



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş: 26.03.2018 ✓Accepted/Kabul: 23.10.2018

DOI: 10.30794/pausbed.409781

Araştırma Makalesi/ Research Article

Ergün, H. ve Çelik, K. (2019). "Örgütsel Bağlılık Ölçeği Türkçe Uyarlaması", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 34, Denizli. s.113-121.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ TÜRKÇE UYARLAMASI*

Hüsnü ERGÜN**, Kazım ÇELİK***

Özet

Bu çalışmanın amacı, Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilen 15 maddelik örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasıdır. Araştırmanın evrenini Denizli ili Serinlisar, Bozkurt, Çivril ve Sarayköy ilçeleri oluşturmaktadır. Türkçe çevirisinden sonra ölçek 150 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmada KMO (.85) ve Bartlett küresellik testinde $X^2 = 1977,737/Sd = 105$ ($p < .000$) olması elde edilen verinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Açımlayıcı faktör analizinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden faydalanılarak ortaya çıkan faktörler doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır. Birinci alt boyut olan "zoraki bağlılık" için iç tutarlık katsayısı .92, ikinci alt boyut olan "ahlaki bağlılık" için .94, üçüncü alt boyut olan "çıkarıcı bağlılık" için ise .93 olarak saptanmıştır. Bu bulgular, ölçeği oluşturan tüm alt boyutların iç tutarlığının yüksek olduğunu göstermektedir. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçe formunun ülkemiz okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin belirlenmesinde kullanılmasının uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Bağlılık, Örgütsel bağlılık, Ölçek uyarlama.*

ADAPTATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT SCALE INTO TURKISH LANGUAGE

Abstract

The aim of this study is to adaptation the 15 item organizational commitment scale to Turkish Language which was developed by Penley ve Gould. The universe of the study is composed of teachers working in Serinlisar, Bozkurt, Çivril and Sarayköy districts in Denizli. After translated into Turkish, scale was applied to 150 teachers. The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=.85) test and The Bartlett's Sphericity test ($X^2=1977,737/Sd=105/p<.000$) suggests that the obtained data is appropriate for factor analysis. In explanatory factor analysis, factors were explored using the relations between variables. The model was confirmed by confirmatory factor analysis. The internal consistency coefficient for the first sub-dimension "alienative commitment" was .92, for the second sub-dimension "moral commitment" was .94, and for the third sub-dimension "calculative commitment" was .93. These findings show that the internal consistency of all of the sub-dimensions of the scale is high. As a result of its validity and reliability analysis, it is determined that the Turkish translation of the organizational commitment scale is appropriate for identifying teachers' opinions regarding organizational dissent.

Keywords: *Commitment, Organizational commitment, Adaptation of scale.*

** Bu çalışma ikinci yazarın danışmanlığında birinci yazarın Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde savunmuş olduğu "Örgütsel Muhalefete Etki Eden Başlatıcı ve Aracı Değişkenler" isimli doktora tezinden üretilmiştir. Bu çalışma Pamukkale Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi (PAÜBAP) tarafından 2017EĞBE001 nolu doktora tez projesi olarak desteklenmiştir. Bu çalışma, 14-16 Eylül 2017 tarihlerinde Uşakta düzenlenen I. Uluslararası Eğitim Araştırmaları ve Öğretmen Eğitimi Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

**Dr.Maarif Müfettişi, Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğü, DENİZLİ.

e-posta:husnuergun60@gmail.com (orcid. org/0000-0002-5501-8019)

***Doç. Dr. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, DENİZLİ.

e-posta:kelik@pau.edu.tr (orcid.org/0000-0001-7319-6567)

