

## ÖRGÜT PSİKOLOJİSİNDE ÖLÇEK SEÇİMİNİN ARAŞTIRMA SONUÇLARINA ETKİSİ VE ÖNEMİ

H. Tezcan UYSAL (\*)

### Öz

*Bu araştırma ile örgütlerde çalışan davranışlarının saptanmasında önemli bir yeri olan ölçekler ele alınmıştır. Araştırmanın amacı, aynı davranışı betimleyen farklı ölçeklere ikili kombinasyonlar uygulayarak istatistiksel sonuçlar elde etmek ve elde edilen sonuçları karşılaştırarak örgüt psikolojisinde ölçek seçiminin araştırma sonuçları üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemektir. Bu amaca bağlı olarak Zonguldak ilinde özel sektörde çalışan 112 kişiden yüz yüze anket yöntemiyle veri elde edilmiştir. Elde edilen bu veriler SPSS programı ile değerlendirilmiş ve verilere yönelik olarak; Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), güvenilirlik analizi, normallik analizi, sınıf içi korelasyon, Paired Sample T testi, pearson korelasyon analizi, otokorelasyon, eş varyanslılık, hataların normallığı, çoklu doğrusal bağlantı testleri ve çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Ölçeklere yönelik karşılaştırma için bağımlı ve bağımsız değişkene ait alanyazında bulunan ikişer ölçek kullanılmış ve dört analiz senaryosu gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen bu analizler sonucunda; kombinasyonlar arasında uyumluluğun olmadığı, her kombinasyonda bağımlı değişkeni açıklama oranının farklılık gösterdiği ve sadece bir kombinasyonda bağımsız değişkenin boyutlarının tamamının bağımlı değişken üzerindeki etkisinin incelenebildiği saptanmıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde, alanyazına kazandırılmış her ölçeğin istenen davranışı aynı düzeyde ölçmediği, bundan dolayı davranışların betimlenmesinde kullanılacak ölçek seçiminin iyi yapılması gerektiği ve farklı ölçeklerle bütünlük olarak davranışların betimlenmesinin daha rasyonel olduğu sonucuna varılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** *Çalışan Davranışı, Ölçek Seçimi, Ölçme Düzeyi, Ölçeğin Etkisi, Örgüt Psikolojisi.*

\*) Dr. Öğr. Gör. Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü  
(e-posta: h.tezcanuysal@hotmail.com). ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8962-7824>

## ***The Effect and Importance of Scale Selection on the Research Results in Organizational Psychology***

### **Abstract**

*In this research, scales which have an important role in determining the behaviors of workers in organizations are discussed. The aim of this research is to obtain statistical results by implementing binary combinations to different scales describing the same behavior and determine whether the scale selection has effect on the results of researches in organizational psychology by comparing the results obtained. Based on this purpose, data was collected from 112 individuals working in the public sector in Zonguldak province. The obtained data was evaluated with SPSS software and Confirmatory Factor Analysis (CFA), reliability analysis, normality analysis, intraclass correlation, Paired Sample T test, Pearson correlation analysis, autocorrelation, homoscedasticity, error normalization, multicollinearity tests and multiple regression analysis were applied to the data. For the comparison of the scales, two scales for dependent and independent variables in the literature were used each and four analysis scenarios were performed. As a result of these analyses, it was determined that there was no concordance among the combinations, that the ratio for explaining the dependent variable varied for each combination and that the effect of entirety of the independent variable dimensions on the dependent variable could be examined in only one combination. As a general evaluation, it was concluded that each scale introduced in the literature did not measure the desired behavior at the same level, therefore the selection of the scale to be used in describing behaviors must be done well and that the description of behaviors in integration with different scales was more rational.*

**Keywords:** *Worker Behavior, Scale Selection, Measurement Level, Effect of Scale, Organizational Psychology.*

### **Giriş**

21. yüzyılda artan rekabete bağlı olarak örgütlerde çalışanların rollerine motive olması, proaktif olması ve kaliteye katılması gibi beklentilerin de yükselmesinden dolayı (Bakker vd., 2011) çalışma hayatında örgüt psikolojisi araştırmalarına olan ihtiyaç artmıştır. Bu nedenle de insan faaliyetlerinden kaynaklanan veya insan faaliyetlerini ilgilendiren sorunlar karşısında psikolojik gerçekleri uygulayan örgüt psikolojisi (Blum ve Naylor, 1968), modern yönetim anlayışının vazgeçilmez bir uygulama alanı haline gelmiştir. Temel olarak örgüt çalışanlarının çalışma ortamındaki refahını arttırmayı amaçlayan ve bunun için de çalışanların örgüt içerisindeki davranışlarını ve tutumlarını inceleyen örgüt psikolojisi, “çalışanlar hakkında daha fazla bilgi kazanımı için araştırmalarda bilimsel yöntemler kullanımı üzerine odaklanmaktadır” (Muchinsky, 2012; Uysal ve Çatı, 2016, s.81). Bu yöntemlerde kullanılan psikolojik testler veya psikolojik ölçümler, yanıtları bü-tünleştirilerek bir puan elde edilmesi için bir araya getirilen ve puanlanan farklı sorulardan oluşan öz bildirim setini ifade etmektedir (Zumbo vd., 2002). Psikolojide ölçüm teori-

leri incelendiğinde; temsil teorisi (representational theory), operasyonel teori (operational theory) ve klasik teori (classical theory) olmak üzere temel üç ölçüm teorisinin olduğu görülmektedir. Bu teorileri Michell (1986) şöyle ifade etmiştir; temsil teorisi ölçümün ampirik gerçeklerin sayısal temsilcisi olduğunu savunmaktadır. Operasyonel teori, ölçüm ölçekleri ve gerekli istatistiksel süreçler arasında bir ilişki olmadığını savunmaktadır. Bu teoriye göre nicel bilimin amaçları oldukça basittir. Ölçüm sonuçları teorik değişkenlerin altında yatan yapıyı açıklar, değişkenleri ise doğrudan ölçülmek mümkün değildir. Klasik teoriye göre ölçüm niceliğin değerlendirilmesidir. Bilimde incelenen bazı değişkenler niceldir ve ölçüm, bu tür değişkenlerin değerleri arasında belirli sayısal ilişkilerin keşfedilmesidir. Ölçüm teorileri karşılaştırıldığında; temsil teorisinin ölçekler ile istatistikler arasındaki ilişkinin varlığını savunduğu, operasyonel ve klasik teorinin ise aksine ölçüm ölçekleri ile istatistikler arasında herhangi bir ilişki olmadığını ileri sürdüğü anlaşılmaktadır.

