfaction: An Inquiry on the Graduate Theses

Emrah ÖZSOY
Sakarya Üniversitesi,
İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü,
Esentepe Kampüsü, Sakarya, Türkiye
eozsoy@sakarya.edu.tr

Osman USLU
Sakarya Üniversitesi,
İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü,
Esentepe Kampüsü, Sakarya, Türkiye
ouslu@sakarya.edu.tr

Ahmet KARAKİRAZ
Sakarya Üniversitesi,
İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü,
Esentepe Kampüsü, Sakarya, Türkiye
akarakiraz@sakarya.edu.tr

Mustafa ARAS
Sakarya Üniversitesi,
İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü,
Esentepe Kampüsü, Sakarya, Türkiye
maras@sakarya.edu.tr

Özet

Bu çalışmada iş tatmini araştırmalarında ölçek kullanımı, işletme alanında yapılan lisansüstü tez çalışmaları üzerinden tartışılmıştır. Bu kapsamda YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde iş tatmini konusunda yapılan 117 yüksek lisans ve 18 doktora tezi olmak üzere toplamda 135 tez incelenmiştir. Söz konusu tezler; kullanılan ölçek, ölçeğin orijinal dili, ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması, kullanılma gerekçesi, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri bakımından betimsel analize tabi tutulmuştur. Araştırma bulgularına göre; yeni ölçüm araçları geliştirmek yerine hazır ölçeklerin Türkçe'ye çevrilip kullanıldığı, ölçek kullanımının gerekçelendirilmediği ve geçerlilik analizinin yeterince yapılmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ölçek Kullanımı, Geçerlilik, Güvenilirlik, İş Tatmini, Lisansüstü Tezler

Abstract

In this study the use of job satisfaction research was debated on the graduate theses done in the field of Business Administration. In this context totally 135 theses as 117 master and 18 doctorate in the National Theses Center (YÖKTEZ) were examined. Above mentioned theses were subjected to descriptive analysis through the scale used, the original language of the scale, the adaptation of the scale to Turkish, the reason of usage, validity and reliability analysis. According to the findings of the study; it was realized that instead of developing new scales existing scales that translated to Turkish

were used commonly, the use of scales were not reasoned and validity analysis were not performed sufficiently. The results indicate that the methodical problems and "ceremonial empiricism" tendency are continuing in graduate theses.

Keywords: *Use of Scale, Validity*, Reliability, Job Satisfaction, Graduate Theses

Giriş

Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarının sayısında yaşanan hızlı artışa paralel olarak, lisansüstü eğitim alma eğilimi de ivme kazanmıştır. Bilindiği gibi tezli yüksek lisans eğitimi ve doktora eğitimi kapsamında, zorunlu olan ders döneminin tamamlanmasını takiben öğrencilerin ilgi duyup uzmanlaşmak istedikleri alan ile ilgili lisansüstü tezi yazmaları zorunlu tutulmaktadır. Lisansüstü tezlerde alan araştırmalarında veri toplama tekniği olarak ölçekler yaygın olarak kullanılmaktadır. Ölçekler belli sosyal değişkenleri ölçmek üzere geliştirilen ya da var olan ölçeklerin uyumlanmasıyla elde edilen ölçüm araçlarıdır (Neuman, 2011) ve sosyal bilimlerde çokça kullanılmaktadır.

Örgüt ve yönetim araştırmalarında ölçek kullanımı yaygın olmakla beraber, veri elde etme yöntemlerinin kullanımında bir takım sorunlarla karşılaşılmaktadır. Türkiye'de yönetim ve örgüt yazını alanında yapılmış çalışmalara bakıldığında, yöntem sorunu üzerinde duran yazarların (Üsdiken ve Pasadeos, 1992; Özen, 2000; Erdemir, 2008) özellikle görgül araştırmalarda gerekli özenin gösterilmediğine dikkat çektikleri görülmektedir. Bu çalışmada Türkiye'de işletme anabilim dalında nicel araştırma yöntemleri kullanılarak yürütülen lisansüstü tez çalışmalarında ölçek kullanımında izlenilen yolların genel görüntüsü hakkında saptamalarda bulunulmuştur. Bu kapsamda öncelikle ölçek kullanımı, geçerlilik ve güvenirlilik kavramları üzerinde durulmuş, sonrasında ise ölçek kullanımı iş tatmini özelinde lisansüstü tezleri bağlamında incelenmiştir. Söz konusu tezler; kullanılan ölçek, ölçeğin orijinal dili, ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması, kullanılma gerekçesi, geçerlilik ve güvenilirlik analizi boyutlara göre betimsel analizine tabi tutulmuştur.

Kavramsal Çerçeve

Sosyal ve psikolojik ölçümlerde ölçmek istediğimiz değişken doğrudan gözlemlenemez. Gözlemlenemeyen bir şey ancak gözlemlenebilenden çıkarım yapılarak ölçülebilir (Punch, 2011, s. 90). Bu doğrudan gözlemlenemeyen değişkenler hakkında bilgi toplamak ve bu bilgileri sayısallaştırmak için kullanılan ölçüm araçlarına ölçek denmektedir (Altunışık ve Diğ., 2012, s. 110; Ural ve Kılıç, 2006, s. 77). Ölçekler alan araştırmalarında kullanılan en yaygın veri toplama aracıdır. Yazında örgüt üyelerinin tutum, algı ve düşüncelerini ölçmek amacıyla pek çok ölçek geliştirilmiştir (Hinkin, 1995). Ölçek geliştirmek için yeterli teorik ve teknik bilgi birikiminin olmasına ek olarak, zaman ve kaynak sorununun da olmaması gerekir. Çünkü ölçek geliştirmek zorlu bir süreçtir. Bu yüzden var olan bir ölçüm aracından vazgeçmek için çok iyi bir neden olması gerekir (Punch, 2011, s. 64). Yeni bir ölçek geliştirmek yerine mevcut ölçekleri kullanmak ya da farklı ölçeklerden ifadeleri derleyerek bir ölçek oluşturmak daha doğru bir seçenektir (DeVellis, 2012). Bu durumda da ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapmak gerekir.

Geçerlilik; ölçeğin ölçülmek istenen şeyi ölçme derecesidir (Altunışık ve Diğ., 2012, s. 123). Geçerliliği ölçmek için değişik geçerlilik testleri geliştirilmiştir. İçerik geçerliliği (content validity), yakınsak geçerlilik (convergent validity) ve ayırt edici

geçerlilik (discriminant validity) geçerliliği ölçen testlerdir. İçerik geçerliliği, ölçeğin ölçülmek istenen olgunun tüm öğelerinin ölçümde içerilip içerilmediği, yani yeterli sayıda ifadenin sorulup sorulmadığı ile ilgilidir (Punch, 2011). Yakınsak geçerlilik söz konusu ölçeğin aynı yapıyı ölçen diğer ölçütlerle arasındaki benzerlik derecesidir (Saane ve Diğ., 2003, s. 193). Aynı yapıyı ölçtüğü düşünülen ölçekler arasında yüksek korelasyon olması beklenir. Ayırt edici geçerlilik ise bir yapıya ilişkin ölçeklerle farklı yapıları ölçen ölçekler arasında düşük korelasyon olması anlamına gelmektedir (Altunışık ve Diğ. 2012, s.124).

