

ÜÇ BOYUTLU MESLEKİ BAĞLILIK ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE'DE GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİĞİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Bilçin TAK*, B. Aydem (Aydemir) ÇİFTÇİOĞLU**

ÖZET

Bu çalışmanın amacı Meyer ve diğerleri tarafından (1993) geliştirilmiş olan üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkiye bağlamında güvenilir ve geçerli bir araç olup-olmadığını incelemektir. Bu amaçla bir dizi prosedür izlenerek bir saha çalışması yürütülmüştür. Bir kamu üniversite hastanesinde görev yapan 425 hemşireden veri toplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç boyuta ayrıştığını göstermektedir. Çalışmada her bir boyuta ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Bu kapsamda mesleki devamlılık bağlılık boyutu için iç tutarlılık katsayısının düşük (Cronbach alfa katsayısı=0,27) ve ölçeği oluşturan maddeler arası korelasyonun zayıf olduğu tespit edilmiştir. Bundan başka, keşfedici faktör analizi sonuçları da duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı boyutlarında bazı ifadelerin net bir şekilde ilgili faktöre yüklenmediklerini ortaya koymuştur. Araştırma bulgularına ilişkin kısıtlar ve gelecek çalışmalar için öneriler tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: *Mesleki Bağlılık, Duygusal Mesleki Bağlılık, Mesleki Devamlılık Bağlılığı, Normatif Mesleki Bağlılık*

TESTING THREE DIMENSIONAL OCCUPATIONAL COMMITMENT SCALE ON TURKISH SAMPLE: AN EMPIRICAL INVESTIGATION

ABSTRACT

This study attempts to examine if the three dimensional occupational commitment scale developed by Meyer et al. (1993) is a reliable and valid measure in the Turkish context. Using a combination of methodological procedures, this measure was tested by conducting a field study. Data was obtained from 425 nurses in a public university hospital. Confirmatory factor analysis revealed that the three component measures (affective, continuous and normative) occupational commitment were distinguishable from one another. Reliability and validity data for affective, continuous and normative occupational measures were reported. Item analysis of the continuous occupational commitment scale yielded a Cronbach's alpha of 0.27, indicating low inter-item correlation. In addition, exploratory factor analysis results suggest that some items questioning affective, normative and continuous occupational commitment were not clearly loaded on one factor. Research implications and suggestions for future research were also discussed.

Keywords: *Occupational Commitment, Affective Occupational Commitment, Continuous Occupational Commitment, Normative Occupational Commitment*

* Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Görükle Kampüsü, Bursa, E-posta: btak@uludag.edu.tr

** Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Görükle Kampüsü, Bursa, E-posta: aydemaydemir@uludag.edu.tr

GİRİŞ

1960'lı yıllardan bu yana yürütülen çalışmalarda bağlılık kavramı türleri, öncülleri ve ardılları bağlamında incelenmektedir. Bu çalışmaların en belirgin ortak özelliği ise kavramı farklı biçimleri ve türleri olan, karmaşık ve çok boyutlu bir yapı olarak tanımlamalarıdır. Bir diğer deyişle bireylerin bağlılığından söz edildiğinde görevlerine, örgütlerine, mesleklerine (Alutto, Hrebiniak ve Alonso, 1973; Blau 1985; Cohen, 1998; Hackett, Lapierre ve Hausdorf, 2001; Morrow, 1993) yöneticilerine, çalıştıkları birim veya iş gruplarına bağlanabildikleri belirtilmektedir (Becker, 1992; Becker ve Billings, 1993; Wasti ve Can, 2007) .

Bağlılık odakları üzerine yürütülen yakın zamanlı çalışmalarda çalışanların mesleklerine yönelik olarak geliştirdikleri bağlılığın diğer bağlılık türlerine göre daha fazla ön plana çıktığı (Blau, 2001a; Blau, 2003; Carson, Carson ve Bedeian,1995; Carson ve Carson, 1997; May, Korcynski ve Frenkel, 2002; Morrow, 1993), dolayısıyla mesleki bağlılığın yapısı, bireysel ve örgütsel sonuçları, diğer bağlılık türleri ile olan ilişkisi ve nasıl ölçülebileceğinin yeniden kavramsallaştırılması gerektiği belirtilmektedir. (Blau, 2007; Blau ve Lunz, 1998; Chang, Du ve Huang, 2006; Chang, Chi ve Miao, 2007; Irving, Coleman ve Cooper, 1997; Lee, Carswell ve Allen, 2000; Scarpello ve Vandenberg, 1994; Snape ve Redman, 2003; Sorensen ve Sorensen, 1974; Wallace, 1995; Wang ve Armstrong, 2004). Bu çalışmanın amacı mesleki bağlılığın Türkiye'de ölçümüne yönelik bir araç önermektir. Bu amaçla öncelikle ilgili yazın taranarak mesleki bağlılığın kavramsallaştırılmasına ve ölçümüne yönelik çalışmalar incelenmiş ve Meyer ve diğerleri tarafından geliştirilmiş olan Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeği Türkçe'ye çevrilerek güvenilirlik ve geçerlilik açısından sınanmıştır.

YAZIN İNCELEMESİ

Mesleki bağlılık yazını incelendiğinde kavramın ilk olarak 1971 yılında Greenhaus tarafından tanımlandığı görülmektedir. Ancak mesleki bağlılığın bugün tartışıldığı anlamda ilk kez Morrow (1983) tarafından geliştirilmiş olan beş faktörlü bağlılık modeli içinde kavramsallaştırıldığı genel kabul görmektedir. Bu kapsamda mesleki bağlılık, "mesleki kimliğin ön plana çıkarılması, mensubu olunan meslek için çaba sarf edilmesi, mesleki hedef, değer, norm ve etik ilkelere bağlılık geliştirilmesi" olarak tanımlamaktadır (Aranya ve Ferris, 1984; Lanchman ve Aranya, 1986). Yine ilgili yazını yönlendiren araştırmacılar Blau ise kavramı, "bireylerin mesleğine veya yaptığı işe yönelik tutumu" olarak açıklamaktadır (Blau, 1985, 1989, 2001a). Bu çalışmada incelenen mesleki bağlılık kavramsallaştırmasını geliştiren Meyer ve diğerleri ise mesleki bağlılığı "bireylerin meslekleri ile aralarında geliştirdikleri psikolojik ilişki ve mesleklerine yönelik duygusal tepkileri" olarak ifade etmektedirler. Yazarlara göre yüksek düzeyde mesleki bağlılık gösteren çalışanlar,

Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması

yetenek ve özelliklerini, kariyerini geliştirmek için çaba harcayan, mesleğinde ilerlemeye çalışan ve meslekten ayrılma niyeti düşük olan bireylerdir (Lee vd., 2000; Meyer, Allen ve Smith, 1993).

İlgili yazın incelendiğinde mesleki bağlılığın nasıl kavramsallaştırılacağına ilişkin farklı yaklaşımların kabul gördüğü izlenmektedir. Bazı yazarlara göre mesleki bağlılık tek boyutlu bir kavramdır (Aranya ve Ferris, 1984; Blau 1985; 1989; Carson ve Bedeian, 1994; Greenhous, 1971; Lanchman ve Aranya, 1986; Ritzer ve Trice, 1969). Meyer ve diğerlerinin modeli başta olmak üzere bir diğer grup çalışmada ise mesleki bağlılık çok boyutlu olarak kavramsallaştırılmaktadır (Meyer vd., 1993; Carson vd., 1995; Bedeian, 2002; Blau, 2001a, 2001b, 2003).