Psikoloji alanında en çok kullanılan tekniklerden birisi psikometrik testlerdir. Davranış ve duyguların ölçülmesinde psikologlar tarafından uygulanan ve işverenlerin çalışan seçiminde sıkça kullandığı dikkat, depresyon, anksiyete ve gelişim gibi çeşitli durumları ölçen psikometrik testler, insan yeteneğinin, potansiyelinin ve tutumunun belirlenmesini sağlamaktadır (Pickens, 2005). Örgütlerde çalışan davranışlarının ölçülmesinde ise en sık uygulanan yöntem Likert tipi ölçek kullanımıdır (Adams ve Cox, 2008). Çalışan davranışlarının, tutumlarının, algılarının ve niyetlerinin ölçülmesi yaygın olarak Likert tipi ölçeklerin kullanılması ile gerçekleştirilmektedir (Judge ve Mueller, 2012). Ölçüm Dingle (1950) tarafından bir sayının elde edilmesini sağlayan açık olarak belirlenmiş bir işlem olarak tanımlanmıştır. Davranışsal ölçüm ise bireyler tarafından gerçekleştirilen ve bir şekilde araştırmacılar tarafından kaydedilen bir veya daha fazla izlenebilir faaliyetten oluşmaktadır (Ajzen ve Fishbein, 1977). Davranışların ölçüleceği bir konuda araştırma yürütürken bir araştırmacının öncelikle neyi nasıl ölçüleceğini ve ölçüm için neye ihtiyacı olduğunu belirlemesi gerekmektedir (Mehra, 2017). Bu açıdan bakıldığında sosyal olaylar ve davranış bilimleri açısından en uygun ölçüm yöntemi ankettir (Kothari, 2004). Anket, insanların inançları, bilgisi, tutumları ve davranışları hakkında objektif bilgi toplamayı sağlar (Jain vd., 2016). Sosyal bilimlerde katılımcıların şimdiki ve geçmişteki davranışları, davranış veya tutum standartları ve araştırılan bir konuyla ilgili inançları hakkında bilgi edinmek için anket önemli bir araçtır (Bulmer, 2004). Ancak davranışların ölçümlendiği anketlerde ölçeklerin uygunluğu ve anketin uygulama süreci büyük önem taşımaktadır. Araştırmalarda anket uzunluğunun veri sağlayıcıların cevaplama oranını etkilediği konusundaki tartışmalar devam etmekle birlikte genel kanı, artan soru sayısının veri sağlayıcıların anketi cevaplama olasılığını azalttığı yönündedir (Bogen, 1996). Ancak bu kanının aksine Bradburn (1977) ise daha uzun süren anket görüşmesinin katılımcılar açısından saygınlık ve anlamlılık kazandıracığını, bunun da daha yüksek yanıtlama oranıyla sonuçlanabileceğini ifade etmiştir. Anket uzunluğunun yanı sıra araştırmalarda kullanılacak ölçeklerin geliştirme sürecinin kim tarafından ve nasıl yapıldığının incelenmesi de önemli bir konudur. Genel olarak ölçek geliştiricinin, ölçek oluşturma alanında diğer araştırmacılara faydalı olabilecek ve aynı zamanda teorik altyapıya sahip bir ölçek

oluşturabilmesi için yeterli bilgisinin olduğu varsayılmaktadır (Robinson vd., 1991). Ancak bazı ölçeklerde metodolojik doğrulama olmamakta ve/veya ölçeğin diğer ölçeklerle karşılaştırılmasını engelleyen kavramsal farklılıklar bulunmaktadır. Bundan dolayı da araştırmacıların, bireyler için gerçekten anlamlı olan, ölçme etkinliği bulunan ve doğruları yansıtan anketleri seçmesi gerekmektedir (Paiva vd., 2018). Ölçmenin etkin olabilmesi için ise geçerlik, genellenebilirlik, duyarlılık, güvenilirlik ve anlamlılık olmak üzere başlıca beş ölçüt bulunmaktadır (Mehra, 2017). Bu ölçütler arasında geçerlik ölçüm için temel kriterdir. Ölçümlerde geçerlik kriteri sağlanmadan güvenilirliğin ölçülmesinin bir önemi yoktur. Bu nedenle kullanılan ölçeğin davranışları doğru bir şekilde değerlendirebilmesi için mutlaka geçerlik ve güvenilirlik analizi gerekmektedir (Adams ve Cox, 2008). Uygulamalı ve davranışsal araştırmaların çoğunda ise daha gerçekçi sonuçlar için çok değişkenli analiz tekniklerinin de kullanılması önerilmektedir (Kothari, 2004).

Davranışlara yönelik olarak alanyazına kazandırılmış ölçeklerin bir davranışın betimlenmesinde farklılık gösterebileceği, davranışların ölçülmesi için geliştirilen farklı ölçeklerin aynı çalışan üzerinde aynı düzeyde ölçüm yapmayacağı ve bunun da araştırma sonuçlarını önemli düzeyde etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda, gerçekleştirilen araştırma ile aynı davranışa ait farklı ölçeklere ikili kombinasyonlar uygulanarak istatistiksel sonuçlar elde edilmesi ve elde edilen bu sonuçların karşılaştırılması ile örgüt psikolojisinde ölçek seçiminin araştırma sonuçları üzerinde etkisi olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak örgüt alanında güncelliğini koruyan “sosyal kaytarma” ve “örgütsel bağlılık” değişkenleri incelenmiştir. Tarama ve deneme modelinin kullanıldığı araştırmada tarama modeliyle aşağıda belirtilen hipotezler kullanılarak davranışlar betimlenmiş, deneme modeliyle ise ölçeklerle oluşturulan ikili kombinasyonlar çözümlenmiş ve araştırma amacına yönelik öne sürülen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

**H<sub>1a</sub>** : Sosyal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>1b</sub>** : Sosyal kaytarma ile duygusal bağlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>1c</sub>** : Sosyal kaytarma ile devamlılık bağlılığı boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>1d</sub>** : Sosyal kaytarma ile normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>1e</sub>** : Duygusal bağlılık arttıkça sosyal kaytarma azalır.

**H<sub>1f</sub>** : Devamlılık bağlılığı arttıkça sosyal kaytarma azalır.

**H<sub>1g</sub>** : Normatif bağlılık arttıkça sosyal kaytarma azalır.

## Yöntem

### Örneklem

Gerçekleştirilen araştırmanın örnekleme, Zonguldak ilinde faaliyetini sürdüren özel bir işletmede araştırmaya katılan çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmada olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak 54 erkek ve 58

kadın olmak üzere toplam 112 çalışandan veri elde edilmiştir. Örneklem yapısında özel sektör çalışanlarının seçilmesinin nedeni; özel sektörde örgütsel bağlılık ile ilişkili olarak kurumlar arasında geçişin daha yaygın olması ve iş koşulları gereğince grup çalışmasına gereksinim duyulması, bu faktörlerin de sosyal kaytarmayı etkileyeceğinin düşünülmesidir.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılacak veriler, grup çalışmasının yoğun olduğu bir işletmede aktif olarak çalışmakta olan kişilerden yüz yüze anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Çalışanlara uygulanan anket, örgütsel bağlılık ve sosyal kaytarma olmak üzere iki davranışı içermektedir. Araştırmanın amacı gereğince anket içerisinde bu davranışları ölçmek için her bir davranışa ait iki adet ölçek kullanılmış ve ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda ifade edilmiştir.

**Sosyal Kaytarma Ölçeği - V.1 (SKÖ-1):** George (1992) tarafından geliştirilen ölçek 5'li Likert tipindeki 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal versiyonu Özek (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

**Örgütsel Bağlılık Ölçeği - V.1 (ÖBÖ-1):** Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ölçek duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin her boyutunda 8 madde olmak üzere toplam 24 madde bulunmaktadır. Meyer ve diğerleri (1993) tarafından revize edilen ölçeğin üç boyutlu formu korunmuş ancak madde sayısı her bir boyut için 6'ya indirilerek toplam 18 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği sunulmuştur. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ise Wasti (2000) tarafından yapılmış ve boyutların madde dağılımı korunmuştur.

**Sosyal Kaytarma Ölçeği - V.2 (SKÖ-2):** George (1992) tarafından geliştirilen ve 10 maddeden oluşan ölçeğin orijinal versiyonu Ülke (2006) tarafından Türkçeye uyarlanmış, ölçeğe ek olarak 3 madde daha eklenmiş ve 13 maddelik Türkçe versiyonu yayımlanmıştır.

**Örgütsel Bağlılık Ölçeği - V.2 (ÖBÖ-2):** Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel davranış ölçeği toplam 18 madde içermektedir. Ölçeğin duygusal bağlılık boyutunda 6 madde, devamlılık bağlılığı boyutunda 6 madde ve normatif bağlılığı boyutunda 6 madde bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Wasti (1999) tarafından gerçekleştirilmiş olup yine Wasti (2003) tarafından ölçeğin duygusal bağlılık boyutuna 3 madde, devamlılık bağlılığı boyutuna 4 madde ve normatif bağlılık boyutuna 8 madde eklenerek 33 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği geliştirilmiştir.