Güvenilirlik, bir testin ve ya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı biçimde ölçmesidir. Diğer bir ifadeyle güvenilirlik basit olarak ölçmede tutarlılık anlamına gelmektedir. Aynı insanlara, aynı koşullar altında fakat farklı zaman diliminde aynı ölçüm aracı uygulandığında benzer sonuçlara ulaşılıyorsa ölçek güvenirliliğinden bahsedilebilir (Punch, 2011, s. 95). Güvenilirliği ölçmek için çeşitli yaklaşımlar kullanılmaktadır. Bunlar test-yeniden test güvenilirliği, alternatif formlar yaklaşımı ve içsel tutarlılık analizidir. İçsel tutarlılığın ölçümünde Cronbach's Alpha olarak bilinen alfa kat sayısı yöntemi en yaygın olandır (Altunışık ve Diğ., 2012).

Ulusal yönetim ve örgüt yazınında yöntem ile ilgili az sayıda araştırma yapılmıştır (Özen, 2000; 2002, Yıldırım ve Bayraktaroğlu, 2003; Bayraktaroğlu ve Diğ., 2006; Kutanis, Bayraktaroğlu, Yıldırım, 2007; Erdemir, 2008; Eryılmaz, 2008). Araştırma bulgusu olarak yönetim ve örgüt araştırmalarında ölçek kullanımında ölçek geliştirme veya uyumlama yerine direkt tercüme yoluna gidildiğini ifade eden Özen (2000), ayrıca ölçekler ile ilgili kaynak belirtilmediği, geçerlilik ve güvenilirlik ile ilgili yeterli bilgi verilmediğini tespit etmiştir. Yıldırım ve Bayraktaroğlu (2003) yaptıkları araştırmada Türkiye'de nitel araştırmaların çok az olduğunu ve yöntem açısından daha çok nicel araştırma yöntemlerinin tercih edildiği sonucuna ulaşmışlardır. Bunu tarihsel olarak Türkiye'de sosyal bilimler alanında eleştirel bakış açısının gelişmemesine bağlayan yazarlar, ayrıca Türkiye'de sosyal bilimler alanındaki araştırmalara pozitivist anlayışın egemen olmasının nicel araştırmaları arttırdığını ifade etmişlerdir. Benzer şekilde 1980'li yıllardan itibaren Türkiye'de yönetim alanında araştırmaya dayalı çalışmaların arttığını belirten Özen (2002), bu çalışmaların büyük bir kısmının kuramla ilişkilendirilmediğini, bilimsel şartların yerine getirilmediğini tespit etmiş ve bu durumu törensel görgülcülük olarak ifade etmiştir. Törensel görgülcülük sorununun çözümünün yöntem bilmekten geçtiğini belirten Özen ancak bu şekilde veri üretimi yerine bilgi üretiminin gerçekleşeceğini vurgulamaktadır.

İş Tatmininin Ölçümü

İş tatminin tanımı, ölçümü ve iş tatmini araştırmalarında ölçek kullanımı; iş tatminin en önemli sorunlarındandır. Özellikle Spector (1997) iş tatmini ölçümünde sektör ve çalışan (meslek grupları, mavi/beyaz yaka) ayrımında ölçek seçimi ve kullanımına önem verilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Astrauskaite, Vaitkevicius, Perminas, 2011).

İş tatminin ölçümü temelde iki yolla yürütülebilmektedir. Bunlardan ilki mülakattır. Diğer ve en yaygın kullanılan yöntem ise ölçekler vasıtası ile iş tatmini ölçümüdür. Ölçeklerin değerlendirilmesinde ise iki ana yöntem kullanılmaktadır (Martins ve Proença, 2012). Bunlardan ilki boyutlar bazında iş tatminin ölçümü diğeri ise tek bir ifade vasıtası ile (Wanous, Reichers, Hudy, 1997) iş tatminin ölçümüdür (Saane ve Diğ., 2003). Hangi yöntem seçilirse seçilsin, iş tatminin tanımlanmasının zor

olmasından ötürü iş tatminin ölçümü kolay değildir (Worrel, 2004). Öte yandan iş tatminini oluşturan unsurların çok boyutlu olması da, iş tatminin ölçümünü zorlaştırmaktadır (Spagnoli, Caetano, Santos, 2012). Örneğin bir çalışan yöneticiden memnun olurken çalışma koşullarından memnun olmayabilir.

Uluslararası alanda geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş yaygın kullanılan bazı iş tatmini ölçeklerinden bahsetmek mümkündür. Bunlardan ilki Smith, Kendall, Hulin (1969) tarafından geliştirilen İş Tanımlama Endeksi (Job description Index), bir diğeri Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen Minessota İş Tatmin Ölçeği (Minessota Job Satisfaction Questionnaire)dir (Judge ve Diğ., 2001). Diğer bir yaygın kullanılan ölçek ise Spector (1985) tarafından geliştirilen iş tatmin ölçeğidir (Martins ve Proença, 2012). Söz konusu ölçekler iş tatmini boyutlar bazında ölçmekte ve en yaygın kullanılan ölçekler arasında yer almaktadır.

Smith, Kendall, Hulin (1969) tarafından geliştirilen İş Tanımlama Endeksi (İTE); işin kendisi, ödemeler, terfi, yönetici ve iş arkadaşlarından tatmin olmak üzere beş boyut üzerinden iş tatminini değerlendirmektedir. Toplamda 72 ifadeden oluşan ölçekte katılımcılar, söz konusu boyutlara ilişkin ifadelere "evet", "hayır" ya da "kararsızım" şeklinde cevap vermektedir. Bunun sonucunda katılımcıların iş tatmini boyutlar bazında ve genel olarak ölçümlenebilmektedir. Ölçeğin geçerliliğine ilişkin yapılan meta analizinde (Kinicki ve Diğ., 2002) İTE'nin geçerli bir ölçek olduğu desteklenmiştir.

İş tatmininin ölçümünde yaygın kullanılan bir diğer ölçek Minessota İş Tatmin Ölçeğidir. Literatür incelendiğinde araştırmalarda büyük oranda Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire (SFMSQ) kullanıldığı gözlemlenmektedir. Minessota İş Tatmin Ölçeği Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiş olup, uzun formu (orijinali) 100 ifadeden oluşmaktadır. Kısa formu ise içsel ve dışsal iş tatmini boyutlarını kapsayan, 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi (1'den 5'e kadar değişen puanlamaya sahip) bir ölçüm aracıdır. Ölçeğin değerlendirmesinde katılımcıların her ifade için "hiç memnun değilim", "memnun değilim", "kararsızım", "memnunum", "çok memnunum" şeklindeki beş seçenekten birisinin seçilmesi istenir. Bu bakımdan söz konusu kısa formlu ölçekten genel tatmin, içsel ve dışsal tatmin puanları elde edilmektedir. Genel tatmin puanı, ölçekte yer alan maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesiyle hesaplanmaktadır (Martins ve Proença, 2012, s. 4).