Meyer ve diğerleri ilgili yazında kabul gören Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık kavramsallaştırmasını (Meyer ve Allen, 1991) esas alarak mesleki bağlılığı duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç boyutlu olarak tanımlamışlardır. Yazarlara göre her üç mesleki bağlılık biçimi de "bireyin meslekte kalma olasılığı" ile ilişkili olmakla birlikte bu isteğin derecesi bağlılık türüne göre farklılaşabilmektedir. Bu kapsamda örneğin mesleğine duygusal olarak bağlı bireylerin *meslekte kalmayı çok güçlü bir biçimde arzu etmesi* söz konusudur. Mesleğe ilişkin olumlu deneyim, fırsatlar ve tatmin düzeyi artıca da bireylerin mesleklerine duygusal olarak bağlanma düzeyleri artmaktadır. Duygusal mesleki bağlılığın davranışsal yansımaları dikkate alındığında ise mesleğine duygusal olarak bağlı bireylerin mesleki gelişime daha fazla önem verdikleri, bu amaçla mesleki yayınları izledikleri, mesleklerine ilişkin konferanslara katıldıkları ve mesleki uzmanlıklarını geliştiren bilimsel çalışmaları takip ettikleri belirtilmektedir (Meyer vd., 1993).

Mesleki devamlılık bağlılığı ise bireylerin mesleğinden ayrılmasının maliyetini ya da meslekte kalmasından doğacak faydayı dikkate alarak bağlılık geliştirmesidir. Yani birey duygusal ya da normatif gerekçelerle değil zorunluluklar nedeniyle mesleğinde kalmaya devam etmektedir (Meyer vd., 1993).

Son olarak normatif mesleki bağlılık ise yazarlara göre bireyin *meslekte kalmayı bir yükümlülük olarak görmesidir*. Bireyler belirli bir davranış şeklini benimsemeye ilişkin normatif baskıları içselleştirdiklerinde ve bunun sonuçlarından fayda gördüklerinde mesleklerine normatif nitelikte bir bağlılık geliştirmektedirler. Örneğin ailesinde aynı meslekten kişiler olması veya kariyer gelişiminin finansal olarak desteklenmesi normatif mesleki bağlılığın gelişmesine sebep olabilmektedir (Meyer vd., 1993).

Meyer ve diğerlerinin geliştirdiği mesleki devamlılık bağlılığı kavramsallaştırmasından hareketle Carson ve diğerleri (1995, 1996), Becker'ın (1960) birikim maliyeti (side-bets) yaklaşımını da dikkate alarak Mesleki Siper (Occupational Entrachment) kavramını geliştirmişlerdir. Araştırmacılara göre çalıştıkları örgütten ayrılan bireyler gibi mesleğinden ayrılan bireylerin de ekonomik ya da psikolojik kayıplara uğramaları söz konusudur. Dolayısıyla bireyler

Bilçin Tak ve B. Aydem (Aydemir) Çiftçioğlu

mesleklerinden ayrılma kararı aldıklarında gerek bu mesleğe yaptıkları yatırımdan gerekse de mesleğinin kendisine sağladığı sosyal ve duygusal katkılardan mahrum kalmaktadır. Bu tespitler çerçevesinde Carson ve diğerleri devamlılık bağlılığını mesleki yatırım (occupational investment), duygusal maliyet (emotional costs) ve mesleki alternatif kitlediği (limitedness of occupational alternatives) olmak üzere üç boyutta tanımlamışlardır (Carson vd., 1995; Carson vd., 1996; Carson ve Carson, 1997; Bedeian, 2002).

Gary Blau ise Meyer ve diğerlerinin geliştirdiği üç boyutlu mesleki bağlılık kavramsallaştırması ile Carson ve diğerleri tarafından geliştirilen mesleki siper kavramsallaştırmasını birleştirerek bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmada Carson ve diğerlerinin önerdiği mesleki yatırım ve duygusal maliyet boyutları birleştirilerek birikim maliyeti olarak modele dahil edilmiştir. İlgili yazında önemli görölen bu çalışmaya göre mesleki bağlılık duygusal, normatif, birikim maliyeti (accumulated costs) ve alternatif kitlediği (limited alternatives) olmak üzere dört boyutlu bir kavramdır (Blau, 2001a, 2001b, 2003).

MESLEKİ BAĞLILIK İN ÖLÇÜMÜ

Mesleki bağlılığın tanımlanmasına ve kavramsallaştırılmasına ilişkin tartişmalar kavramın ölçölmesi amacıyla kullanılan ölçeğin yapılandırılmasında da etkili olmuştur. Bu bağlamda yazında araştırmaçıların türetilmiş ve özgün ölçeklerden faydalandıkları görölmektedir.

Türetilmiş ölçekler genel kabul gören örgütsel bağlılık ölçeklerinde "örgüt" sözcüğünün "meslek" sözcüğü ile değiştirilmesi yoluyla geliştirilmektedir. Ritzer ve Trice (1969) tarafından geliştirilmiş olan ölçek, bu tür ölçeklerin ilk örneklerinden biridir. Söz konusu 10 maddelik ölçek bireylerin meslekte kalma eğilimlerini "gelirlerinde ve çalışma koşullarında sağlanabilecek iyileşmeleri" temel olarak sorgulamaktadır. Bu kapsamda ele alınabilecek bir diğer çok bilinen ölçek ise Profesyonel Bağlılık Ölçeği'dir (Aranya ve Ferris, 1984; Lanchman ve Aranya, 1986). Bu ölçek de Mowday, Steers ve Porter (1979) tarafından geliştirilmiş olan 15 maddelik Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden uyarlanmıştır.

Mesleki bağlılık yazınında kullanıldığı izlenen özgün ölçeklerin başında Kariyer Önemi Ölçeği (Greenhaus, 1971) ve Kariyer Bağlılığı Ölçeği (Blau, 1985) gelmektedir. Meyer ve diğerleri tarafından geliştirilmiş olan özgün ölçek de yine yazında yaygın kabul gören bir diğer özgün ölçektir. Araştırmaçıları yukarıda açıklanan üç boyutlu kavramsallaştırmayı hemşirelik okulu öğrencileri ve yetkili hemşirelerden oluşan iki farklı örnekleme üzerinde test etmişlerdir. Bu kapsamda her bir boyut için altı ifadeden oluşan toplam 18 maddelik mesleki bağlılık ölçeği geliştirmişlerdir (Meyer vd., 1993). Söz konusu üç boyutlu ölçek yabancı yazında güvenilirlik ve geçerlilik açısından sınanmıştır (Chang vd., 2006; Chang vd., 2007; Irving vd.,1997; Snape ve Redman, 2003).

Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması

Mesleki bağlılığı konu edinen Türkçe görgül çalışmalarda ise (Baysal ve Paksoy, 1999; Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Şimşek ve Aslan, 2007; Tak ve Çiftçioğlu, 2008; Tak, Çiftçioğlu, Özçakır ve Divlelioğlu, 2008) bu ölçeğin kullananların sayısının çok sınırlı olduğu izlenmektedir. Tarama motorları ile “mesleki bağlılık” sözcüğü kullanılarak internet araştırması yapılmış, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Bildiri Kitapları ve Türkçe Yönetim ve Organizasyon Bibliyografyası (Kurt ve Özkara, 2007 ve Yönetim Bilimi web sitesi (<http://www.yonetimbilimi.org>¹) incelenmiştir. Bu kapsamda Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe’de geçerlemesinin yapılarak istatistiksel sonuçların açıklandığı bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu nedenle çalışmada Meyer ve diğerleri tarafından geliştirilmiş olan Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeği’nin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerlilik açısından sınanmasına karar verilmiştir. Çalışmaya ilişkin ayrıntılı açıklamalar ve ulaşılan sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

YÖNTEM

Araştırmada Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve mesleki bağlılığı duygusal, devamlılık ve normatif mesleki bağlılık olarak kavramsallaştıran 18 ifade Türkçe’ye çevrilerek güvenilirlik ve geçerlilik açısından incelenmiştir. Soru formunun oluşturulmasında çeviri- tekrar çeviri yöntemi temel alınmıştır. Bu çerçevede ölçek çalışmanın yazarları tarafından önce İngilizce’den Türkçe’ye ve daha sonra Türkçe’den İngilizce’ye çevrilerek anlam açısından olası yanığı payı en aza indirgenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Eğitim Fakültesi’nde görev yapan İngiliz Dili ve Edebiyatı alanında eğitim almış bir öğretim üyesinin uzman görüşünden yararlanılmıştır.

Örneklem

Araştırma bir üniversite hastanesinde görev yapan 425 hemşire üzerinde yürütülmüştür. Bilindiği üzere özgün çalışma da (Meyer vd., 1993) hemşirelerden oluşan bir örneklemden toplanan verilere dayanmaktadır. Farklı bir meslek grubunun seçilmesi halinde “hemşirelik mesleği/ hemşire olmak” gibi ifadelerin seçilen mesleğe uyarlanması kaçınılmaz olacaktır. Bu uyarlamanın özgün ölçeğin Türkçe’ye çevrilmesinden öte bir değişime yol açabileceği düşünülerek hemşirelerden oluşan bir örneklemin seçilmesine karar verilmiştir. Örneklemin yaş, medeni durum, öğrenim durumu, pozisyon , mesleki ve örgütsel kıdem ve ilk iş yeri olup-olmama açısından dağılımı Tablo 1 üzerinde ayrıntılı şekilde açıklanmıştır. Görüldüğü gibi deneklerin %86’sı yüksek okul veya fakülte mezunu, %66’sı 30

¹ YönetimBilimi.org (<http://www.yonetimbilimi.org>)

Bilçin Tak ve B. Aydem (Aydemir) Çiftçioğlu

yaşın altında ve %51'i evlidir. %60'ı beş yılın üzerinde mesleki ve %59'u dört yıldan daha fazla bir örgütsel kıdeme sahiptirler.

Tablo 1: Veri Toplanan Örnekleme İlişkin Bilgiler

Medeni Durum	
Evli	%51
Bekar	%49
Yaş	
25 ve altı	%28
26-30	%38
31-40	%25
41-50	%7
51 ve üzeri	%2
Pozisyon	
Hemşire	%81
Yönetici Hemşire	%5
Sorumlu Hemşire	%7
Diğer	%7
Örgütsel Kıdem	
1 yıldan az	%20
1-3 yıl arası	%20
3-7 yıl arası	%26
7-15 yıl arası	%20
15 yıl ve üzeri	%15
Öğrenim Durumu	
Lise	%10
Meslek Yüksek Okulu	%46
Üniversite	%42
Yüksek Lisans	%2
Mesleki Kıdem	
5 yıldan az	40
5-10 yıl arası	31
11-15 yıl arası	9
16-20 yıl arası	13
21 yıl ve üzeri	4
İlk işyeri olup-olmama	
İlk işyeri	%60
İlk işyeri değil	%40

ANALİZ

Veriler STATISTICA 7.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizleri bu yazılımın SEPATH (Steiger, 1994) modülü kullanılarak yürütülmüştür.

Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması

Bu kapsamda yukarıda da belirtildiği gibi öncelikle ölçeğin Türkçe çevirisinin özgün çalışmada olduğu gibi üç boyutlu bir yapıya sahip olup-olmadığı ve faktör yapısı incelenmiştir.

Araştırmada kullanılan çeviri ölçek ve elde edilen verilere dayalı betimleyici istatistikler Ek 1'de açıklanmıştır. Ölçekte yer alan değişkenler arasındaki korelasyonlar incelendiğinde normatif mesleki bağlılık ile duygusal mesleki bağlılık ($r=0,42$; $p<0,001$) ve mesleki devamlılık bağlılığı ile normatif mesleki bağlılık arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki ($r=0,29$; $p<0,001$) olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu çalışmada duygusal mesleki bağlılık ile mesleki devamlılık bağlılığı arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki ($r=-0,003$; $p>0,05$) tespit edilememiştir. Bu bulgu yazında çok atıf alan bir araştırmanın (Irving vd: 1997) bulguları ile uyumludur. Ancak özgün çalışmada (Meyer vd., 1993, $r=-0,19$; $p<0,05$) ve aynı ölçekler kullanılarak yürütülen benzer çalışmaların bir kısmında ise (Chang vd., 2006, $r=0,23$, $p<0,01$; Chang vd., 2007, $r=0,22$, $p<0,05$; Snape ve Redman, 2003, $r=0,11$, $p<0,01$) duygusal ve devamlılık mesleki bağlılık boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi bir ölçeği oluşturan ifade veya maddeleri, bir diğer deyişle gözlenen (manifest) değişkenleri kullanarak ölçeğin ölçtüğü varsayılan gizli (latent) değişkeni ölçme gücünü değerlendirmektedir. Bu nedenle mesleki bağlılığı ölçtüğü iddia edilen 18 ifade kullanılarak çeviri ölçeğin duygusal, devamlılık ve normatif mesleki bağlılık gizli değişkenlerini ölçme gücü doğrulayıcı faktör analizi yardımıyla incelenmiştir.

Bilindiği gibi doğrulayıcı faktör analizleri araştırmacının amaca uygun alternatif modeller tasarlayarak ve tasarladığı bu modelleri uyum iyiliği açısından karşılaştırarak incelemesine olanak vermektedir (Drasgow ve Schmitt, 2002). Bu kapsamda üç alternatif model tasarlanmıştır. İlk modelde 18 ifadenin tümü tek bir faktöre yüklenmiştir. İkinci model ise iki faktörlü bir yapıya sahiptir ve duygusal ve normatif mesleki bağlılık boyutları bir, devamlılık bağlılık ise diğer faktöre yüklenmiştir. Üçüncü (hedef model) model ise üç faktörlüdür ve 18 ifade ait olmaları beklenen boyutlara yüklenerek tasarlanmıştır. İkinci ve üçüncü modelde değişkenler korelasyonlu olarak modele dahil edilmiştir. Çünkü mesleki bağlılığın farklı biçimlerini ölçtüğü varsayılan üç boyut arasında yakınsak geçerliliğin olması beklenmektedir (Blau, 2001a). Böylece hedef model ilk iki model ile karşılaştırılarak ölçeğin yapısı incelenmiştir.