### İşlem

Örneklemeden elde edilen veriler SPSS 20.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğinin saptanması için Doğrulayıcı Faktör Analizi, ölçeklerin iç tutarlılığının tespiti için güvenilirlik analizi, verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek için normallik ana-

lizi, aynı davranışı ölçen ölçekler arasında sınıf içi güvenilirliğin saptanması için sınıf içi korelasyon testi, ölçeklerle ölçülen davranış düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi için Paired Sample T testi, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini saptamak amacıyla korelasyon analizi, çoklu regresyon varsayımlarının sağlanması için otokorelasyon, eş varyanslılık, hataların normalliği ve çoklu doğrusal bağlantı testleri ile değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

### Bulgular

Araştırmada kullanılan dört farklı ölçeğin yapı geçerliğinin belirlenmesi için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) kullanılmış ve bu analizler sonucunda referans alınacak uyum iyiliği istatistikleri Tablo 1’de ifade edilmiştir.

**Tablo 1:** Uyum İyiliği İstatistikleri

Uyum Kriteri	Uyum = İyi	Uyum = Kabul Edilebilir
$\chi^2$	$0 \leq \chi^2 \leq 2sd$	$2sd < \chi^2 \leq 3sd$
p değeri	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 \leq p \leq 0.05$
$\chi^2 / sd$	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 < \chi^2 / sd \leq 3$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$

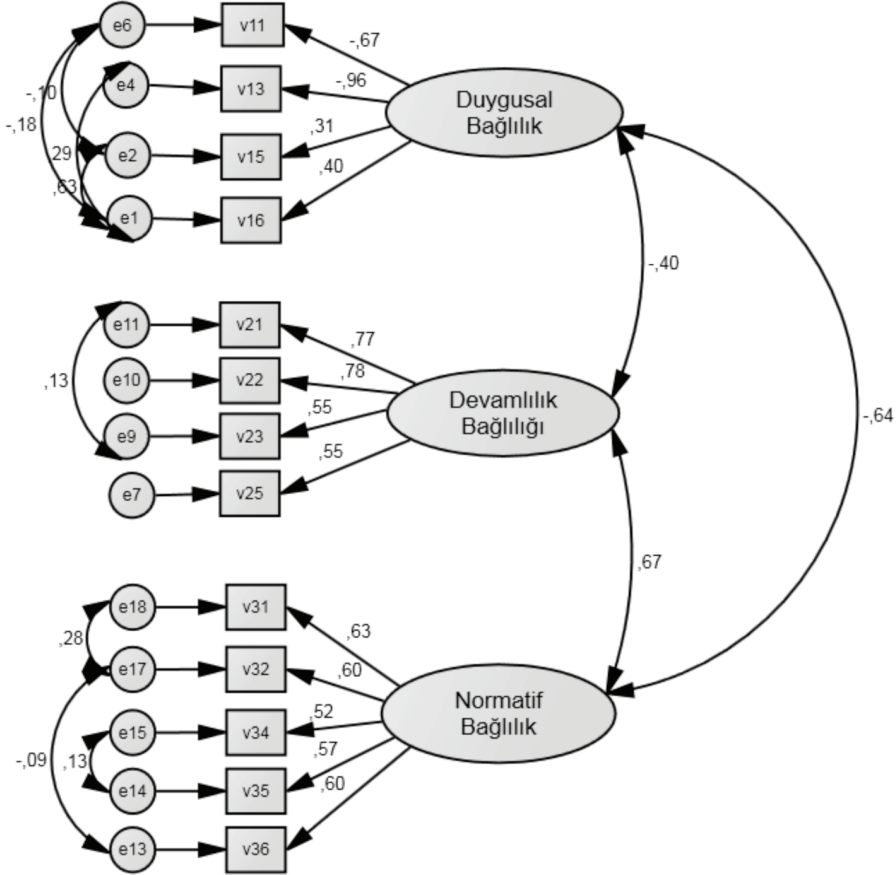
**Kaynak:** Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 52.

18 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeğine (ÖBÖ-1) Doğrulamalı Faktör Analizi uygulanması sonucunda elde edilen önerilen uyum değerleri Tablo 2’de ifade edilmiştir.

**Tablo 2:** ÖBÖ-1 / Önerilen Uyum Değerleri

Uyum Kriteri	$\chi^2$	p	$\chi^2 / sd$	RMSEA	CFI	IFI	SRMR	NFI	GFI
Önerilen Uyum Değerleri	115,122	0,008	2,132	0,087	0,903	0,907	0,08	0,838	0,901

Tablo 2’de önerilen uyum değerleri incelendiğinde; ki-kare değeri 115,122; p değeri 0,008; RMSEA değeri 0,087; GFI değeri 0,901; ki-kare/serbestlik derecesi 2,132 ve SRMR değeri 0,08 saptanmış olup bu kriterlerin Tablo 1’de ifade edilen uyum istatistiklerine uygun olduğu, CFI değeri ile NFI değerinin ise uyum istatistiklerine uygun olmadığı saptanmıştır. Şekil 1’de test edilen Örgütsel Bağlılık Ölçeğine (ÖBÖ-1) ilişkin standardize edilmiş çözüm değerleri belirtilmiştir.



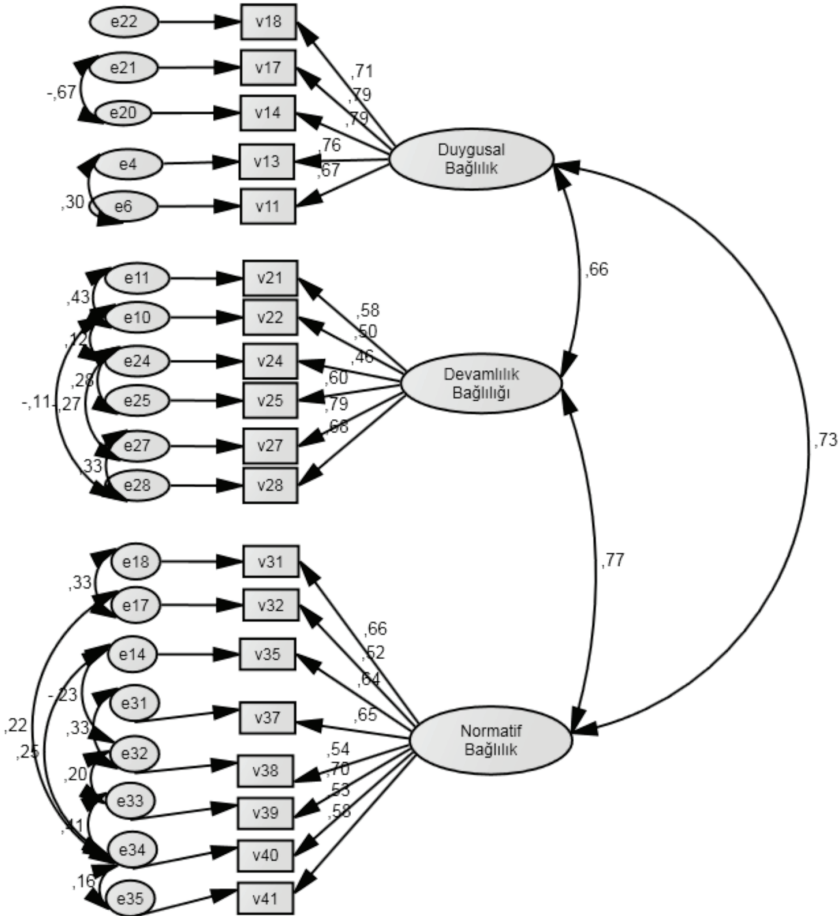
Şekil 1: ÖBÖ-1 / Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri

33 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeğine (ÖBÖ-2) Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanması sonucunda elde edilen önerilen uyum değerleri Tablo 3’te ifade edilmiştir.