İş tatmini araştırmalarında yaygın kullanılan bir diğer iş tatmin ölçeği (Spector, 1985) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 36 ifadeden ve olmak üzere 9 boyuttan oluşan geçerli ve güvenilir ölçüm aracıdır. Ölçek 6'lı Likert derecelemesi ile uygulanmaktadır. Buna göre katılımcıların ölçekte yer alan ifadelere; "1.Kesinlikle Katılmıyorum", "2.Orta Şiddette Katılmıyorum", "3.Kısmen Katılmıyorum", "4.Kısmen Katılıyorum", "5.Orta Şiddette Katılıyorum" ve "6.Katılıyorum" seçeneklere göre cevap vermesi istenmektedir (Watson, Thompson, Meade, 2007).

İş tatminin ölçümünde birçok farklı ölçeğin varlığından söz edilebilir. Söz konusu çeşitlilik durumunda araştırmacıların seçtikleri örnekleme ve araştırmalarına uygun ölçekleri seçmeleri gerekmektedir. Ölçeğin özensiz seçimi araştırmanın amacına uygun veri elde edememeye neden olabilmektedir (Astrauskaite, Vaitkevicius, Perminas, 2011).

Araştırmanın Amacı

Sosyal bilimler kapsamında gerçekleştirilen görgül araştırmalarda ölçekler sıklıkla kullanılmaktadır (Hinkin, 1995). Uluslararası örgüt ve yönetim yazınında 40 yıldan fazladır araştırılmakta olan iş tatmini için, küresel veya çok boyutlu iş tatmini ölçeği, tek veya çok ifadeli iş tatmini ölçeği, genel veya mesleğe özgü iş tatmini ölçeği şeklinde bir çok ölçek geliştirilmiştir (Saane ve Diğ., 2003). Bu araştırmada işletme anabilim dalında yapılan lisansüstü tez çalışmalarında ölçek kullanımı incelenmiş; Özen (2000) ve Erdemir (2008) tarafından ortaya konan yöntem sorunlarının ölçek kullanımı ile ilgili bulgularının iş tatmini ile ilgili yapılan yüksek lisans tez çalışmalarında devam edip etmediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Kapsam ve Yöntemi

Yönetim alanında yapılan çalışmaların alan üzerinde önemli etkisi olan ulusal yönetim ve organizasyon kongrelerinde sunulan bildiriler üzerinde yoğunlaştığı gözlenmektedir (Arı ve Diğ., 2009). Alanda ölçek kullanımı ile ilgili sadece bir tane çalışmaya rastlanmıştır. Erdemir (2008) kongre bildirilerinde ölçek kullanımı üzerine yaptığı çalışmasında kongre bildirilerinin henüz tamamlanmamış çalışmaları içerin özet ve genişletilmiş özetlerden oluştuğunu, bu özetlerde ölçekler ile ilgili yeterli bilgi olmadığını ifade etmiş, bu eksikliğin giderilmesi amacıyla ölçek kullanımı araştırmalarının yönetim ve örgüt alanındaki hakemli dergi makaleleri üzerinde gerçekleştirilmesini önermiştir. Makale ve bildirilerin aksine herhangi bir sayfa sınırlamasına tabi olmamaları, konu edilen çalışmanın tüm ayrıntılarını en ince detayına kadar okuyucuya iletme kaygısı taşımaları gibi nedenler, çalışmanın analiz biriminin lisansüstü tez çalışmaları olarak belirlenmesine temel oluşturmuştur. Tez çalışmalarının bahsedilen özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, araştırmacıların kullandıkları ölçekler ile ilgili detaylı bilgiler sunacağı varsayılmıştır.

Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi Elektronik Tez Arşivinde (Ocak 2014 itibariyle) örgütsel davranış konuları ile ilgili anahtar kelimeler yazılmış ve en çok liderlik (791), iş tatmini (469) ve örgütsel bağlılık (401) ile ilgili tez yapıldığı tespit edilmiştir (tez.yok.gov.tr, 2014). Liderlik konusu birçok disiplin (Güzel sanatlar, Tarih, Sosyoloji, Spor, Siyasal bilimler vb.) tarafından çalışıldığı için kapsam dışı bırakılmış, en çok çalışılan ikinci konu olan iş tatmini araştırılmıştır. Bu çalışma işletme anabilim dalında iş tatmini konusunda yazılmış, Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi Elektronik Tez Arşivinde erişilebilen 117 adet yüksek lisans, 18 adet doktora tezini kapsamaktadır. Araştırmada ele alınan tezlerin belirlenen ölçütler çerçevesinde incelendiği betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Betimsel analiz, elde edilen verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren bir nitel veri analizi türüdür. Bu analizde, elde edilen bulguların okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunulması amaçlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 224). Tezler; kullanılan ölçeklerin kimlere ait olduğu, ölçeklerdeki ifadelerin Türkçeleri, ölçeklerin kullanılma gerekçeleri, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmalarının belirtilmesi ve ölçek kaynağının belirtilmesi açısından sınıflandırılmış ve incelenmiştir.

Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın sadece YÖK Ulusal Tez Merkezi Elektronik Tez Arşivinde erişilebilen iş tatmini ile ilgili işletme anabilim dalında yapılan lisansüstü tez çalışmalarını kapsaması, araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır.

Bulgular

Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi Elektronik Tez Arşivinde (http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi) yer alan, İşletme Anabilim Dalında "İş Tatmini" konusunda yapılan 117 adet yüksek lisans tezinin ve 18 adet doktora tezinin betimsel analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir;

Tablo 1:Yüksek Lisans Tezlerinde Kullanılan Ölçekler

Kullanılan Ölçekler	Tez Adedi (n)	Yüzde (%)	Kaynaklar
Yazında var olan ölçekler	73	62,39	Vitell ve Davis (1990), MSQ (1967), Spector İş Tatmin Ölçeği (1997), JobDescriptive Index (JDI), Gülnar (2007), Comer vd. (1989), Celucci ve De Vries (1978)-MJSQ, Jones vd. (2007), Şahin (2007), İş Doyum Ölçeği (Ayan, Kocacık, Karakuş, 2009), Dil (2005), Diener vd. (2002), Heinonen ve Korvela (2003), Lawrence (2003), Ackfeld ve Coote (2005), Kim vd. (2005), Rusbult ve Farrell (1983), Pehlivan (2004), Rabinowitz vd., (1983), Bacharach ve diğ., (1991), Camman ve diğ.,(1983) MOAQ, Spector (1985)
Yazında var olan ölçeklerden faydalanılarak oluşturulan ölçekler	10	8,54	*Faydalanılan ölçekler*; Özen Özdemir (2007), Pehlivan (2004), K.K.K. (2002), MSQ (1967), Akıncı (2001), Günbayı (2000), Churchill (1974), Çekmecelioğlu (2005), Smith vd. (1969), Hackman ve Oldam (1975), Harvey (2000), Budak (2006)
Yapılan yazın taraması sonucunda araştırmacı tarafından oluşturulan ölçekler	13	11,11	Aravi (2010), Saklan (2010), Karaca (2001), Pehlivan (2004), Budak (2006), Konuk (2006), Doğan (2007), Örencik (2007), Ayan (2008), Temur (2009), Demir (2012), Artan (2011), Şenel (2008)
Belirtilmemiş	21	17,94	Herhangi bir kaynak belirtilmemiş