Bilçin Tak ve B. Aydem (Aydemir) Çiftçioğlu

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları bazı katsayı ve endeksler² kullanılarak uyum iyiliği açısından değerlendirilmekte; ölçeğin ölçme gücü ve yapı geçerliliği açısından yargıya varılmaktadır.

Bu kapsamda;

1. Bir modelin uyum iyiliği değerlendirilirken χ^2 /serbestlik derecesi oranının sığra yakın (Joreskog, 1996) olması arzu edilmekle birlikte söz konusu oranın 3 'ün altında olması bir modelin uyum iyiliği açısından kabul edilebilir olmaktadır (Kline, 1998).
2. χ^2 değerinin istatistiksel olarak anlamsız olması tercih edilmektedir. Çünkü bu durum gözlenen ve tahmin edilen varyans veya kovaryans matrislerinin eşit olduğu anlamına gelmektedir. (Schumacker ve Lomax, 1996) Bir diğer ifade ile araştırmacının tasarladığı model doğrulanmış olmaktadır.
3. χ^2 istatistiği örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğu için iyi bir modelin reddedilmesini veya kötü bir modelin kabul edilmesini önlemek için ayrıca uyum iyiliği endekslerine bakılmaktadır (Bogazzi, Yi ve Phillips, 1991). Bu kapsamda GFI, AGFI ve CFI gibi uyum iyiliği endekslerinden yararlanılmakta ve 0,90 ve üzeri mükemmel bir uyumun göstergesi olarak kabul edilmektedir. Ancak, 0,80-0,90 civarında bir değer de (Mulaik, James, Van Alstine, Bennet, Lind ve Stillwell, 1989) makul görülmektedir. Bundan başka, 0,05 civarında bir RMSEA değeri modelin iyi bir uyuma sahip olduğunun göstergesi olarak değerlendirilmekle birlikte (Joreskog, 1996), 0,05 ile 0,08 arasında bir değer de makul kabul edilmektedir. Son olarak da RMSR değerinin 0,10'un altında olduğu modellerin iyi bir uyuma sahip olduğu sonucuna varılmaktadır (Kline, 1998).

Bu çerçevede tasarlanan her bir model bazında En Küçük Kareler-En Çok Olabilirlik Tahmin Yöntemi kullanılarak ulaşılan sonuçlar ve modellerin karşılaştırılması Tablo 2 üzerinde özetlenmiştir. Tablo değerleri üçüncü modelin en iyi model olduğunu ve söz konusu modeller karşılaştırıldığında uyum iyiliği endekslerinin üç faktörlü hedef Model lehine çarpıcı bir şekilde iyileştiğini göstermektedir.

Bu kapsamda çeviri mesleki bağlılık ölçeğinin her biri diğerinden farklı üç boyutlu bir yapıya sahip olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür. Çünkü Model 3 hem birinci modelden hem de iki faktörlü ikinci modelden çok daha iyi bir uyuma sahiptir.

Bilindiği gibi araştırmada ulaşılmak istenen hedef modelin uyum iyiliği kriterlerine uygunluk sağlamasının yanı sıra alternatif modellere göre uyum iyiliği

² χ^2 : Ki Kare, df: serbestlik derecesi, GFI: Joreskog uyum iyiliği indeksi, AGFI: Joreskog düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi CFI: Bentler karşılaştırmalı uyum indeksi, RMSEA: Steiger – Linder yaklaşımın standart hatası indeksi, RMSR : Artıkların kök ortalama karesi, p <0.001***, p<0.01**).

Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması

endekslerinin ve χ^2 /serbestlik derecesi oranları arasındaki farkların önemli ölçüde iyileşmesi önem taşımaktadır. Bu nedenle tek ve iki faktörlü model bazında ulaşılan sonuçların önemi yoktur. Tablo 2 üzerinde de izlendiği gibi üç boyutlu hedef model RMSR ve RMSEA değerleri açısından yazında ifade edilen kriterlere uygunluk sağlamaktadır. Ayrıca görüldüğü üzere hedefe modele ilişkin χ^2 /serbestlik derecesi oranı da 3'ün altındadır. Son olarak hedef modele ilişkin uyum iyiliği endekslerinin mükemmel bir uyumu (0,90 üzeri) yansıtmamakla birlikte kabul edilebilir sınırlar içinde oldukları görülmektedir (Mulaik vd., 1989).

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Modellerin Karşılaştırılması

	GFI	AGFI	df	χ^2	χ^2/df	CFI	SRMSR	RMSEA
Model 1 (tek faktörlü)	0,68	0,59	135	1046	7,75	0,46	0,14	0,17
Model 2 (2 faktörlü)	0,78	0,72	134	670	5	0,68	0,11	0,13
Model 3 (3 faktörlü)	0,89	0,86	132	385	2,92	0,85	0,08	0,08
Modellerin Karşılaştırılması								
		Serbestlik derecesi (farklar)	df	χ^2 (farklar)		χ^2/df (farklar)		
Model 1 – Model 3		3		661		4,83		
Model 2 – Model 3		2		437		3,21		
Model 3 – Model 4		2		285		2,08		

Bu ölçeğe ilişkin olarak İngilizce yazında yayınlanmış olan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde de benzer bir tablo ortaya çıkmaktadır. Özgün çalışmada (Meyer vd, 1993) RNI ve PNFI indeksleri³ kullanılarak modelin uyum iyiliği değerlendirilmiştir. Aynı örneklemelerden elde edilen üç boyutlu modelleme sonuçları RNI için 0,90'ın üzerinde olmakla birlikte PNFI değerleri 0,845; 0,833 ve 0,845 olarak raporlanmıştır. Benzer şekilde Snape ve Redman'ın (2003) çok atf alan çalışmasında AGFI, CFI ve NFI endeksleri 0,90'ın altında ve RMSEA değeri de 0,07 olarak raporlanmaktadır. Üstelik χ^2 /serbestlik derecesi oranı da 3'ün üzerindedir.

³ RNI: Relative noncentrality index, PNFI: Parsimonious normed fit-index

Bilçin Tak ve B. Aydem (Aydemir) Çiftçioğlu

Bundan başka, bu çalışmada kullanılan çeviri ölçek 324 Türk hekimden oluşan bir örneklem üzerinde sinanmış ve benzer bir uyum iyiliği tablosuna ($\chi^2/df=4,2$; GFI=0,84; AGFI=0,80; CFI=0,86; RMSR=0,10; RMSEA=0,10) ulaşmıştır (Tak vd., 2008).

Pek çok çalışmada duygusal, devamlılık ve normatif mesleki bağlılık boyutlarının alt ölçekler olarak bazı araştırmalara dahil edildikleri dikkate alınarak her bir mesleki bağlılık biçimi esasında da doğrulayıcı faktör analizleri yürütülmüştür. Bu kapsamda duygusal mesleki bağlılık ($\chi^2(9)=54^{***}$; GFI=0,95; AGFI=0,89; CFI=0,91; RMSR=0,06; RMSEA=0,09), mesleki devamlılık bağlılığı ($\chi^2(9)=44,54^{***}$; GFI=0,96; AGFI=0,91; CFI=0,93; RMSR=0,05; RMSEA=0,10) ve normatif mesleki bağlılık için ($\chi^2(9)=45^{***}$; GFI=0,96; AGFI=0,91; CFI=0,94; RMSR=0,05; RMSEA=0,10) iyi bir uyuma işaret eden sonuçlara ulaşılmıştır.

Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda üç boyutlu bir yapıya sahip olduğu görülen çeviri ölçeğin faktör yapısı incelenmiştir. Bu kapsamda öncelikle mevcut verilerin faktör analizine uygun olup-olmadığı test edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Katsayısı (0,95) ve Bartlett Küresellik Testi ($p<0,001$) mevcut verilerin faktör analizi için elverişli olduğunu göstermiştir. Daha sonra ise Levene testinden yararlanılarak değişkenlerdeki varyans homojenliği test edilmiş ($p<0,001$) ve analizlerde korelasyon matrisinin kullanılmasına karar verilmiştir. Faktör analizi için diğer döndürme yöntemleri denenmiş ve bu veri seti için en uygun döndürme yönteminin Varimax olduğuna karar verilmiştir. Bu kapsamda literatürde genel kabul gördüğü üzere birden büyük özdeğer sayısı kadar ana bileşen seçilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3'de özetlenmiştir.

Keşfedici faktör analizi sonuçları ölçeğin duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç boyutlu (sırasıyla öz değerler 4,09; 2,91 ve 1,58) olduğunu ve bu yapının toplam varyansın %48'ini açıkladığını göstermektedir. Analiz sonuçları ayrıca üç ifade hariç tüm ifadelerin genel kabul gören 0,40 üzerinde (Hinkin, 1995) faktör yüküne sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bundan başka, ölçekte yer alan iki ifadenin birden fazla faktöre yüklendiği, diğer tüm ifadelerin ise net bir şekilde kavramsal olarak ait oldukları faktörlere yüklendikleri tespit edilmiştir.

Keşfedici faktör analizi sonuçlarına göre özgün çalışmada olduğu gibi duygusal mesleki bağlılık 6 ifadeden oluşmaktadır ve bu faktör tek başına toplam varyansın %16'sını açıklamaktadır. Söz konusu faktöre yüklenen ifadeler incelendiğinde beş ifadenin faktör yüklerinin 0,59 ile 0,75 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ancak, "*Hemşirelik kişisel imajım açısından önem taşımaktadır.*" ifadesinin hem faktör yükünün genel kabul gören 0,40 değerinin altında olduğu hem de bu değere yakın bir faktör yükü ile normatif mesleki bağlılık boyutuna da yüklendiği görülmektedir. Bir diğer deyişle bu ifadenin bazı denekler tarafından bir

Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması

duygusal bağ anlamında, bazıları tarafından ise “hemşire olmak önemlidir” gibi normatif bir önerme olarak algılandığı düşünülebilir.

Tablo 3: Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
<i>Hemşirelik kişisel imajım açısından önem taşımaktadır.</i>	0,36		0,40
Hemşirelik mesleğine girdiğim için pişmanım. (T) ⁴	0,74		
Hemşire olduğum için gurur duyuyorum.	0,73		
Bir hemşire olmaktan hoşlanmıyorum. (T)	0,69		
Hemşirelik mesleği ile kendimi özdeşleştiremiyorum.(Ters skorlanmıştır.)	0,75		
Hemşireliği heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.	0,58		
Bu mesleğe şimdi değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok şey verdim.		0,51	
Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur.		-0,77	
Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatım büyük ölçüde altüst olur.		0,79	
Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya patlar.		0,79	
<i>Beni hemşirelik mesleğini değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok.</i> (T)	-0,23	0,26	
Şu anda mesleğimi değiştirmem için kişisel olarak çok önemli fedakarlıklara katlanmam gerekir.		0,69	
Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum.			0,44
<i>Hemşirelik mesleğinde kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum</i> (T.)			0,22
Hemşirelik mesleğine devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum			0,62
Bana avantaj sağlayacak olsa bile, hemşirelik mesleğini bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum.			0,85
Hemşireliği bırakırsam kendimi suçlu hissederim.			0,78
Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı hemşirelik yapmaya devam ediyorum			0,71
Açıklanan varyans yüzdeliği	0,16	0,15	0,17

Keşfedici faktör analizi sonuçları mesleki devamlılık boyutuna da yine özgün çalışmadaki kavramsallaştırmaya uygun olarak 6 ifade yüklediğini göstermektedir. Bu tek faktörlü yapı toplam varyansın %15’ini açıklamaktadır. Her bir ifadenin aldığı yükler incelendiğinde “*Beni hemşirelik mesleğinden alıkoyacak herhangi bir neden yok.*” ifadesi hariç diğer ifadelerin 0,51 ile 0,80 arasında ve yüksek olarak değerlendirilebilecek yükler aldıkları görülmektedir. Söz konusu ifade ayrıca hem duygusal mesleki bağlılık faktörüne hem de mesleki devamlılık bağlılığı faktörüne düşük bir faktör yükü (sırasıyla -0,25 ve 0,26) ile yüklenmiştir. Bu durum deneklerin bir kısmının “meslek değiştirmekten alıkonma” ifadesine duygusal anlam yükledikleri, bazılarının ise ifadeyi özgün kavramsallaştırmada arzu edildiği gibi “mesleğimi istersem bırakabilirim, beni zorlayan bir neden yok” anlamında kabul

⁴ Ters skorlanmıştır.

Bilçin Tak ve B. Aydem (Aydemir) Çiftçioğlu

ettikleri şekilde açıklanabilir. Ek 2 üzerindeki detay sonuçlar “*Beni hemşirelik mesleğinden alıkoyacak herhangi bir neden yok.*” ifadesinin silinmesi halinde ölçeğin güvenilirlik düzeyinin daha da düşeceğini ($\alpha=0,23$) gösterdiği için söz konusu ifadenin ölçekte korunmasına karar verilmiştir.

Tablo 3 üzerinde de görüldüğü gibi normatif mesleki bağlılık boyutuna ilişkin istatistiki analiz sonuçları, göreceli olarak daha az sorunlu bir yapıya işaret etmektedir. Bu boyut da 6 ifadeden oluşmaktadır ve söz konusu ifadelerin yüklendiği faktör toplam varyansın %17’sinden sorumludur. Faktör yükleri incelendiğinde altı ifadenin tümünün net olarak tek bir faktöre yüklendiği ve “Hemşirelik mesleğinde kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum.” ifadesi dışında (0,22) kalan tüm ifadelerin genel kabul gören 0,40 üzerinde yük aldıkları izlenmektedir. Bilindiği üzere normatif mesleki bağlılık bireyin “öyle olması gerektiğine inandığı için” mesleğine bağlanması anlamına gelmektedir ve ilgili ifade de “bireyin mensubu olduğu mesleği devam ettirme yükümlülüğü duyup duymadığını” sorgulamaktadır. Bu bağlamda deneklerin “yükümlülük” sözcüğünü borçluluk, zorlama veya mecburiyet gibi algıladıkları düşünülebilir.

Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Çeviri 18 maddelik ölçek 3 boyutu bazında iç tutarlılık açısından incelenmiştir. Tablo 4 mesleki bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarını özetlemektedir. Görüldüğü üzere güvenilirlik analizi sonuçları duygusal ve mesleki bağlılık boyutlarının makul bir güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu; mesleki devamlılık bağlılığı boyutuna ilişkin iç tutarlılık katsayısının genel kabul gören 0,70 oranının altında kaldığını göstermektedir. Bu kapsamda her bir mesleki bağlılık boyutu açısından ulaşılan sonuçları aşağıdaki gibi değerlendirmek mümkündür:

Tablo 4: Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Ortalama	Standart sapma	Madde-bütün korelasyonu	Cronbach's α
Duygusal Mesleki Bağlılık	20,34	4,4	0,34	0,75
Mesleki Devamlılık Bağlılığı	18,19	3,17	0,05	0,27
Normatif Mesleki Bağlılık	17,78	4,3	0,32	0,73

Meyer ve diğerleri tarafından yürütülen özgün çalışmada (Meyer vd., 1993) duygusal mesleki bağlılık açısından Cronbach's α katsayısı birinci örneklem için 0,85; ikinci örneklem için ise 0,82 olarak raporlanmıştır. Bu çalışmada duygusal

Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması

mesleki bağlılık boyutu için güvenilirlik düzeyi $\alpha=0,75$ olarak hesaplanmıştır. Söz konusu değer ilgili alanda yürütülmüş olan benzer araştırma bulguları ile uyumludur (Blau, 2007; $\alpha=0,87$; Chang vd., 2006; $\alpha=0,86$; Chang vd., 2007; $\alpha=0,86$; Cunningham ve Sagas, 2004; $\alpha=0,70$; Irving vd., 1997; $\alpha=0,79$; Snape ve Redman 2003; $\alpha=0,79$).

Yukarıda da ifade edildiği gibi mesleki devamlılık bağlılığı boyutu için ise bu çalışmada genel kabul gören düzeyin çok altında bir iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır ($\alpha=0,27$). Özgün çalışmada (Meyer vd., 1993) bu katsayı birinci örneklem için 0,83; ikinci örneklem için 0,76 olarak raporlanmıştır. İlgili yazında yer alan diğer çalışmalar da bu boyut için 0,70 üzerinde bir güvenilirlik düzeyine işaret etmektedir (Chang vd., 2006; $\alpha=0,77$; Chang vd., 2007; $\alpha=0,71$; Irving vd., 1997; $\alpha=0,83$; Snape ve Redman, 2003; $\alpha=0,83$). Ek 2 üzerinde de izlendiği gibi "*Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur.*" ifadesinin silinmesi durumunda ölçeğin güvenilirlik düzeyi 0,65 düzeyine çıkmaktadır.

Normatif mesleki bağlılık boyutu için iç tutarlılık katsayısı bu çalışmada 0,73 olarak tespit edilmiştir. Bu boyut açısından ilgili yazın ile bir paralellik söz konusudur (Chang vd., 2006; $\alpha=0,79$; Chang vd., 2007; $\alpha=0,84$; Irving vd., 1997; $\alpha=0,83$; Snape ve Redman, 2003; $\alpha=0,79$). Özgün çalışmada bu değer birinci örneklem için 0,77; ikinci örneklem için ise 0,80 olarak hesaplanmıştır (Meyer vd., 1993).

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma Meyer ve diğerleri tarafından geliştirilmiş olan üç boyutlu mesleki bağlılık çözümlenmesinin Türk deneklerin mesleklerine yönelik bağlılıklarını ölçmek amacıyla kullanılıp kullanılmayacağını değerlendirmek amacıyla yürütülmüştür. Bulgular çeviri ölçeğin duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı boyutlarından oluştuğunu ve üç boyutlu bu yapının mesleki bağlılığı ölçme gücünün yüksek olduğunu istatistiki olarak göstermektedir.

Araştırma bulguları aşağıda belirtilen dört ifadenin ölçeğin güvenilirlik düzeyini veya faktör yapısını olumsuz etkilediğini göstermektedir:

1. Duygusal mesleki bağlılık boyutunda "Hemşirelik kişisel imajım açısından önem taşımaktadır" ifadesi,
2. Mesleki devamlılık bağlılığı boyutunda "Beni hemşirelik mesleğinden alıkoyacak herhangi bir neden yok." Ve "Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur " ifadeleri,
3. Normatif bağlılık boyutunda ise "Hemşirelik mesleğinde kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum" ifadesi.

Bilçin Tak ve B. Aydem (Aydemir) Çiftçioğlu

Araştırma kapsamında ulaşılan en önemli sonuç, mesleki devamlılık boyutunda arzu edilen düzeyin çok altında ($\alpha=0,27$) bir güvenilirlik düzeyinin tespit edilmiş olmasıdır. Ek 2 üzerinde de görüldüğü gibi analiz sonuçları "*Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur.*" ifadesinin silinmesi halinde ölçeğin iç tutarlılık katsayısının 0,65'e çıkacağını göstermektedir. Öte yandan, keşfedici faktör analizi sonucuna göre de "*Beni hemşirelik mesleğinden alıkoyacak herhangi bir neden yok.*" ifadesi düşük faktör yükü ile hem duygusal hem de devamlılık bağlılığına yüklediği dikkat çekmektedir. Ancak bu ifadenin ölçekten silinmesi halinde iç tutarlılık katsayısı 0,23'e düşmektedir. Dolayısıyla güvenilirlik analizi ve keşfedici faktör analizi sonuçlarına göre iki ifadenin mesleki devamlılık bağlılığı boyutundan silinmesi halinde ölçeğin özgün yapısının bozulacağı ve araştırmanın temel amacından uzaklaşacağı düşüncesi ile ölçekte korunmalarına karar verilmiştir.

Yukarıda belirtilen dört ifadenin ölçeğin güvenilirlik düzeyini olumsuz etkilememesi ve kavramsal olarak ait oldukları faktöre net bir şekilde ve makul bir yük ile yüklenebilmeleri için gelecek çalışmalarda kelimesi- kelimesine çeviri yerine anlam çevirisinin tercih edilmesi önerilebilir. Örneğin "*Beni hemşirelik mesleğini değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok*" yerine, "*İstersem hemşire olarak çalışmayı bırakabilirim. Beni zorlayan herhangi bir neden yok, istediğim için hemşirelik yapıyorum.*" ifadesi kullanılabilir. İlgili yazında ayrıca olumsuz ifadelerin ölçeklerde sistematik hataya neden olduğu vurgulanmaktadır (Blau, 2003). Bu nedenle gelecek çalışmalarda tüm mesleki bağlılık ifadelerinin olumlu önermeler şeklinde deneklere yöneltilmesi fayda sağlayabilecektir.

Bilindiği üzere yabancı yazında mesleki devamlılık bağlılığı boyutunun kavramsal olarak sorunlu olduğu ifade edilmektedir (Bedeian, 2002; Blau, 2001a, 2001b, 2003; Carson vd., 1995; Carson vd., 1996; Carson ve Carson, 1997). Dolayısıyla mesleki devamlılık bağlılığı boyutunda bu çalışmada tespit edilen yapısal sorunların sadece söz konusu ifadelerin Türkçe'ye çevrilme şekliyle kaynaklanmıyor olması mümkündür. Zaten İngilizce yazında da söz konusu ölçeğin henüz ilk gelişim aşamasında olduğu, dolayısıyla güvenilirlik ve geçerlilik açısından özgün dilde de bazı çekincelerin olduğu belirtilmektedir (Blau, 2001a, 280).