**Tablo 3:** ÖBÖ-2 / Önerilen Uyum Değerleri

Uyum Kriteri	$\chi^2$	p	$\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	IFI	SRMR	NFI	GFI
Önerilen Uyum Değerleri	241,128	0,011	1,813	0,074	0,864	0,918	0,06	0,833	0,915

Tablo 3'te yer alan önerilen uyum değerleri incelendiğinde ki-kare değeri 241,128; p değeri 0,011; RMSEA değeri 0,074; GFI değeri 0,915; ki-kare/serbestlik derecesi 1,813 ve SRMR değeri 0,06 saptanmış olup bu kriterlerin Tablo 1'de ifade edilen uyum istatistiklerine uygun olduğu, CFI değeri ile NFI değerlerinin ise uyum istatistiklerine uygun olmadığı saptanmıştır. Test edilen Örgütsel Bağlılık Ölçeğine (ÖBÖ-2) ilişkin standardize edilmiş çözüm değerleri Şekil 2'de ifade edilmiştir.

**Şekil 2:** ÖBÖ-2 / Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri

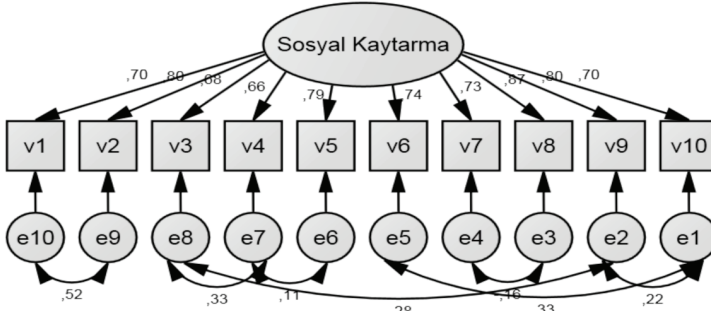


10 maddeden oluşan Sosyal Kaytarma Ölçeğine (SKÖ-1) Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanması sonucunda elde edilen önerilen uyum değerleri Tablo 4’te ifade edilmiştir.

**Tablo 4:** SKÖ-1 / Önerilen Uyum Değerleri

Uyum Kriteri	$\chi^2$	p	$\chi^2 / sd$	RMSEA	CFI	IFI	SRMR	NFI	GFI
<b>Önerilen Uyum Değerleri</b>	78,323	0,001	2,797	0,110	0,950	0,951	0,05	0,926	0,905

Tablo 4’teki önerilen uyum değerleri incelendiğinde ki-kare değeri 78,323; p değeri 0,001; RMSEA değeri 0,110; GFI değeri 0,905; CFI değeri 0,950; NFI değeri 0,926; ki-kare/serbestlik derecesi 2,797 ve SRMR değeri 0,05 saptanmış olup bu kriterlerin Tablo 1’de ifade edilen uyum istatistiklerine uygun olduğu belirlenmiştir. Şekil 3’te test edilen Sosyal Kaytarma Ölçeğine (SKÖ-1) ilişkin standardize edilmiş çözüm değerleri ifade edilmiştir.



**Şekil 3:** SKÖ-1 / Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri

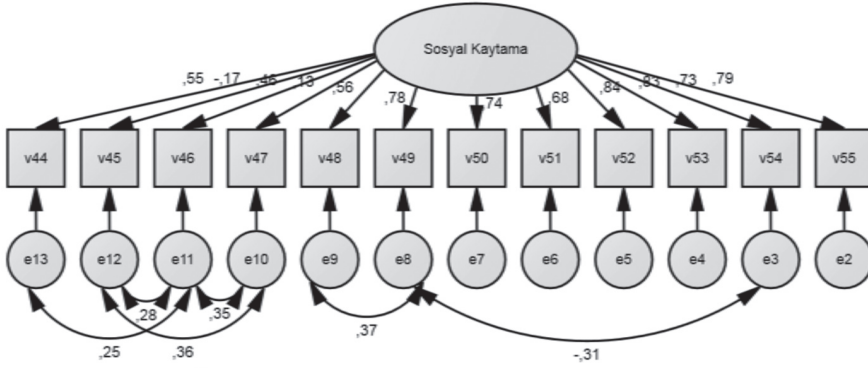
13 maddeden oluşan Sosyal Kaytarma Ölçeğine (SKÖ-2) Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanması sonucunda elde edilen önerilen uyum değerleri Tablo 5’te ifade edilmiştir.

**Tablo 5:** SKÖ-2 / Önerilen Uyum Değerleri

Uyum Kriteri	$\chi^2$	p	$\chi^2 / sd$	RMSEA	CFI	IFI	SRMR	NFI	GFI
<b>Önerilen Uyum Değerleri</b>	83,003	0,001	1,729	0,070	0,959	0,959	0,10	0,909	0,911

Tablo 5’te yer alan önerilen uyum değerleri incelendiğinde ki-kare değeri 83,003; p değeri 0,001; RMSEA değeri 0,070; GFI değeri 0,911; CFI değeri 0,959; NFI değeri

0,909; ki-kare/serbestlik derecesi 1,729 ve SRMR değeri 0,10 saptanmış olup bu kriterlerin Tablo 1’de ifade edilen uyum istatistiklerine uygun olduğu belirlenmiştir. Şekil 4’te test edilen Sosyal Kaytarma Ölçeğine (SKÖ-2) ilişkin standardize edilmiş çözüm değerleri ifade edilmiştir.



Şekil 4: SKÖ-2 / Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri

Tablo 6’da Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda yapısal geçerliği sağlanan ölçeklere yönelik güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda; Cronbach’s Alpha katsayısı SKÖ-1 için 0.931, SKÖ-2 için 0.841, ÖBÖ-1 için 0.763 ve ÖBÖ-2 için 0.878 olarak saptanmıştır. Elde edilen bu değerler, araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 6: Güvenirlik Analizi Sonuçları

	N of Items	Cronbach’s Alpha
<i>Sosyal Kaytarma Ölçeği / SKÖ-1</i>	10	0.931
<i>Sosyal Kaytarma Ölçeği / SKÖ-2</i>	12	0.841
<i>Örgütsel Bağlılık Ölçeği / ÖBÖ-1</i>	13	0.763
<i>Örgütsel Bağlılık Ölçeği / ÖBÖ-2</i>	19	0.878

Araştırma kapsamında elde edilen verilere yönelik gerçekleştirilen normallik testi sonucunda ortaya çıkan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk değerleri Tablo 7’de, betimleyici istatistikler ise Tablo 8’de ifade edilmiştir. Tablo 7’de yer alan Kolmogorov-Smirnov değerleri dikkate alındığında ÖBÖ-1 dışındaki diğer ölçeklerden elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

**Tablo 7:** Normallik Test Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Sosyal Kaytarma Ölçeği (SKÖ-1)</i>	0.073	116	0.188	0.980	116	0.073
<i>Sosyal Kaytarma Ölçeği (SKÖ-2)</i>	0.055	116	0.200	0.989	116	0.457
<i>Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ-1)</i>	0.091	116	0.020	0.986	116	0.260
<i>Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ-2)</i>	0.069	116	0.200	0.988	116	0.389

Tüm ölçeklerden elde edilen verilerin skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri Tablo 8’de detaylandırılmıştır. Kolmogorov-Smirnov değerine göre normal dağılım göstermeyen ÖBÖ-1 kodlu ölçekten elde edilen verilere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olduğu ve George ve Mallery’nin (2003) sınıflandırmasına göre bu verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