İncelenen yüksek lisans tezlerin büyük bir kısmında (%62,39) yazında var olan ölçeklerin kullanıldığı görülmektedir. Tezlerde en sık kullanılan ölçeğin ise MSQ (1967) olduğu anlaşılmaktadır. MSQ (1967) 42 adet tezde (%35,89) doğrudan kullanılmıştır. MSQ (1967)'den sonra ise 7 adet tezde (%6) doğrudan kullanılan JSS (Spector, 1985, 1997) yer almaktadır. Araştırmacılar yazında var olan ölçeklerin yanında, bu ölçeklerden faydalanarak yeni ölçüm araçları da oluşturmuşlardır. 10 adet tezde (%8,54) birden çok sayıda ölçeğin ifadelerinden faydalanılarak oluşturulan ölçüm araçları kullanılmıştır. Bunun yanında araştırmacılar ilgili yazın bağlamında yeni ölçüm araçları da geliştirmişlerdir. 13 adet tezde (%11,11) bu çabayı görmek mümkündür. 21 adet tezde ise (%17,94) çalışmada kullanılan ölçek hakkında herhangi bir bilgi verilmemiştir. Bu durum yüksek lisans tezlerin bilimsel yöntem açısından eksik yönüne işaret etmektedir. Söz konusu tezlerde kullanılan ölçekler ek olarak sunulsa bile, hangi süreçler sonucunda elde edildiği ya da hangi çalışmalardan alındığı gibi bilgiler okuyucu ile paylaşılmamıştır.

Tablo 2: Doktora Tezlerinde Kullanılan Ölçekler

Kullanılan Ölçekler	Tez Adedi (n)	Yüzde (%)	Kaynaklar
Yazında var olan ölçekler	12	66,67	MSQ (1967), Hackman ve Oldham (1975), Spector (1985)
Yazında var olan ölçeklerden faydalanılarak oluşturulan ölçekler	2	11,11	*Faydalanılan ölçekler;* Freyve Benz (2003), Graaf (2005), Adler ve Nat (1985), Ağca (2005), MSQ (1967)
Yapılan literatür taraması sonucunda araştırmacı tarafından oluşturulan ölçekler	2	11,11	Dilek (2005), Keleş (2006)
Belirtilmemiş	2	11,11	Herhangi bir kaynak belirtilmemiş

İncelenen doktora tezlerinde de yüksek lisans tezleri ile paralellik gösterecek şekilde, büyük bir oranda (%66,67) yazında var olan ölçeklerden yararlanıldığı görülmektedir. 7 adet doktora tezinde (%38,89) MSQ doğrudan kullanılmış olup, bir adet doktora tezinin anketinin oluşturulmasında da MSQ'nun ifadelerinden faydalanıldığı belirtilmiştir. Ancak doktora tezlerinde, yazında var olan ölçeklerin kullanımı yüksek lisans tezlerindeki kullanım kadar çeşitlilik arz etmemektedir. Yüksek lisans tezlerinde 24 farklı hazır ölçekten faydalanıldığı görülürken, doktora tezlerinde ise 3 farklı ölçekten faydalanılmıştır. Doktora tezlerinde MSQ (1967), Spector (1985) gibi geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ve genel kabul görmüş ölçeklerin kullanılması, ölçek tercihinde yüksek lisans tezlerine nazaran daha bilinçli davranıldığı şeklinde yorumlanabilir. Yapılan yazın taraması sonucu araştırmacı tarafından ölçek geliştirme eğilimi oldukça düşük (%11,11) görünmektedir. Sadece 2 adet doktora tezinde araştırmacı tarafından bir ölçüm aracı geliştirildiği belirtilmektedir. Yüksek lisans tezlerinde araştırmacı tarafından ölçek geliştirilen tez oranı (%11,11) ile doktora tezlerinde araştırmacı tarafından ölçek geliştirilen tez oranı (%11,11) aynıdır. Araştırmacılardan özgün çalışmalar beklenen doktora tezi sürecinde konu ile ilgili yeni ölçüm araçlarının geliştirilmesi, dolayısı ile bu oranın daha yüksek olması beklenebilir. 2 adet doktora tezinde ise ölçeğe dair herhangi bir bilgi sunulmamıştır. Doktora tezi gibi bilimsel düzeyi oldukça yüksek olması beklenen araştırmalarda ölçüm aracı hakkında bilgi verilmesi, eğer verilmediyse de bunun nedenlerinin belirtilmesi gereklidir.

Tablo 3: Kullanılan Ölçeğin Orijinal Dili

Dil	Yüksek Lisans Tez Adedi (n)	Yüzde (%)	Doktora Tezi Adedi (n)	Yüzde (%)
Türkçe	5	6,85	2	11,11
İngilizce	60	82,19	14	77,78
Belirtilmemiş	8	10,96	2	11,11

Tezlerde kullanılan ölçekler orijinal dilleri açısından incelendiğinde, yüksek lisans tezlerinin (%82,19) ve doktora tezlerinin çok büyük bir kısmının (%77,78) orijinal dilinin İngilizce olduğu görülmektedir. Bu durum, tezlerde genellikle yurt dışında geliştirilen ölçeklerin Türkçe'ye çevrilip kullanıldığı şeklinde yorumlanabilir.

Yurt dışında geliştirilen ölçeklerin hedef ülkede kullanımında oldukça itinalı olunmalıdır. Yapılan çeviri hataları ve söz konusu ölçeklerin mevcut ülkenin sosyo-ekonomik faktörleri ile uyumsuz olması durumda araştırma bulgularının geçerliliği zarar görebilir (Hançer, 2003). 8 adet yüksek lisans tezinde (%10,96) ve 2 adet doktora tezinde (%11,11) ise kullanılan ölçeğin dili hakkında herhangi bir bilgi verilmemiştir.

Tablo 4: Yüksek Lisans Tezlerinde Kullanılan Ölçeklerin Türkçe'ye Çevirisi

Çeviren	Yüksek LisansTez Adedi (n)	Yüzde (%)
Baycan (1985)	13	19,40
Oran (1989)	4	5,97
Şenyüz (2003)	2	2,98
Gökçora ve Gökçora (?)	2	2,98
Alanyalı (2006)	1	1,49
Eroğuler (2004)	1	1,49
Keser (2006)	1	1,49
Özdemir (2005)	1	1,49
Yelboğa (2009)	1	1,49
Yeltan (2007)	1	1,49
Araştırmacının kendisi tarafından çevrilmiş	6	8,95
Belirtilmemiş	33	49,25

Yazında mevcut iş tatmini ölçeklerinin Türkçe'ye çeviri süreci yüksek lisans tezlerin büyük bir kısmında belirtilmemiştir (%49,25). Bu durumda söz konusu ölçeklerin nasıl bir çeviri sürecinden geçtiği ya da ölçeklerin Türkçe'ye uyumlaştırma süreci hakkında bir fikir sahibi olunamamaktadır. MSQ (1967) ölçeğinin Baycan (1985) tarafından yapılan çevirisi ise en sık kullanılan çeviri (%19,40) olarak görünmektedir. Yüksek lisans tezlerinde görülen bir diğer eksiklik de ölçeğin çevirisini aldıkları kaynağa tezin kaynakçasında yer vermemeleridir. Örneğin iki adet tezde MSQ (1967) ölçeğinin çevirisinin Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapıldığı belirtilmesine rağmen, kaynakçada bu esere bir atıf bulunmamaktadır.