Yukarıda da belirtildiği gibi bazı yazarlara göre mesleki devamlılık bağlılığının üç (Bedeian, 2002; Carson vd.,1995; Carson vd., 1996; Carson ve Carson, 1997) veya iki faktörlü (Blau, 2001a, 2001b, 2003) bir yapı içinde kavramsallaştırılması düşünülebilir. Bu çalışmada mesleki devamlılık bağlılığı boyutuna ilişkin güvenilirlik ve keşfedici faktör analizi sonuçları ve yazındaki söz konusu tartışmalar dikkate alınarak dört ve beş boyutlu çözümlenmeler denenmiştir. Ancak istatistiki olarak üç boyutlu çözümlenmeden daha iyi bir sonuca ulaşamamıştır.

Örneklemin kamu sektöründe görev yapan kişilerden oluşması araştırmanın bir kısıtı olarak düşünülebilir. Bilindiği üzere ülkemizdeki yasal mevzuat gereği

Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması

kamu personeli sınırsız iş güvencesine sahiptir. Ayrıca işe alma kuralları belirlenmiştir. Dolayısıyla kamu sektöründe görev yapan kişilerin mesleki mobiliteleri düşüktür. Bu kapsamda örneğin bir hemşirenin kamu hastanelerinde hemşirelik hizmetleri yöneticisi olma dışında yazı işleri şefi, başhekim yardımcısı, bilgi işlem görevlisi gibi başka bir meslek icra etmesi mümkün değildir. Dolayısıyla iş güvencesi nedeniyle kamu sektöründe meslek değiştirme fikrinin kamu personeli arasında yaygın olması beklenemeyebilir. Zaten mesleki bağlılık yazınında yürütülen bazı araştırmalar da mesleği değiştirmenin örgütü değiştirme ile birlikte gerçekleştiğini, bir diğer deyişle örgüt değiştirilmeden mesleğin değiştirilmediğini göstermektedir (Blau, 1989, 2000, 2003, 2007; Blau vd., 2003; Hackett vd., 2001; Lee vd., 2000; Meyer vd., 1993; Tak ve Çiftçioğlu, 2008). Bundan başka, kamu personel rejimi gereği maaş ve diğer gelirlerin de mesleğe bağlanma olgusu üzerinde olumsuz etkiye yol açtığı düşünülebilir. Sonuç olarak aynı çalışmanın özel sektörde de yürütülerek bulguların karşılaştırılması önerilebilir.

Yukarıda da belirtildiği üzere Türkçe yönetim yazını taranmış ve bu çalışmanın Türkçe yazında söz konusu ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik açısından sınındığı ilk çalışma olduğu sonucuna varılmıştır. Bilindiği gibi bir ölçeğin güvenilir ve geçerli kabul edilebilmesi için farklı örneklemeler üzerinde test edilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla bu araştırma bulgularının farklı meslek grupları üzerinde sinanması fayda sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

- Alutto, J.A., Hrebiniak, L.G. & Alonso, R.C. (1973). On Operationalizing the Concept of Commitment. *Social Forces*, 51(4), 448-454.
- Aranya, N. & Ferris, K.R. (1984). A Reexamination of Accountants Organizational-Professional Conflict. *The Accounting Review*, 59, 1-15.
- Baysal, A.C. & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgütte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Becker, T.E. & Billings, R.S. (1993). Profiles of Commitment: An Empirical Test. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 177-190.
- Becker, T.E. (1992). Foci and Bases of Commitment, Are They Distinction Worth Making. *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244.
- Bedeian, A.G. (2002). Issues in the Dimensional Structure of Career Entrenchment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(2), 247-250.
- Blau, G. & Lunz, M. (1998). Testing the Incremental Effect of Professional Commitment on Intent to Leave One's Professional beyond the Effects of External, Personal and Work-Related Variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 260-269.

Bilçin Tak ve B. Aydem (Aydemir) Çiftçioğlu

- Blau, G. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. (1989). Testing Generalizability of a Career Commitment and Its Impact on Employee Turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35(1), 88-193.
- Blau, G. (2001a). On Assessing the Construct Validity of Two Multidimensional Constructs Occupational Commitment and Occupational Entrenchment. *Human Resources Management Review*, 11, 279-298.
- Blau, G. (2001b). Testing the Discriminant Validity of Occupational Entrenchment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 85-93.
- Blau, G. (2003). Testing for a Four-Dimensional Structure of Occupational Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488.
- Blau, G. (2007). Does A Corresponding Set Of Variables For Explaining Voluntary Organizational Turnover Transfer To Explaining Voluntary Occupational Turnover? *Journal of Vocational Behavior*, 70, 135-148.
- Blau, G., Tatum, S.D. & Ward-Cook, K. (2003). Correlates of Professional versus Organizational Withdrawal Cognitions. *Journal of Vocational Behaviour*, 63, 72-85.
- Bogazzi, R.P., Yi, Y., & Phillips L.W. (1991). Assessing Construct Validity In Organizational Research. *Administrative Science Quarterly*, 36, 421-458.
- Carson, K.D. & Bedeian, A.G. (1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of its Psychometrics Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Carson, K.D. & Carson, P.P. (1997). Career Entrenchment: A Quite March Toward Occupational Death? *Academy of Management Executive*, 11(1), 62-75.
- Carson, K.D., Carson, P.P. & Bedeian, A.G. (1995). Development and Construct Validation of Career Entrenchment Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301-320.
- Carson, K.D., Carson, P.P., Philips, J.S. & Roe, C.W. (1996). A Career Entrenchment Model: Theoretical Development and Empirical Outcomes. *Journal of Career Development*, 22(4), 273-288.
- Chang, C., Du, P. & Huang, I. (2006). Nurses' Perceptions of Severe Acute Respiratory Syndrome: Relationship between Commitment and Intention to Leave Nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 54(2), 171-179.
- Chang, H.T., Chi, N. & Miao, M. (2007). Testing the Relationship between Three-Component Organizational / Occupational Commitment and Organizational / Occupational Turnover Intention Using a Non Recursive Model. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 352-368.
- Cohen, A. (1998). An Examination of the Relationship between Work Commitment and Work Outcomes among Hospital Nurses. *Scandinavian Journal of Management*, 14(1/2), 1-17.
- Cunningham, G.B. & Sagas, M. (2004) Group Diversity, Occupational Commitment and Occupational Turnover Intentions among NCAA Division IA Football Coaching Staff. *Journal of Sport Management*, 18, 236-254.

**Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin
İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması**

- Drasgow, F. & Schmitt, N. (2002). Measuring and Analyzing Behavior In Organizations, Advances In Measurement and Data Analysis. California: Josey-Bass.
- Greenhaus, J.H. (1971). An Investigation of Role of Career Salience in Vocational Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 209-216.
- Hackett, R.D, Lapiere, L.M & Hausdorf, P.A. (2001). Understanding the Links between Work Commitment Construct. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 392-413.
- Hinkin, R.T (1995). A Review of Scale Development Practices in the Study of Organizations, *Journal of Management*, 21(5), 967-988.
- Irving, P.G, Coleman, D.F & Cooper, C.L. (1997). Further Assessment of Three-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 444-452.
- Joreskog, K.G. (1996). Testing Structural Equation Models. Bollen K., Scott, L. (Der.), Testing Structural Equation Models, London: Sage Pub.
- Kline, R. (1998). Principles and Practices of Structural Equation Modeling. New York: The Guilford Pres.
- Kurt, M. & Özkara, B. (2007). Yönetim Organizasyon Bibliyografyası. Sakarya Üniversitesi İİBF Yayınları.
- Lanchman, R. & Aranya, N. (1986). Evaluation of Alternative Models of Commitment and Job Attitudes of Professionals. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 227-243.
- Lee, K., Carswell, J.J & Allen, N.J. (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relation with Person and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 799-811.
- May, T.Y, Korczynski, M. & Frenkel, S.J (2002). Organizational and Occupational Commitment: Knowledge Workers in Large Corporations. *Journal of Management Studies*, 36(9), 775-801.
- Meyer, J.P, Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A Three Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Morrow, P.C. (1983). Concept Reduncy in Organization Research: The Case of Work Commitment, *The Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- Morrow. P.C. (1993). The Theory and Measurement of Work Commitment. Greenwich: JAI Press.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, W.L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mulaik, S.A., James, L.R., Van Alstine, J., Bennett, N., Lind, S. & Stillwell, C.D. (1989). An Evaluation of Goodness of Fit Indices for Structural Equation. *Psychological Bulletin*, 105(3), 430-445.
- Özdevecioğlu, M. & Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.

Bilçin Tak ve B. Aydem (Aydemir) Çiftçioğlu

- Özmen, Ö.T, Özer, P.S & Saatçioğlu, Ö.Y. (2005). Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma. İşletme Fakültesi Dergisi, 6(2), 1-14.
- Ritzer, G. & Trice, H. (1969). An Emprical study of Howard Becker's Side-Bet Theory. Social Forces, 47(4), 475-478.
- Scarpello, V. & Vandenberg, J.R. (1994). A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship between Employee Commitment to the Occupational and Organizations. Journal of Organizational Behavior, 15, 535-547.
- Schumacker, R.E. & Lomax, R. (1996). A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling. New Jersey: Lawrence Erlbaum Pub.
- Snape, E. & Redman, T. (2003). An Evaluation of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Dimensionality and Consequences among United Kingdom Human Resource Management Specialists. Journal of Applied Psychology, 88(1), 152-159.
- Sorensen, J.E. & Sorensen, T.L (1974). The Conflict of Professionals in Bureaucratic Organizations. Administrative Science Quarterly, 19(1), 98-106.
- Steiger, J.H. (1994). SEPATH- A Statistica for Windows Structural Equation Modeling Program. In F. Faulbaum (Ed.) Softstat '93: Advances in statistical software 4. Stuttgart: Gustav Fischer Verlag.
- Şimşek, M.Ş. & Aslan, Ş. (2007). Mesleki Ve Örgütsel Bağlılığın, İşin Özellikleri, Rol Stresi, Örgüte İlişkin Davranışsal Sonuçlar, İş Ve Yaşam Doyumuyla İlişkilerinin Araştırılması. 15. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, 724-733, Sakarya
- Tak, B. & Çiftçioğlu, B.A. (2008). Mesleki Bağlılık İle Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 63(4), Ekim-Aralık, 155-178.
- Tak, B., Çiftçioğlu, B.A., Özçakır, A. & Divlelioğlu, A. (2008). Mesleki ve Örgütsel Bağlılık İle Örgütten ve Meslekten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. 16. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 174-178, Antalya.
- Wallace, J.E. (1995). Organizational and Professional Commitment in Professional and Non-Professional Organizations. Administrative Science Quarterly, 40(2), 228-255.
- Wang, X. & Armstrong, A. (2004). An Emprical Study of PM Professionals' Commitment to Their Professions and Employing Organizations. International Journal of Project Management, 22, 377-386.
- Wasti, A. & Can, Ö, (2007). Bağlılık Odakları: Örgüte, Amire, Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık Ölçeklerinin Türkçe'de Geçerlemesi". 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Tebliğ Kitabı, 735-744.

Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması

Ek 1: Araştırmada Kullanılan Çeviri Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama	Standart sapma	Mod
Duygusal Mesleki Bağlılık				
1. Hemşirelik kişisel imajim açısından önem taşımaktadır.	409	3,46	1,11	4,00
2. Hemşirelik mesleğine girdiğim için pişmanım.(T)	419	3,32	1,19	4,00
3. Hemşire olduğum için gurur duyuyorum.	410	3,36	1,07	4,00
4. Bir hemşire olmaktan hoşlanmıyorum. (T)	411	3,49	1,13	4,00
5. Hemşirelik mesleği ile kendimi özdeşleştiremiyorum. (T)	407	3,59	1,06	4,00
6. Hemşireliği heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.	411	3,10	1,14	4,00
Mesleki Devamlılık Bağlılığı				
7. Bu mesleğe şimdi değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok şey verdim.	412	3,50	1,09	4,00
8. Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur.	413	2,41	1,09	2,00
9. Eğer mesleğimi değiştirsem hayatım büyük ölçüde altüst olur.	415	2,92	1,20	2,00
10. Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya patlar.	410	2,97	1,16	2,00
11. Beni hemşirelik mesleğini değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok.(T)	411	3,00	1,15	2,00
12. Şu anda mesleğimi değiştirmem için kişisel olarak çok önemli fedakarlıklara katlanmam gerekir.	408	3,40	1,13	4,00
Normatif Mesleki Bağlılık				
13. Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum.	417	3,67	1,08	4,00
14. Hemşirelik mesleğinde kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum. (T)	408	3,25	1,09	4,00
15. Hemşirelik mesleğine devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum	415	3,12	1,11	2,00
16. Bana avantaj sağlayacak olsa bile, hemşirelik mesleğini bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum.	412	2,45	1,09	2,00
17. Hemşireliği bırakırsam kendimi suçlu hissederim.	413	2,39	1,08	2,00
18. Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı hemşirelik yapmaya devam ediyorum	404	2,94	1,20	4,00

Ek 2: Mesleki Devamlılık Bağlılığı Boyutuna ilişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Soru silinirse ortalama	Soru silinirse varyans	Soru silinirse standart sapma	Madde-toplam korelasyonu	Soru silinirse alfa değeri
Cronbach alfa katsayısı= 0.275 ; Maddeler arası ortalama korelasyon= 0,053					
Bu mesleğe şimdi değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok şey verdim.	14,71	7,70	2,78	0,20	0,18
<i>Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur.</i>	15,75	13,65	3,69	-0,59	0,65
Eğer mesleğimi değiştirsem hayatım büyük ölçüde altüst olur.	15,31	5,92	2,43	0,47	0,00
Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya patlar.	15,21	6,18	2,49	0,44	0,00
Beni hemşirelik mesleğini değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok.(T)	15,19	7,89	2,81	0,13	0,23
Şu anda mesleğimi değiştirmem için kişisel olarak çok önemli fedakarlıklara katlanmam gerekir.	14,80	6,71	2,59	0,35	0,04