**Tablo 8:** Normallik Testleri - Betimleyici İstatistikler

		Statistic	Std. Error
<i>Sosyal Kaytarma Ölçeği / SKÖ-1</i>	<i>Skewness</i>	-0.122	0.225
	<i>Kurtosis</i>	-0.724	0.446
<i>Sosyal Kaytarma Ölçeği / SKÖ - 2</i>	<i>Skewness</i>	0.101	0.225
	<i>Kurtosis</i>	0.118	0.446
<i>Örgütsel Bağlılık Ölçeği / ÖBÖ-1</i>	<i>Skewness</i>	0.120	0.225
	<i>Kurtosis</i>	-0.551	0.446
<i>Örgütsel Bağlılık Ölçeği / ÖBÖ-2</i>	<i>Skewness</i>	-0.261	0.225
	<i>Kurtosis</i>	0.070	0.446

Bir davranış ölçen iki farklı ölçeğe yönelik olarak; ölçeklerden elde edilen değerlerin uyumunun sınanması için sınıf içi güvenilirlik değerlendirilmesi yapılmış, elde edilen sınıf içi korelasyon katsayısı, güven aralığı ve değişim katsayısı değerleri Tablo 9’da ifade edilmiştir. Bu tablo incelendiğinde; sosyal kaytarma ölçeklerinin (SKÖ-1, SKÖ-2) sınıf içi korelasyon katsayısının 0,707 örgütsel bağlılık ölçeklerinin (ÖBÖ-1, ÖBÖ-2) sınıf içi korelasyon katsayısının ise 0,827 olduğu ve bu değerlerin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları arasındaki sınıf içi korelasyon katsayıları incelendiğinde; devamlılık boyutunun sınıf içi korelasyon katsayısının 0,922, normatif bağlılık boyutunun sınıf içi korelasyon katsayısının 0,848 olduğu ve kabul dü-

zeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık boyutunun ise sınıf içi korelasyon katsayısı 0,571 olarak saptanmış ve bu örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin iki farklı ölçeğe yönelik ölçümlerin uyumlu olmadığı belirlenmiştir. Ölçeklerin değişim katsayıları incelendiğinde ise ölçümler arasındaki en yoğun farklılığın sosyal kaytarma ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutunda gerçekleştiği görülmektedir.

**Tablo 9:** Sınıf İçi Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ölçek 1 / Ölçek 2		
	SKK	% 95 GA	Değişim Katsayısı
<i>Sosyal Kaytarma Ölçeği</i>	0,707	(0,575 - 0,799)	30,6
<i>Örgütsel Bağlılık Ölçeği</i>	0,827	(0,749 - 0,881)	13,9
<i>- Duygusal Bağlılık Boyutu</i>	0,571	(0,377 - 0,705)	33,1
<i>- Devamlılık Bağlılığı Boyutu</i>	0,922	(0,887 - 0,947)	15,0
<i>- Normatif Bağlılık Boyutu</i>	0,848	(0,780 - 0,896)	14,5

SKÖ-1 ve SKÖ-2 ile ÖBÖ-1 ve ÖBÖ-2 ölçeklerinden elde edilen değerler arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı saptanması için Paired Sample T testi kullanılmış ve test sonuçları Tablo 10'da belirtilmiştir. Buna göre; sosyal kaytarma değişkenine ait ölçek SKÖ-1 ve SKÖ-2 arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğine ait ölçek ÖBÖ-1 ve ÖBÖ-2 arasında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu ölçeklerin alt boyutları incelendiğinde; her iki ölçek arasında normatif bağlılığın anlamlı bir farklılık gösterdiği ve ortalamalar dikkate alındığında ÖBÖ-2'de ÖBÖ-1'e kıyasla çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi ile normatif bağlılık boyutunun daha yüksek ölçüldüğü belirlenmiştir.

**Tablo 10:** Paired Sample T Testi

	Ölçek 1	Ölçek 2	Ö1 / Ö2
	Ortalama±SD	Ortalama±SD	p
<i>Sosyal Kaytarma</i>	3.1955 ± 0.95	3.0754 ± 0.70	0.124*
<i>Örgütsel Bağlılık</i>	2.9855 ± 0.51	3.0549 ± 0.62	0.041
<i>- Duygusal Bağlılık Boyutu</i>	3.0603 ± 0.59	3.0893 ± 0.85	0.693*
<i>- Devamlılık Bağlılığı Boyutu</i>	2.9152 ± 0.86	3.0399 ± 0.80	0.225*
<i>- Normatif Bağlılık Boyutu</i>	2.9804 ± 0.70	3.0911 ± 0.72	0.006

\* p>0.05

Tablo 11’de dört farklı ikili ölçek kombinasyonuna yönelik korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre; ÖBÖ-1 ile SKÖ-1 arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. ÖBÖ-1 ile SKÖ-2 arasında ise negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. ÖBÖ-1’in alt boyutları incelendiğinde; duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı ile SKÖ-1 arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı; normatif bağlılık ile SKÖ-1 arasında ise negatif yönde ve düşük şiddette anlamlı bir ilişki bulunduğu; devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile SKÖ-2 arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu; duygusal bağlılık ile SKÖ-2 arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

ÖBÖ-2 ile SKÖ-1 incelendiğinde; aralarında negatif yönde düşük şiddette anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile SKÖ-1 arasında düşük şiddette anlamlı bir ilişki olduğu, devamlılık bağlılığı ile SKÖ-1 arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. ÖBÖ-2 ile SKÖ-2 incelendiğinde; aralarında negatif yönde ve orta şiddette anlamlı bir ilişkinin olduğu, ayrıca SKÖ-2 ile örgütsel bağlılığın tüm boyutları arasında da negatif yönde ve orta şiddette anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

**Tablo 11:** Korelasyon Analizi Sonuçları

		<i>Sosyal Kaytarma Ölçeği (SKÖ-1)</i>	<i>Sosyal Kaytarma Ölçeği (SKÖ-2) (SKÖ-2)</i>
<b>Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ-1)</b>	Pearson Correlation	-0.098	-0.363
	Sig. (2-tailed)	0.302*	0.000
<b>- Duygusal Bağlılık</b>	Pearson Correlation	0.133	0.067
	Sig. (2-tailed)	0.161*	0.485*
<b>- Devamlılık Bağlılığı</b>	Pearson Correlation	-0.033	-0.340
	Sig. (2-tailed)	0.726*	0.000
<b>- Normatif Bağlılık</b>	Pearson Correlation	-0.243	-0.401
	Sig. (2-tailed)	0.010	0.000
<b>Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ-2)</b>	Pearson Correlation	-0.268	-0.522
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.000
<b>- Duygusal Bağlılık</b>	Pearson Correlation	-0.316	-0.432
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000
<b>- Devamlılık Bağlılığı</b>	Pearson Correlation	-0.150	-0.405
	Sig. (2-tailed)	0.115*	0.000
<b>- Normatif Bağlılık</b>	Pearson Correlation	-0.199	-0.436
	Sig. (2-tailed)	0.036	0.000

\* p>0.05

Araştırmada ÖBÖ-1, ÖBÖ-2, SKÖ-1 ve SKÖ-2 arasındaki ilişkiye yönelik olarak çoklu regresyon analizi uygulanabilmesi için regresyon varsayımları incelenmiş, otokorelasyon, eş varyanslılık, hataların normalliği ve çoklu doğrusal bağlantı testleri uygulanmıştır. Hataların bağımsızlığının saptanması için gerçekleştirilen otokorelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; SKÖ-1 & ÖBÖ-1, SKÖ-1 & ÖBÖ-2, SKÖ-2 & ÖBÖ-1 ve SKÖ-2 & ÖBÖ-2 eşleştirmelerine yönelik dört regresyon modelinin Durbin-Watson değeri sırasıyla 1.610, 1.775, 1.396 ve 1.327 saptanmıştır. Elde edilen bu değerler Field'ın (2009) tanımlamasına göre değerlendirildiğinde, oluşturulan dört modelde de otokorelasyon olmadığı tespit edilmiştir.