Tablo 5: Doktora Tezlerinde Kullanılan Ölçeklerin Türkçe'ye Çevirisi

Çeviren	Doktora Tez Adedi (n)	Yüzde (%)
Baycan (1985)	3	16,67
Oran (1989)	1	5,56
Basım ve Şeşen (2009)	1	5,56
Sun (2002)	1	5,56
Yelboğa (2009)	1	5,56
Araştırmacının kendisi tarafından çevrilmiş	1	5,56
Belirtilmemiş	10	55,55

Doktora tezlerinde kullanılan iş tatmini ölçeklerinin Türkçe'ye çevirisinde de, yüksek lisans tezlerinde olduğu gibi en çok Baycan'ın (1985) MSQ (1967) çevirisinden faydalanılmıştır. Ancak 10 adet doktora tezinde kullanılan ölçeğin çeviri süreci hakkında herhangi bir bilgi okuyucu ile paylaşılmamıştır. Oysa tezlerin yöntem bölümlerinde, eğer kullanılan ölçek farklı bir dilden çevrildiyse bu çeviri süreci hakkında okuyucuya bilgi sunulması gerekmektedir (Hançer, 2003, s. 48).

Tablo 6: Ölçeğin Çalışmada Kullanılma Gerekçesi (Yüksek Lisans Tezleri)

Gerekçe	Tez Adedi (n)	Yüzde (%)
En fazla tercih edilen ölçek olması	15	12,82
Geçerli ve güvenilir bir ölçek olması	8	6,84
Uygulanabilirliğinin kolay ve ölçeğin kısa olması	1	0,85
Farklı tatmin türlerini ölçebildiğinden dolayı çok yönlü olması	1	0,85
Emekli personel için uygun bir ölçek olduğunun düşünülmesi	1	0,85
Belirtilmemiş	91	77,78

Araştırmanın amacına uygun ölçek tercihi, bilimsel araştırmalarda dikkat edilmesi gereken bir diğer unsuru oluşturmaktadır. İncelenen yüksek lisans tezlerin 91 adedinde (%77,78) söz konusu iş tatmini ölçeğinin neden kullanıldığına dair bir açıklama yapılmamıştır. 15 adet yüksek lisans tezinde ise (%12,82) ölçeğin tercih gerekçesi "*en fazla tercih edilen ölçek*" olması olarak gösterilmiştir. Ölçek seçiminde, ölçeğin en çok kullanılan ölçek olması makul bir gerekçe olarak kabul edilebilir. Ancak iş tatmini gibi bir değişkenin ölçümünde, araştırma yapılan iş ve işin dinamiklerine göre iş tatmini sağlandığı için, örnekleme uygun ölçek seçilmesi ya da geliştirilmesi gerekmektedir. Bulgular göz önünde bulundurulduğunda tezlerde ölçek seçiminde araştırmanın amacı, problemi, yöntemi gibi unsurlar yerine ölçeğin popülerliği, kısa oluşu, uygulanmasının kolay olması gibi unsurların daha ön plana çıktığı görülmektedir.

Tablo 7: Ölçeğin Çalışmada Kullanılma Gerekçesi (Doktora Tezleri)

Gerekçe	Tez Adedi (n)	Yüzde (%)
En fazla tercih edilen ölçek olması	5	27,78
Farklı mesleklerde geçerlilik ve güvenilirliğinin kanıtlanmış olması	1	5,56
İş tatminini farklı noktalardan sorgulaması	1	5,56
Türkiye'de farklı çalışmalarda kullanılması	1	5,56
Güvenilir olması	2	11,11
Belirtilmemiş	10	55,55

Doktora tezleri de ölçeklerin kullanım gerekçesi yönünden incelendiğinde, yüksek lisans tezlerine benzer bir şekilde görünüm sergilemektedir. Doktora tezlerinin %27,78'inde mevcut ölçeğin çalışmada kullanılma gerekçesi olarak "*en fazla tercih edilen ölçek olması*" gösterilmiştir. İncelenen doktora tezlerinin yarısından fazla bir kısmında (%55,55) ise ölçek herhangi bir gerekçe sunulmadan kullanılmıştır.

Tablo 8: Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Çalışmaları

Analiz	Yüksek Lisans Tez Adedi (n)	Yüzde (%)	Doktora Tez Adedi (n)	Yüzde (%)
Yapı Geçerliliği-Faktör Analizi	54	46,15	7	38,9
Yapı Geçerliliği- Doğrulayıcı Faktör Analizi	2	1,71	2	11,11
Yapılmamış	61	52,14	9	50

İncelenen yüksek lisans ve doktora tezlerinde kullanılan ölçeklerin çoğunlukla geçerlilik analizlerinin yapılmadığı görülmektedir. Yüksek lisans tezlerinde (%46,15) ve doktora tezlerinde (%38,9) geçerlilik analizi olarak Faktör Analizi yapılmış olup, sadece

2 adet yüksek lisans tezinde (%1,71) ve 2 adet doktora tezinde (%11,11) Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır.

Tablo 9: Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Çalışmaları

Analiz	Yüksek Lisans Tez Adedi (n)	Yüzde (%)	Doktora Tez Adedi (n)	Yüzde (%)
Cronbach's Alpha (α)	101	86,32	14	77,78
Yapılmamış	16	13,68	4	22,22

Yüksek lisans tezlerin %86,32'sinde ve doktora tezlerinin %77,78'inde güvenilirlik analizi olarak Cronbach's Alpha (α) tercih edilmiştir. Ancak 16 adet yüksek lisans tezinde ve 4 adet doktora tezinde kullanılan ölçeğin herhangi bir güvenilirlik analizine tabi tutulmadığı görülmektedir. Bu durum söz konusu tezler için büyük bir eksiklik anlamına gelmektedir. Bulgular değerlendirildiğinde Cronbach's Alpha (α) yönteminin hem yüksek lisans tezlerinde hem de doktora tezlerinde en yaygın güvenilirlik testi olarak benimsendiği söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırma kapsamında incelenen 135 adet lisansüstü tez göz önünde bulundurulduğunda iş tatmini konusunda ölçek kullanımı ile ilgili şunlar söylenebilir; yazında iş tatminin ölçümünde kullanılan farklı birçok ölçek bulunmaktadır. Araştırmalarda en çok MSQ ölçeği doğrudan kullanılmış, bazı araştırmalarda ise birden çok ölçeğin ifadelerinden faydalanarak yeni ölçüm araçları geliştirilmiştir. Araştırma kapsamında incelenen tezlerde ise kullanılan ölçeklerin orijinal dili büyük ölçüde İngilizce'dir. Bu durum tezlerde ölçek geliştirmekten çok geliştirilen ölçeklerin Türkçe'ye çevrilip kullanıldığı şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte mevcut iş tatmini ölçeklerinin Türkçe'ye çeviri süreci, tezlerin büyük bir kısmında belirtilmemiştir. Tezlerde görülen bir diğer eksiklik de kullanılan iş tatmini ölçeğinin gerekçelerine dair bir açıklama yapılmamış olmasıdır. Gerekçe belirtenler ise *en çok tercih edilmesine* vurgu yapmışlardır. Ölçek seçiminde, ölçeğin en çok kullanılan ölçek olması makul bir gerekçe olarak kabul edilebilir. Ancak iş tatmini gibi bir değişkenin ölçümünde, araştırma yapılan iş ve işin dinamiklerine göre iş tatmini sağlandığı için, örnekleme uygun ölçek seçilmesi ya da geliştirilmesi gerekmektedir. İncelenen tezlerde büyük oranda güvenilirlik analizi çalışmalarının yapıldığı fakat neredeyse yarısında geçerlilik çalışmalarının yapılmadığı tespit edilmiştir. Ancak araştırmalarda faktör analizi uygulayabilecek örneklem sayısına ulaşmak bazı durumlarda oldukça zor olabilmektedir. Bu durumda kullanılan ölçeğin önceki geçerlilik çalışmalarına atıfta bulunulabilir. Bu bulgular Erdemir (2008) tarafından yapılan araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir.

