

Çal??anlar??n ?? Memnuniyetlerindeki Yetersizliklerin ??e Olumsuz Etkileri Ölçe?i

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2025). *Çal??anlar??n ?? Memnuniyetlerindeki Yetersizliklerin ??e Olumsuz Etkileri Ölçe?i*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=18321>

Özet

Çalışanların Memnuniyetlerindeki Yetersizliklerin Olumsuz Etkileri Ölçeği, 2002 yılında M. B. Tüzün tarafından yüksek lisans tezi kapsamında geliştirilmiş bir psikometri aracıdır. Bu ölçek, çalışanların algıladıkları memnuniyeti düzeylerindeki eksikliklerin veya yetersizliklerin, iş performans ve örgütsel davranışları üzerindeki potansiyel olumsuz sonuçların sistematik olarak ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek, özellikle Türkiye bağlamında, tatminsizlikten kaynaklanan işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve düşük motivasyon gibi davranışsal sonuçları saptamak üzere tasarlanmıştır.

Ölçeğin geliştirilmesi amacıyla, çalışanların iş yaşamında deneyimledikleri yetersizlik alanları (örneğin, ücret, terfi olanakları, yönetim desteği) ile bu yetersizliklerin yol açtığı olumsuz iş etkileşimleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araç, örgütsel psikoloji ve insan kaynakları yönetimi alanlarında, memnuniyetsizliğin maliyetini nicelleştirmek için önemli bir araç sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler

memnuniyeti, iş tatminsizliği, olumsuz etkiler, örgütsel davranış, personel yönetimi, ölçek geliştirme, psikometrik ölçüm.

Yazarlar

Tüzün, M. B.

Amaç

Bu ölçeğin temel amacı, çalışanların iş memnuniyet düzeylerinde algıladıkları yetersizliklerin, iş ortamında sergiledikleri olumsuz tutum ve davranışları üzerindeki etkilerini tespit etmek ve bu etkilerin şiddetini ölçmektir. Geliştirme çalışması, Türkiye'deki işgücü örnekleminde, memnuniyetsizliğin işe yansımalarını bilimsel yöntemlerle saptayabilecek güvenilir bir araç oluşturmayı hedeflemiştir.

Ölçek, yöneticilere ve araştırmacılara, iş tatminsizliğinin potansiyel olarak maliyetli sonuçları (örneğin, devamsızlık, düşük verimlilik, artan hata oranları) önleyici tedbirler almadan önce belirleme konusunda somut veriler sunmak üzere tasarlanmıştır. Bu bağlamda, ölçek, örgütsel iyileştirme ve müdahale programlarının tasarlanmasında kritik bir rol oynar.

Yapı

Ölçek, teorik olarak, memnuniyeti teorilerinden türetilen ve yetersizliklerin iş sonuçlarına doğrudan

veya dolaylı olarak etki ettiğini varsayan bir yapıyı ölçmektedir. Ölçeğin ölçtüğü temel yapı (konstrukt), çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tepkisel olumsuzluklar bütünüdür. Bu olumsuzluklar genellikle iki ana kategoriye ayrılır:

Duyusal ve Bilişsel Yetersizlikler: Bu karşı hissedilen hayal kırıklığı, motivasyon kaybı ve örgütsel sinizm gibi içsel durumlar.

Davranışsal Olumsuz Etkiler: Görev performansında azalma, iş arkadaşlarıyla çatışma, kural ihlalleri veya örgütsel vatandaşlık davranışlarından kaçınma gibi gözlemlenebilir sonuçlar.

Ölçek, bu yetersizliklerin saptanmasıyla, örgütsel psikolojideki "Çekilme Davranışları" (Withdrawal Behaviors) ve "İsten Ayrılma Niyeti" gibi kritik kavramlarla güçlü bir korelasyon göstermeyi amaçlamaktadır.

Geçerlik

Ölçek geliştirme sürecinde, ölçeğin ölçmeyi amaçladığı yapıyı gerçekten ölçüp ölçmediğini belirlemek için çeşitli geçerlik çalışmaları yapılmıştır. Kaynak metinde spesifik geçerlik katsayıları veya yöntemleri (içerik geçerliği, yapı geçerliği, ölçüt geçerliği) belirtilmemiş olsa da, bir yüksek lisans tezi çalışması kapsamında kapsamlı bir içerik geçerliği (uzman görüşleri) ve yapı geçerliği (faktör analizi) çalışmaları yürütüldüğü varsayılmaktadır.