Regresyon analizlerine yönelik gerçekleştirilen eş varyanslılık (homoscedasticity) analizi sonuçları Tablo 12'de ifade edilmiştir. SKÖ-1 & ÖBÖ-1, SKÖ-1 & ÖBÖ-2, SKÖ-2 & ÖBÖ-1 ve SKÖ-2 & ÖBÖ-2 modellerinin Breusch-Pagan ve Koenker test sonuçlarında anlamlılık değerlerinin 0.05'ten büyük olduğu, dolayısıyla da tüm modellerin eş varyanslılık (homoscedasticity) gösterdiği belirlenmiştir.

**Tablo 12:** Breusch-Pagan ve Koenker Testi

		LM	Sig.
<i>SKÖ-1 &amp; ÖBÖ-1</i>	<i>BP</i>	3.575	0.311
	<i>Koenker</i>	5.697	0.127
<i>SKÖ-1 &amp; ÖBÖ-2</i>	<i>BP</i>	6.132	0.105
	<i>Koenker</i>	10.450	0.015
<i>SKÖ-2 &amp; ÖBÖ-1</i>	<i>BP</i>	5.926	0.115
	<i>Koenker</i>	6.687	0.083
<i>SKÖ-2 &amp; ÖBÖ-2</i>	<i>BP</i>	1.144	0.767
	<i>Koenker</i>	1.997	0.573

Regresyon modellerinde hataların normalliğinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen normallik test sonuçlarına göre; SKÖ-1 & ÖBÖ-2, SKÖ-2 & ÖBÖ-1 ve SKÖ-2 & ÖBÖ-2 modellerine ilişkin hataların Kolmogorov-Smirnov değerinin 0.05'ten büyük olduğu, SKÖ-1 & ÖBÖ-1 regresyon modeline ilişkin hataların ise Kolmogorov-Smirnov değerinin 0.05'ten küçük olduğu ancak Shapiro-Wilk değerinin 0.05'ten büyük olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle ilgili modelin betimleyici istatistikleri incelenmiş ve çarpıklık (skewness) değeri 0,107, basıklık (kurtosis) değeri ise -0,724 saptanmıştır. Elde edilen bu bulgular George ve Mallery'nin (2003) sınıflandırmasına göre değerlendirildiğinde, tüm regresyon modellerindeki hataların normal dağılım gösterdiği saptanmıştır.

Regresyon modellerine ilişkin çoklu doğrusal bağlantının (Multicollinearity) saptan-

masına yönelik analiz sonuçları Tablo 13’te ifade edilmiştir. Buna göre, dört çoklu regresyon modelinde de bağımsız değişkenlere ilişkin VIF değerinin 5’ten küçük olduğu, başka bir ifadeyle modellerdeki bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantının olmadığı belirlenmiştir.

**Tablo 13:** Multicollinearity - VIF Değerleri

		<i>Sosyal Kaytarma Ölçeği (SKÖ-1)</i>	<i>Sosyal Kaytarma Ölçeği (SKÖ-2)</i>
<i>Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ-1)</i>	<i>Duygusal Bağlılık</i>	1.054	1.054
	<i>Devamlılık Bağlılığı</i>	1.187	1.187
	<i>Normatif Bağlılık</i>	1.160	1.160
<i>Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ-2)</i>	<i>Duygusal Bağlılık</i>	1.530	1.530
	<i>Devamlılık Bağlılığı</i>	1.346	1.346
	<i>Normatif Bağlılık</i>	1.625	1.625

Tablo 14’te SKÖ-1 & ÖBÖ-1, SKÖ-1 & ÖBÖ-2, SKÖ-2 & ÖBÖ-1 ve SKÖ-2 & ÖBÖ-2 ölçeklerine ilişki çoklu regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda; oluşturulan 4 farklı modelde de p değerinin 0.05’ten küçük olmasından dolayı kurulacak regresyon modellerinin istatistiksel olarak anlamlılık ifade ettiği saptanmıştır.

**Tablo 14:** ANOVA Testleri Tablosu

	<b>Sum of Squares</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<i>SKÖ-1 &amp; ÖBÖ-1</i>	Regression	915.576	305.192	
	Residual	9287.201	85.993	3.549
	Toplam	10202.777		0.017
<i>SKÖ-1 &amp; ÖBÖ-2</i>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
	Regression	1028.006	342.669	
	Residual	9174.770	84.952	4.034
	Toplam	10202.777		0.009
<i>SKÖ-2 &amp; ÖBÖ-1</i>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
	Regression	1860.529	620.176	
	Residual	6151.391	56.957	10.888
	Toplam	8011.920		0.000
<i>SKÖ-2 &amp; ÖBÖ-2</i>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
	Regression	2198.297	732.766	
	Residual	5813.623	53.830	13.613
	Toplam	8011.920		0.000

Çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen model özetleri Tablo 15'te ifade edilmiştir. Tabloda yer alan SKÖ-1 & ÖBÖ-1 modeli incelendiğinde, sosyal kaytarmadaki (SKÖ-1) değişimin %6,4'ünü örgütsel bağlılıktaki (ÖBÖ-1) değişimin açıkladığı; SKÖ-1 & ÖBÖ-2 modeli incelendiğinde, sosyal kaytarmadaki (SKÖ-1) değişimin %7,6'sını örgütsel bağlılıktaki (ÖBÖ-2) değişimin açıkladığı; SKÖ-2 & ÖBÖ-1 modeli incelendiğinde, sosyal kaytarmadaki (SKÖ-2) değişimin %19'unu örgütsel bağlılıktaki (ÖBÖ-1) değişimin açıkladığı; SKÖ-2 & ÖBÖ-2 modeli incelendiğinde ise sosyal kaytarmadaki (SKÖ-2) değişimin %25,4'ünü örgütsel bağlılıktaki (ÖBÖ-2) değişimin açıkladığı saptanmıştır.



**Tablo 15:** Model Özetleri

	$\beta$	t	Sig.	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	
<b>SKÖ-1 &amp; ÖBÖ-1</b>	<i>Constant</i>	33.879	5.985	0.000	0.090	0.064
	<i>Duygusal Bağlılık</i>	0.685	1.792	0.076		
	<i>Devamlılık Bağlılığı</i>	0.091	0.328	0.743		
	<i>Normatif Bağlılık</i>	-0.763	-2.840	0.005		
<b>SKÖ-1 &amp; ÖBÖ-2</b>	$\beta$	t	Sig.	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	
	<i>Constant</i>	43.801	9.930	0.000	0.101	0.076
	<i>Duygusal Bağlılık</i>	-0.663	-2.620	0.010		
	<i>Devamlılık Bağlılığı</i>	-0.031	-0.134	0.894		
<i>Normatif Bağlılık</i>	-0.043	-0.222	0.825			
<b>SKÖ-2 &amp; ÖBÖ-1</b>	$\beta$	t	Sig.	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	
	<i>Constant</i>	54.798	15.828	0.000	0.204	0.190
	<i>Duygusal Bağlılık</i>	0.172	-4.590	0.140		
	<i>Devamlılık Bağlılığı</i>	-0.552	-2.442	0.016		
<i>Normatif Bağlılık</i>	-0.769	-3.483	0.001			
<b>SKÖ-2 &amp; ÖBÖ-2</b>	$\beta$	t	Sig.	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	
	<i>Constant</i>	58.651	16.703	0.000	0.274	0.254
	<i>Duygusal Bağlılık</i>	-0.448	-2.224	0.028		
	<i>Devamlılık Bağlılığı</i>	-0.403	-2.222	0.028		
<i>Normatif Bağlılık</i>	-0.309	-2.007	0.047			