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde Özen'in (2000) vurguladığı yöntem sorunlarının süregeldiği, lisansüstü tezleri bağlamında bilgi üretmekten çok veri üretmeye yarayan *törensel görgülcülük* (Özen, 2002) eğiliminin devam ettiği öne sürülebilir.

Genel olarak yöntem, özelde ise ölçek kullanımı ile ilgili sorunların aşılması için tez yazacak kişilerin araştırma yöntemleri dersini alması, bilimsel araştırma sürecini iyice benimsedikten sonra lisansüstü tez çalışmasına devam etmeleri önerilmektedir. Ayrıca ölçek kullanımından önce Türkiye'deki akademisyenlerin bu konuda geliştirdiği

veya Türkçe'ye uyumlanmış ölçekler olup olmadığı araştırılmalı ve bu ölçekler kullanılmalıdır. Böylece Türk akademisyenlerin ürettiği bilgi takibi kolaylaşacaktır. Son olarak iş tatmini gibi işin dinamikleri ve boyutları ile yakından ilişkili olan bir değişkeninin ölçümünde, ölçeğin örnekleme uygunluğu hususunda özen gösterilmesi gerekmektedir.

Bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda "liderlik", "örgütsel bağlılık", "örgütsel vatandaşlık davranışı" gibi işletme yazınında sıklıkla çalışılmakta olan ve standardize ölçek kullanma eğiliminin yaygın olduğu değişkenler de ölçek kullanımı açısından betimsel analize tabi tutulabilir. Bu çalışmada sadece lisansüstü tez çalışmaları iş tatmini konusu kapsamında ele alındığından, bu kısıtı ortadan kaldırabilecek şekilde diğer çalışmalarda çeşitli türlerde akademik çalışmalar da (makale, bildiri, rapor, vs…) araştırma kapsamına dâhil edilebilir. Ayrıca bu çalışmalarda tespit edilen özgün ölçek geliştirme çabaları derlenerek Türkiye'ye özgü örnekler olarak diğer araştırmacılarının kullanımına sunulabilir. Alanda ölçek kullanım eğilimindeki değişimleri tespit edebilmek amacıyla, bu tarz çalışmalar belirli dönemlerde tekrarlanarak, eğilimlerde meydana gelen değişimlerin açığa çıkartılması da önem taşımaktadır.

Kaynakça

Ackfeld, A.L.,Coote, L. V. (2005). "A Study of Organizational Citizenship Behavior in a Retail Setting", Journal of Business Research (58): 151-159.

Adler, S., Richard B. S. ve J. S. Nat (1985), "Job Characteristics and Job Satisfaction: When Cause Becomes Consequence", Organizational Behaviour and Human Decision Processes, Vol. 35, 266-278.

Ağca V. (2005). "İç Girişimcilik Yapısı ve Firma Performansına Etkileri: Denizli Tekstil Sektöründeki Firmalarda Bir Araştırma", Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Akıncı, Z. (2001). "Antalya Bölgesindeki Beş Yıldızlı ve Birinci Sınıf Konaklama İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin İş Tatminlerinin Değerlendirilmesi", Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

Alanyalı, K.(2006). "Örgütsel Stres Kaynaklarının İş Tatminine Olan Etkilerinin Tükenmişlik ve Dinçlik (Coşku) Etkileri Bağlamında İncelenmesi (Uygulamalı Bir Araştırma)", Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Bursa.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). Sosyal bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya Kitapevi, Sakarya.

Aravi, B. (2010). "Lider gücünün iş tatmini üzerine etkisi", Yüksek lisans tezi, GYTE Sosyal Bilimler Enstitüsü: Gebze

Arı, S.,G.,Armutlu, C., Tosunoğlu, G. N. ve Toy, Y.B. (2009). "Pozitivist ve Postpozitivist Paradigmalar Çerçevesinde Metodoloji Tartışmalarının Yönetim ve Pazarlama Alanlarına Yansımaları", Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt.27, Sayı: 1, 113-141.

Artan, B. (2011). "İşletmelerde eğitimin çift faktör teoremi kapsamında iş tatminine etkisi ve bir uygulama", Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul

Astrauskaite, M.,Vaitkevičius, R., A. Perminas. (2011). "Job satisfaction: A Confirmatory Factor Analysis Based on Secondary School Teacher's Sample", International Journal of Business and Management, Vol 6. No. 5. 41-50.

Ayan S., Kocacık F. ve Karakuş H., (2009). "Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi İle Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği", Anadolu Psikiyatri Dergisi, 10, 18-25.

Ayan, B. (2008). "İşletmelerde eğitimin çalışanlar üzerindeki iş tatmini: Gıda sektöründe bir uygulama", Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul

Bacharach, S. B.,Bamberger, P. ve Conley, S. (1991). "Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work", Journal of Organizational Behavior, 12, 39-53.

Basım, H. N. ve H. Şeşen (2009). "Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü", 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir, 21-23 Mayıs.

Baycan, A. (1985). "Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups", Yüksek Lisans Tezi, Bogaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Bayraktaroğlu, S.,Kutanis, Ö.R., Özdemir, Y., ve Dil, E. (2006). "Bilgi Kongrelerinde Yöntembilim Tercihi: Nitel Araştırma Yöntemleri", 5. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 3-5 Kasım, Kocaeli.

Budak, A. (2006). "Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NatoPol Tesislerinde Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Eskişehir

Cammann, C.,Fichman, M., Jenkins, Jr, G. D., ve Klesh, J. R. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In S.E.Seashore, E.E. Lawler, P.H. Mirvis, & C.Cammann (Eds.) Assessing Organizational Change. New York: John Wiley and Sons

Cellucci, A. J. ve DeVries, D. L. (1978). *Measuring managerial satisfaction: A manual for the MJSQ*. Greensboro, N.C: Center for Creative Leadership.

Churchill, G. A. Jr., Ford, N. M. ve Walker, O.C. (1974). "Measuring the Job Satisfaction of Industrial Salesman", Journal of Marketing Research, 11, 254-260.

Comer, J. (1989). "Psychometric assessment of a reduced version of INDSALES", Journal of Business Research, Vol.18, No.4, 291-302.

Çekmecelioğlu, H. G. (2005). "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkisi: Bir Araştırma", C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt. 6, Sayı: 2, 23-39.

Demir, C. (2012). "Kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir uygulama", Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Malatya

DeVellis, R. (2012). Scale Development: Theory and Applications, 3. Baskı. Sage

Diener, Ed; Ulrich Schimmack ve Shigehiro Oishi. (2002). "Life-Satisfaction Is a Momentary Judgment and a Stable Personality Characteristic: The Use of Chronically Accessible and Stable Sources" Journal of Personality, Vol 70, No 3, 345–384.