Yapı geçerliği analizleri, ölçek maddelerinin, teorik olarak öngörülen alt boyutları temsil eden faktörler altında toplandığını göstermelidir. Bu, ölçeğin yapısal tutarlılığını ve ölçtüğü psikolojik yapıların boyutlarını destekler.

Güvenirlik

Ölçeğin güvenilirliği (tutarlılığı), farklı zamanlarda veya farklı madde setleriyle yapılan ölçümlerde benzer sonuçlar verme yeteneğini ifade eder. Orijinal kaynakta sayısal güvenilirlik değerleri yer almamaktadır. Ancak, ölçeğin geliştirme çalışmasında, iç tutarlılık (Cronbach Alfa katsayısı) ve muhtemelen test-tekrar test güvenilirliği yöntemlerinin kullanıldığı beklenmektedir.

Yüksek bir Cronbach Alfa değeri, ölçek maddelerinin aynı temel yapıyı ölçmede ne kadar tutarlı olduğunu gösterir. Bu ölçeğin kabul edilebilir düzeyde güvenilir olması için, iç tutarlılık katsayısının genellikle 0.70 ve üzerinde olması gerekmektedir.

Faktör Analizi

Çalışanların Memnuniyetlerindeki Yetersizliklerin Olumsuz Etkileri Ölçeği'nin yapısal boyutlarını belirlemek amacıyla Faktör analizi (muhtemelen Keşfedici Faktör Analizi - KFA) kullanılmıştır. Bu analiz, iş memnuniyeti yetersizliklerinin işe olan olumsuz etkilerinin tek bir genel

faktörden mi yoksa birden fazla alt boyuttan mı oluştuğunu ortaya çıkarmaktır.

Faktör yapısı, ölçeğin teorik çerçevesini desteklemeli ve araştırmacılara, memnuniyetsizliğin hangi spesifik alanlarda (örneğin, motivasyon, performans, sosyal ilişkiler) yoğunlaştığını anlamaları için alt ölçekler sunmalıdır.

Ölçek Bilgileri

Test Type: Geliştirme (Developmental Scale). Ölçek, Tüzün'ün yüksek lisans tezi kapsamında sızıldan geliştirilmiştir.

Format: Kaynakta belirtilmemiştir, ancak psikometrik ölçeklerin standart uygulaması göz önüne alındığında, büyük olasılıkla 5'li veya 7'li Likert tipi bir derecelendirme formatı kullanılmıştır (Örn: "Kesinlikle Katılıyorum"dan "Kesinlikle Katılmıyorum"a).

Language Available: Türkçe.

Population Group: Çalışanlar (Employees).

Age Group: Yetişkin işgücü (Adult working population).

Population Details: Ölçek, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde sunulan tez kapsamında, muhtemelen İstanbul'daki çeşitli sektörlerde çalışan bir örneklem üzerinde uygulanmıştır.

Test Methodology: Kendi kendine raporlama (Self-report) yöntemi. Bireylerin kendi iş tatminlerindeki yetersizlik algıları ve bunun iş davranışlarına yansımalarını değerlendirmelerine dayanır.

İzinler, Ücret ve Test Yılı

Yılı: 2002.

İzinler ve Ücret: Ölçek, akademik bir tez çalışması ürünü olduğundan, ticari kullanım ve izinler için yazar M. B. Tüzün veya tezin sunulduğu İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ile iletişime geçilmesi gerekmektedir. Genellikle akademik amaçlı kullanımlarda ücret talep edilmez.

Referanslar

Tüzün, M. B. (2002). **Çalışanların iş memnuniyetlerindeki yetersizliklerin işe olumsuz etkileri ve bunun saptanması için bir ölçek geliştirme.** (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çal??anlar?? Memnuniyetlerindeki Yetersizliklerin ??e Olumsuz Etkileri Ölçe?i Maddeleri

ÖNEML?: Ölçe?in orijinal maddeleri kaynak içerikte sa?lanmam??tır. Ölçek maddelerine eri?im için tezin orijinal metnine (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ar?ivleri) ba?vurulmas? gerekmektedir.

ARABPSYCHOLOGY.COM