Model özetleri tablosu esas alınarak oluşturulan regresyon denklemleri Tablo 16'da formüle edilmiştir. Bu denklemlere göre; SKÖ-1 & ÖBÖ-1 modelinde örgütsel bağlılığın normatif, SKÖ-1 & ÖBÖ-2 modelinde ise örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunun sosyal kaytarma (SKÖ-1) üzerinde anlamlı bir etki yaptığı; SKÖ-2 & ÖBÖ-1 modelinde örgütsel bağlılığın devamlılık ve normatif bağlılık boyutunun sosyal kaytarma (SKÖ-2) üzerinde anlamlı bir etki yaptığı; SKÖ-2 & ÖBÖ-2 modelinde ise örgütsel bağlılığın üç boyutunun da sosyal kaytarma (SKÖ-2) üzerinde anlamlı bir etki yaptığı belirlenmiştir.

**Tablo 16:** Regresyon Denklemleri

Model	Denklem
SKÖ-1 & ÖBÖ-1	"Sosyal Kaytarma = 33.879 - (0.763 x Normatif Bağlılık)
SKÖ-1 & ÖBÖ-2	Sosyal Kaytarma = 43.801 - (0.663 x Duygusal Bağlılık)
SKÖ-2 & ÖBÖ-1	Sosyal Kaytarma = 54.798 - (0.552 x Devamlılık Bağlılığı) - (0.769 x Normatif Bağlılık)
SKÖ-2 & ÖBÖ-2	Sosyal Kaytarma = 58.651 - (0.448 x Duygusal Bağlılık) - (0.403 x Devamlılık Bağlılığı) - (0.309 x Normatif Bağlılık)

### Tartışma ve Sonuç

Örgüt psikolojisi araştırmalarında çalışanların örgüt atmosferi içerisindeki tutum ve davranışlarının incelenmesi, örgüt içerisinde çalışma koşullarının ve çalışan davranışlarının optimize edilmesi çalışma refahının artırılabilmesi için önem arz etmektedir. Bunun için de çalışan davranışlarının betimlenerek değerlendirilmesi gerekmektedir. Gerek örgüt psikolojisi alanında gerekse örgütsel davranış alanında davranışların betimlenmesi için sıklıkla ölçek kullanılmaktadır. Alanyazında çalışan davranışlara ait çok sayıda ölçek bulunmakta, araştırmacılar genellikle erişebildiği veya herhangi bir kaynaktan aktarabildiği ölçekleri kullanmayı tercih etmektedir. Ancak bu durumda, bir davranışı ölçmek için geliştirilen her ölçeğin o davranışı aynı düzeyde ölçüp ölçmediği ve farklı ölçek kullanımının araştırma sonuçları üzerinde farklılığa neden olup olmadığı sorunsalı ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle de gerçekleştirilen araştırmada aynı davranışa ait farklı ölçeklere ikili kombinasyon uygulanarak elde edilen istatistiksel sonuçların karşılaştırılması ile örgüt psikolojisinde ölçek seçiminin araştırma sonuçları üzerinde etkisi olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda sınanacak öngörüler için sosyal kaytarma bağımlı değişken, örgütsel bağlılık ise bağımsız değişken seçilmiş ve özel sektör çalışanlarından veri elde edilmiştir. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için değişkenlere ait ölçekler ile ikili kombinasyonlar oluşturulmuştur. Bunun için 10 maddeden oluşan Sosyal Kaytarma Ölçeği (SKÖ-1), 18 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ-1), 13 maddeden oluşan Sosyal Kaytarma Ölçeği (SKÖ-2) ve 33 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ-2) kullanılmıştır. Bu ölçeklere ilişkin kombinasyonlardan elde edilecek sonuçların kabul edilebilir olması için ileri istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Bu teknikler sonucunda; tüm ölçeklerden elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği ve oluşturulan modellerin tamamında regresyon varsayımlarının sağlandığı belirlenmiştir.

Ölçekler arası ilişkileri incelemek için test edilen birinci kombinasyon SKÖ-1 ile ÖBÖ-1 arasında kurulmuştur. Eşleştirmenin korelasyon sonuçları incelendiğinde; sosyal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasında ve sosyal kaytarma ile örgütsel bağlılığın duygusal ve devamlılık boyutu arasında anlamlılık değerinin 0.05'ten yüksek olmasından dolayı anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Sosyal kaytarma ile örgütsel bağlılığın nor-

matif bağlılık boyutu arasında ise anlamlılık değeri 0.05'ten düşük saptanmış ve bu iki değişken arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki belirlenmiştir. Regresyon analizi sonucunda da sosyal kaytarma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunan tek boyutun normatif bağlılık olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgulara göre örgütsel bağlılığın sosyal kaytarmaya etkisini inceleyen bir araştırmacı, eşleştirilen iki ölçeği kullanarak ana değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, alt boyutlar incelendiğinde ise normatif bağlılık arttıkça sosyal kaytarmanın azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Modelin değişimi açıklama oranı %6,4 olmakla birlikte örgütsel bağlılığın sosyal kaytarma üzerinde etkisi sadece tek bir boyut üzerinden yorumlanabilmiş ve duygusal bağlılık ile devamlılık bağlılığının sosyal kaytarmayı etkilemediği ileri sürülmüştür.

Araştırmada test edilen ikinci kombinasyon SKÖ-1 ile ÖBÖ-2 arasında kurulmuştur. Eşleştirmenin korelasyon sonuçları incelendiğinde; sosyal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasında anlamlılık değeri 0.05'ten düşük saptanmış ve negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sosyal kaytarma ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiş ancak devamlılık bağlılığı boyutu ile sosyal kaytarma arasında anlamlılık değeri 0.05'ten yüksek bulunmuştur. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda ise sosyal kaytarma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunan tek boyutun duygusal bağlılık olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgulara göre örgütsel bağlılığın sosyal kaytarmaya etkisini inceleyen bir araştırmacı, eşleştirilen iki ölçeği kullanarak ana değişkenler için örgütsel bağlılık arttıkça sosyal kaytarmanın azalacağı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmacı örgütsel bağlılığın etkisini alt boyutlarıyla incelemek istediğinde ise, sosyal kaytarmadaki değişimin %7,6'sini açıklayan örgütsel bağlılık ölçeğinde sadece duygusal bağlılığın etkisine erişebilmiştir. Bu nedenle de araştırmacı, sosyal kaytarma üzerinde normatif ve duygusal bağlılığın anlamlı bir etkisi olmadığını belirtmiştir.

Araştırmada test edilen üçüncü kombinasyon SKÖ-2 ile ÖBÖ-1 arasında kurulmuştur. Eşleştirmenin korelasyon sonuçları incelendiğinde; sosyal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasında anlamlılık değeri 0.05'ten düşük saptanmış ve negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları incelendiğinde; devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile sosyal kaytarma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmış, duygusal bağlılık boyutu ile sosyal kaytarma arasında ise anlamlılık değeri 0.05'ten yüksek olduğu için anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Regresyon analizi sonucunda; sosyal kaytarma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunan boyutların normatif bağlılık ile devamlılık bağlılığı olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgulara göre örgütsel bağlılığın sosyal kaytarmaya etkisini inceleyen bir araştırmacı, eşleştirilen iki ölçeği kullanarak sosyal kaytarmanın azaltılmasında örgütsel bağlılığın etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmacı örgütsel bağlılığın etkisini alt boyutlarıyla incelemek istediğinde ise sosyal kaytarmadaki değişimin %19'unu açıklayan modelde örgütsel bağlılığı devamlılık ve normatif boyutları ile değerlendirebilmiş, duygusal bağlılığın ise sosyal kaytarmayı etkilemediğini öne sürmüştür.