Dil, M. (2005). "İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya

Dilek, H. (2005). "Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma", Doktora Tezi. GYTE Sosyal Bilimler Enstitüsü: Gebze

Doğan, M. (2007). "Eylemsel ve dönüşümsel liderliğin iş tatminine etkisi", Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Anakara

Erdemir, E. (2008). "Yönetim ve Örgüt Araştırmalarında Ölçek Kullanımı: Yönetim Organizasyon Kongre Bildirileri Örneği", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 16-18 Mayıs, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya.

Ergin, C. (1997). "Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak "İş Betimlemesi Ölçeği": Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması",Türk Psikoloji Dergisi, Cilt.12, Sayı: 39, 25 – 36.

Eroğluer K. (2004). "Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Doyumuna Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.

Eryılmaz, E. M. (2008). "Türk Yönetim/Organizasyon Yazınındaki Nitel Araştırmaya Dayalı Çalışmalar Hala Törensel mi?", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 16-18 Mayıs, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya.

Frey, B. S.,ve Benz, M. (2003). "Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy", Munich: CES.

Graaf-Zijl, M. D. (2005)." The Anatomy of Job Satisfaction and the Role of Contingent Employment Contracts", Timbergen Institute Discussion Paper, 199/3.

Gülnar, B. (2007). "Araştırma görevlilerinin iş tatminini sağlama aracı olarak örgütsel iletişim ve iletişim doyumu: Kamu ve özel üniversite karşılaştırması", Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya

Günbayı, İ., (2000). Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme, Özen Yayıncılık, Ankara.

Hackman, J.R.,Oldham, G.R. (1975). "Development of the Job Diagnostic Survey", Journal Of Applied Psychology, Vol. 60, No. 2, 159 170.

Hançer, M. (2003). "Ölçeklerin Yazım Dilinden Başka Bir Dile Çevirileri ve Kullanılan Değişik Yaklaşımlar", Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt. 6, No:10, 48-59.

Harvey Mary Ellen O'Grady (2000). "The Impact of Organizational Ethical Climate and Ethical Ideology on the Propensity to Create Budgetary Slack and Job Satisfaction", Nova Southeastern University, Doctor of Business Administration.

Heinonen, J.,Korvela, K.,(2003). "How About Measuring Intrapreneurship?" 33rd EISB Conference, Milan, Italy.

Hinkin, T. (1995). "A review of scale development practices in the study of organizations", Journal of Management, Vol. 21, No. 5, 967-988.

https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp Erişim Tarihi: 20.01.2014

Jones, E.,Chonko, L., Rangarajan, D. ve Roberts, J. (2007). "The role of overload on job attitudes, turnover intentions, and sales person performance", Journal of Business Research, 60, 663-671.

Judge, T. A.,Parker, S. K., Colbert, A. E., Heller, D., veIlies, R. (2001). "Job satisfaction: A cross-cultural review". In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil,ve C. Viswesvaran (Eds.), Handbook of industrial, work, and organizational psychology (25-52). London, UK: Sage

K.K.K. (2002). "Kara Kuvvetleri İnsan Kaynakları Yönetim Sisteminin Etkinliğinin İncelenmesi", Ankara, Yayımlanmamış Kurum İçi Araştırma, K.K.K. Personel Başkanlığı.

Karaca, S. B. (2001). "İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi ve bir uygulama", Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Denizli

Keleş, H. N. (2006). "İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma", Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya

Keser, A. (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon, Alfa Akademi, Bursa.

Kim W.,Leong J., Lee Y.(2005)."Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant", Hospitally Management, Vol.24, 171-193.

Kinicki, A. J.,Mckee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., ve Carson, K. P. (2002). "Assessing the construct validity of the Job Descriptive Index: A review and meta-analysis", Journal of Applied Psychology, 87 , 14 – 32.

Konuk, M. (2006). "İşletmelerde örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve önemi Konya Şeker fabrikasında bir uygulama", Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya

Kutanis, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). "Nitel Araştırmanın Dayanılmaz Hafifliği- 2: İdealler ve Gerçekler", 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs, Sakarya Üniversitesi, Sakarya

Lawrence, S. K. (2003). "An Examination of the Relationship Between Job Satisfaction and Intention to Leave Among Specialty Sales Representatives in a Major Pharmaceutical Organization", Degree Doctor of Philosophy, Capella University.

Martins, H. ve T. Proença. (2012). "Minnesota Satisfaction Questionnaire-Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers". FEB Working Papers.1-20.

Neuman, W. L. (2011). Social research methods: Qualitative and quantitative approaches. Boston, Mass.

Oran, N. B. (1989). "Job Satisfaction of a Group of Academical Staff in Marmara University", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Örencik, İ. (2007). "360 derece performans değerlendirme sisteminin iş tatmini üzerine etkisi: Kütahya ortaöğretim kurumlarında bir uygulama", Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya

Özdemir, G. (2005). "Operasyonel ve Destek Birimlerinde İş Doyumu: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması", Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası: Ankara

Özden Özdemir, H. (2007). "Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Opet Çalışanlarına Yönelik Uygulama", Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul

Özen, Ş. (2000). "Türk Yönetim/Organizasyon Yazınında Yöntem Sorunu: Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme", DAÜ Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt. 1, Sayı: 1, 89-118.

Özen, Ş. (2002). "Türkiye'deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törensel Görgülcülük Sorunu", Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt. 2, Sayı: 2, 187-213.

Pehlivan, N. (2004). "İşletmelerin çalışanlarına karşı sorumluluklarının iş tatmini üzerine etkisi: Tekstil sektöründe bir uygulama", Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya

Punch, K. (2011), Sosyal Araştırmalara Giriş, Siyasal Kitapevi, Ankara.

Rabinowitz, W.,Falkenbach, K., Travers, J. R., Valentine, C. G., ve Weener, P. (1983). "Worker Motivation: Unsolved Problem or Untapped Resource?", California Management Review, Vol. 25, No. 2, 45-56.

Rusbult, C. E., ve Farrell, D. (1983). "A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments", Journal of Applied Psychology, Vol. 68, No. 3, 429-438.

Saane, V.N.,Sluiter, J.K., Verbeek, J.H.A.M., ve Frings-Dresen, M.H.W (2003), "Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction-a systematic review", Occupational Medicine,Vol. 53 No. 3, 191-200.

Saklan, A. (2010). "Örgütlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nde bir uygulama", Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya

Smith, P. C.,Kendall, L., and Hulin, C. L. (1969). The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement, Chicago: Rand Mcnally.

Spagnoli, Paola, Caetano, Antonio and Santos, Susana Correia (2012). "Satisfaction with Job Aspects: Do Patterns Change over Time? "Journal of Business Research, Vol. 65, No. 5, 609-916.

Spector, P. E. (1985). "Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey", American Journal of Community Psychology, 13, 693-713.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA.:Sage.

Sun, Ö. (2002). "İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma". Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Yayımlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi", Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.

Şahin, N. (2007). "İşgören Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel Örgütlerinde Bir Uygulama", Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir

Şenel, H. (2008). "Perakende sektöründe çalışanların iş tatmininin incelenmesi ve bir uygulama", Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul

Şenyüz B.P. (2003). "Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler ve Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", Doktora tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü: Gebze

Temur, Ö. (2009). "Psikolojik şiddet uygulamalarının çalışanların iş tatminine etkisi: Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü Örneği", Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya

Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss ile Veri Analizi, Detay Yayıncılık, Ankara.