Araştırmada test edilen dördüncü kombinasyon SKÖ-2 ile ÖBÖ-2 arasında kurulmuştur. Eşleştirmenin korelasyon sonuçları incelendiğinde; sosyal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasında anlamlılık değeri 0.05'ten küçük saptanmış ve bu iki davranış arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları incelendiğinde; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile sosyal kaytarma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda; örgütsel bağlılığın üç boyutunun da sosyal kaytarma üzerinde istatistiksel olarak etkisi olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgulara göre örgütsel bağlılığın sosyal kaytarmaya etkisini inceleyen bir araştırmacı, eşleştirilen iki ölçeği kullanarak örgütsel bağlılığın sosyal kaytarmayı olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Araştırmacı örgütsel bağlılığın bu etkisini alt boyutlar ile açıklamak istediğinde ise sosyal kaytarmadaki değişimin %25.4'ünü açıklayan modelde bağlılığın duygusal, devamlılık ve normatif boyutlarının bütünlük olarak etki düzeyini değerlendirebilmiştir.

Gerçekleştirilen dört kombinasyon ile elde edilen sonuçlar incelendiğinde; eşleştirmeler arasında sosyal kaytarmadaki değişimi açıklama oranı en yüksek olan kombinasyonun SKÖ-2 ile ÖBÖ-2 olduğu, SKÖ-1 ile ÖBÖ-1 eşleştirmesinde örgütsel bağlılık ile sosyal kaytarma arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, SKÖ-1 ile ÖBÖ-2 eşleştirmesinde sadece duygusal bağlılığın incelenebildiği ve SKÖ-2 ile ÖBÖ-1 eşleştirmesinde devamlılık bağlılığı ile normatif bağlılığın incelenebildiği görülmektedir. SKÖ-2 ile ÖBÖ-2 eşleştirmesinde ise örgütsel bağlılığın üç alt boyutunun da etkisi istatistiksel olarak saptanabilmektedir. Bu nedenle sosyal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek isteyen bir araştırmacı için en rasyonel seçimin SKÖ-2 ile ÖBÖ-2 kombinasyonu olduğu, diğer kombinasyonlarda ise ölçüm yetersizliği olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, her ne kadar ölçeklerin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmasa da bir davranışı ölçmek için geliştirilen her ölçeğin ölçüm düzeyinin aynı olmadığı ve ölçeğin bir değişken olarak başka bir davranış ölçeğiyle ilişkilendirildiğinde farklı sonuçlar elde edildiği belirlenmiştir. Örgüt psikolojisinde çalışan davranışının güvenilir seviyede ve doğru bir şekilde ölçülmesinin gerçekleştirilen araştırma kadar gelecekte referans olunacak araştırmalar açısından da ne kadar önemli olduğu düşünüldüğünde, bu çalışmadan elde edilen sonuçların önemi daha da artmaktadır. Hatalı ölçek ile eksik veya yanlış istatistiksel yöntemler kullanılarak bir davranışın değerlendirilmesi hem araştırmanın yapıldığı örgütü yanıltmakta hem de alanyazında gerçek olmayan bilgiye neden olmaktadır. Bunun için en temel öneri, davranışların betimlenmesinde davranışa ait birden çok ölçeğin aynı anda uygulanarak çalışanlardan çoklu veri elde edilmesidir. Bu yöntem ile farklı ölçeklerin karşılaştırılabilmesi, ölçeklerin açıklama düzeylerinin gözlemlenebilmesi ve değişkenlere yönelik daha detaylı değerlendirmeler yapılabilmesi mümkün hale gelecek, davranışların doğru betimlenmesiyle verilerin daha etkin kullanılması ve araştırmalardan elde edilen gerçek sonuçların alanyazında yer alması sağlanacaktır.

### Kaynakça

- Adams, A., ve Cox, A. L. (2008). *Questionnaires, in-depth interviews and focus groups*. In: Cairns P and Cox AL (eds) *Research Methods for Human Computer Interaction*, Cambridge, UK, Cambridge University Press.
- Ajzen, I., ve Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: a theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84, 888-918.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., ve Leiter, M. P. (2011). Work engagement: further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 74-88.
- Blum, L. M., ve Naylor, J. C. (1986). *Industrial psychology: its theoretical and social foundation*. New York: Harper and Row.
- Bogen, K. (1996). *The Effect of questionnaire length on response rates - a review of the literature*. Proceedings of the Section on Survey Research Methods (American Statistical Association), 1020-1025.
- Bradburn, N. (1977) *Respondent burden*. Health Survey Research Methods: Research Proceedings from the 2nd Biennial Conference, 49-53.
- Bulmer, M. (2004). *Questionnaires - Sage benchmarks in social science research methods*, London: Sage Publications.
- Dingle, H. (1950). A Theory of measurement. *The British Journal for the Philosophy of Science*, 1(1), 5-26.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage.
- George, D., ve Mallery, P. (2003). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference*. Boston, MA: Allyn & Bacon
- George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *The Academy of Management Journal*, 35(1), 191-202.
- Jain, S, Dubey, S., ve Jain, S. (2016) Designing and validation of a questionnaire. *International Dental & Medical Journal of Advanced Research*, 2, 1-3.
- Judge, T. A., ve Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367.
- Kothari, C. R. (2004), *Research methodology: methods and techniques*. New Delhi: New Age International.
- Mehra, S. (2017). Scaling techniques of attitude measurement. *International Journal of Advanced Education and Research*, 2(2), 41-50.

- Meyer, J. P., Allen, N. J., ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Michell, J. (1986). Measurement scales and statistics: A Clash of Paradigms. *Psychological Bulletin*, 100(3), 398-407.
- Muchinsky, P. M. (1990). *Psychology Applied to Work*. US: Brooks/Cole Publishing Company.
- Özek, H. (2014). *Örgütlerde sosyal kaytarma davranışı ile psikolojik iklim ilişkisi ve konuyla ilgili bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Paiva, S. M., Perazzo, M. F., Ortiz, F. R., Pordeus, I. A., ve Martins-Junior, P. A. (2018). How to select a questionnaire with a good methodological quality?. *Brazilian Dental Journal*, 29(1), 3-6.
- Pickens, J. (2005). *Attitudes and Perceptions. In organizational behavior in health care*. Ed. Nancy Borkowski. Sudbury, MA: Jones and Bartlett.
- Robinson, J. P., Saver, P., ve Wrightsman, L. S. (1991), *Criteria for scale selection and evaluation*. In J. P. Robinson, P. Saver, and L. S. Wrightsman (eds.), *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes*, San Diego: Academic Press.
- 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.
- Uysal, H. T. ve Çatı, K. (2016). Yükseköğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Girişimci Üniversite Algılamalarında İş ve Örgüt Psikolojisinin Etkisi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(1), 77-93.
- Ülke, H. E. (2006). *Investigating the role of personality and justice perceptions on social loafing*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wasti, A. (1999). *Organizational commitment in a collectivist culture: the case of turkey*. Doctoral Dissertation. US: Illinois At Urbana-Champaign.
- Wasti, A. (2000). *Meyer ve Allenin üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi*. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 401-410.
- Wasti, A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 303-321.
- Zumbo, B. D., Gelin, M. N., ve Hubley, A. M. (2002). *The construction and use of psychological tests and measures*. Encyclopedia of Life Support Systems (EOLSS): Psychology Theme. Oxford: Eolss Publishers.