Üsdiken, B. ve Pasadeos, Y. (1992). Türkiye'de Yayınlanan Yönetimle İlgili Veri Temelli Makalelerde Yöntem. ODTÜ Gelişme Dergisi, Cilt. 19, Sayı: 2, 249-266.

Vitell, S. J. ve Davis, D. L. (1990). "The relationship between ethics and job satisfaction: An empirical investigation", Journal of Business Ethics, Vol. 9, No.6, 489 - 494.

Wanous, John P.,Reichers, Arnon E. ve Hudy, Michael J. (1997). "Overall Job Satisfaction: How Good Are Single-Item Measures?", Journal of Applied Psychology,Vol. 82 No. 2, 247-252.

Watson, A. M.,Thompson, L. F., veMeade, A. W. (2007). "Measurement Invariance of the Job Satisfaction Survey Across Work Contexts", Paper presented at the 22nd Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New York.

Weiss, D. J.,Dawis, R. V. England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire", Vol.22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilition, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Worrel, T. G. (2004). "School Psychologists' Job Satisfaction: Ten Years Later". Doktora Tezi. Blacksburg, Virginia. Virginia Polytecnic Institute.

Yelboğa, A. (2009). "Validity And Reliability Of The Turkish Version Of The Job Satisfaction Survey (JSS)", World Applied Sciences Journal, Vol. 6, No. 8, 1066-1072.

Yeltan, A. (2007). "Effect of coaching on job satisfaction", Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. 7. Baskı. Seçkin Yayınevi: Ankara

Yıldırım, E. ve Bayraktaroğlu, S. (2003). "Nitel Araştırmanın Dayanılmaz Hafifliği", 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

The Usage of Scales in Measuring Job Satisfaction: An Inquiry on the Graduate Theses

Emrah ÖZSOY
Sakarya Üniversitesi,
Faculty of Business Administration,
Esentepe Campus, Sakarya, Turkey
eozsoy@sakarya.edu.tr

Osman USLU
Sakarya Üniversitesi,
Faculty of Business Administration,
Esentepe Campus, Sakarya, Turkey
ouslu@sakarya.edu.tr

Ahmet KARAKİRAZ
Sakarya Üniversitesi,
Faculty of Business Administration,
Esentepe Campus, Sakarya, Turkey
akarakiraz@sakarya.edu.tr

Mustafa ARAS
Sakarya Üniversitesi,
Faculty of Business Administration,
Esentepe Campus, Sakarya, Turkey
maras@sakarya.edu.tr

Extensive Summary

In this study it is aimed to point out the problems, concerning scale usage in graduate theses carried out in business administration departments. Since graduate theses give more detailed information about scales used, reliability and validity tests and the questionnaire forms, analysis unit of this study is determined as graduate theses. In order to narrow study subject, the theses located in National Theses Center by Higher Education Institution (YÖK) is scanned. It was established that theses in business administration had been mostly written in subjects of leadership (791 theses), job satisfaction (469 theses) and organizational commitment (411 theses). Leadership was left out of the scope because of studies in many diverse disciplines (fine arts, history, sport, political science and ext.), since job satisfaction which was secondly studied subject was included in the scope.

In order to examine, 117 master and 18 doctorate theses which were accessible in National Theses Center Electronic Archive by Higher Education Institution (YÖK) were included within the scope. Mentioned 135 theses were subjected to descriptive analysis within the framework of some determined criteria's. The determined criteria's are as the owner of the used scale, original language of scale, translated scale to Turkish (if translated), the reasons of scale usage and specifying the scales' reliability and validity studies. After that 135 thesis were examined with regard to determined criteria's.

According to findings of the research, it is seen that the existing scales in literature was used in most of the 117 master theses (%62.39). The most common scale used in master theses appears to be MSQ (1967). After MSQ, JSS (Spector, 1985; 1997) takes place which was used directly in 7 theses. Besides the scales existing in literature, researchers generated new scales form benefiting the existing ones too. In 10 theses

scales were generated from the other scales' statements had been used (%8.54). Researchers also developed new scales within the context of related literature. In 13 theses (%11.11) it is possible to see this effort. In case of 21 theses (%17.94) no information was given about used scale. In addition to this it is seen that there is largely benefiting from the existing scales (%66.67) in doctorate theses in manner parallel to master theses. MSQ was used directly in 7 doctorate theses (%38.89) and it was stated that MSQ's statements had been benefited in one of the doctorate thesis's survey. But scale usage in doctorate theses weren't diversified as it were in master theses. While it was seen there was benefiting from 24 different prepared scales in master theses, in doctorate theses there was benefited from just 3 different scales. On the other hand it was stated that scale had been developed only in 2 doctorate theses. The ratio of scale development by researchers in master theses (%11.11) and doctorate theses (%11.11) are same.

When scales examined in terms of original language, it is seen that most of the original language of master (%82.19) and doctorate (%77.78) theses are in English. After all, no information was given about the original language of scales in 8 master theses (%10.96) and in 2 doctorate (%11.11) theses. The adaptation process of job satisfaction scales to Turkish wasn't stated in most of the master theses. In this case it isn't able to have an idea about how mentioned scales went through the adaptation process or the process of adapting to Turkish. The MSQ (1967) scale translated by Baycan (1985) is seen as the most used (%19.40) scale translation. In translation job satisfaction scales to Turkish, in doctorate theses it was benefited mostly Baycan (1958)'s translation which translated from MSQ (1967) as same as in master theses. But any information about the translation process of scales in doctorate theses wasn't shared with readers.

In 91 master theses (%77.78) it wasn't explained why related job satisfaction scale had been used. Contrary, in 15 master theses (%12.82) scale selection reason was shown as "most preferred scale". When consider the findings, it was seen rather than the elements like purpose, problem and method of the research, the elements like popularity, shortness and easy implementation of the scale come into prominence. When consider doctorate theses in terms of scale used reason, they appear similar with master theses. The reason of existing scale used in % 27.78 of doctorate theses is shown as "as being most preferred scale". In more than half of the doctorate theses (%55.55), scales were used without represent any reason.

It is seen that the validity analysis mostly weren't done for both in master and doctorate theses. In the master theses (46.15 %) and in doctorate theses (38.9%) factor analyses were performed as validity analysis for each, and only in the 2 master theses (1.71 %) and 2 doctorate theses (1.71 %) confirmatory factor analysis was carried out. According to the findings of reliability analysis in 86.32 % of the master theses and in 77.78 % of the doctorate theses, Cronbach's Alpha (α) as a reliability analysis was preferred. However it is seen that no reliability analysis was performed in 16 master theses and 4 doctorate theses. This means there is huge loos for the graduate theses. When findings are evaluated it can be inferred that as a reliability analysis Cronbach's Alpha (α) method is the most widely used both for master and doctorate theses.

As an overall evaluation, it can be concluded that sufficient attention was not given to measuring job satisfaction in Business Administration graduate theses. Because

satisfying statements were not made and not conformed to scientific research process in scale development, appropriate scale usage, reasoning the use of scales, translation process of scales, and testing validity and reliability by researchers. However, it can be said that researchers pay more attention to reliability tests than other issues.