1. GİRİŞ

Örgüt, belirli amaçlara ulaşmak için kurulmuş toplumsal birim ya da insan gruplaşmalarıdır (Etzioni, 1969: 3). Örgütlerin amacına ulaşması bir anlamda çalışanların örgütsel bağlılıkları ile ilişkilidir. Örgütsel bağlılık ise bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak tanımlanmaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999: 7). Wilson (1995)'e göre; politika ve yetki kullanımı örgütsel bağlılığı önemli ölçüde etkilemektedir (akt. Balay, 1999: 240). Etzioni'nin teorisine göre; çalışan üzerinde uygulanan güç türüne tepki olarak bağlılık gelişmektedir (Hornung, 2010: 1082). Etzioni, örgüt çalışanlarına uygulanan güç türlerini zorlayıcı (fiziksel cezalar), ödüllendirici (maddi ödüller, para dağıtılması) ve normatif (prestij, itibar, sevgi ve kabul edilme, kuralları benimseme) güç olarak ayırmıştır (Etzioni, 1969: 68). Kullanılan bu güç türlerine göre ise bağlılıkları ahlaki, çıkarıcı ve zoraki bağlılık olarak sınıflandırmıştır. Zorlayıcı güç kullanılan örgütlerde zoraki bağlılık, ödüllendirici gücün uygulandığı örgütlerde çıkarıcı bağlılık ve kuralcı gücün uygulandığı örgütlerde ise ahlaki bağlılık oluşacaktır. Zoraki bağlılıkta kişi psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanırken, çıkarıcı bağlılıkta kişi verilen ücrete karşılık çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık ortaya koymaktadır. Ahlaki bağlılıkta ise örgüt amacını özde değerli saymakta ve işi her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır (Balay, 2000: 19, 20). İsyankâr bir genç ailesinin kontrolünü istemediği ama aileden ayrılmayı da göze alamadığı bir durumdaki gibi çalışanın örgüte devam etmesi onun örgüt normlarını benimsediği anlamına gelmeyecektir (Kanter, 1968: 500).

Etzioni'ye göre en üst bağlılık şekli ahlaki bağlılıktır. Ondan sonra gelen ise kısa süre etkili olabilecek fakat aynı zamanda "durum benim için ne içeriyor?" sorusundan hareket edildiğinden sosyal sermayeye de zarar verebilecek olan çıkara dayalı bağlılık olacaktır. En düşük bağlılık şekli ise zoraki bağlılık olarak değerlendirilebilir (Duska, 2008: 45). Ahlaki bağlılıkta; çalışan, örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirirken zoraki bağlılık; çalışanın davranışlarının sınırlandırılması ile oluşmakta ve bireyin örgüte bağlılık duymadığını ancak örgütte kalmaya devam etme zorunluluğunu yansıtmaktadır (Bayram, 2006: 130). Çıkarıcı bağlılık örgütsel bağlılığın araçsal görüşünü temsil etmektedir. Personelin örgüte katkılarını karşılık örgütten aldıklarına dayanan bir örgütsel bağlılıktır. Çıkarıcı bağlılık olarak tanımlanan örgütsel bağlılık çeşidi ile örgüt üyeleri araçsal formlarla örgütte tutulmaya çalışılmaktadır. Çıkarıcı bağlılıkta örgütte kalmak için isteklilik azalmamaktadır. Örgütte kalma niyeti araçsal bağlılıkta gerekli değildir (Penley ve Gould, 1988: 46). Çıkarıcı bağlılık, maddi menfaatlere ulaşmak için örgütün araçsallığına yanıt verildiği uyum sistemidir (Hornung, 2010: 1082). Zoraki bağlılık gösteren personelin işte kalması, iş bırakma nedeniyle ciddi mali kayıp korkusu, algılanan iş alternatifsizliği, coğrafi hareketlilik nedeniyle aile bağlarını kaybetme korkusundan kaynaklanabilir (Penley ve Gould, 1988: 47).

Çıkarıcı gücün hâkim olduğu örgütlere; fabrikalar gibi işçilerin çalıştıkları örgütler, sigorta şirketleri bankalar gibi memurların çalıştıkları örgütler örnek olarak verilebilir. Bir fabrika işçisinde, bir mahkûm kadar yabancılaşma olmamakta ancak bir dini kurum üyesi kadar da bağlılık duygusu bulunmamaktadır. Ahlaki gücün hâkim olduğu örgütlere; dini örgütler, ideolojik siyasi örgütler, okullar, üniversiteler, dernekler örnek olarak verilebilir. Zoraki bağlılığın kökeninde, hapishane veya askeri kamplardaki gibi zorlayıcı uyum sistemleri bulunmaktadır (Etzioni, 1969: 69,70).

Etzioni'nin teorisinde; zoraki bağlılığın yer aldığı negatif bölge, ahlaki bağlılığın yer aldığı pozitif bölge ve çıkara dayalı bağlılığın yer aldığı merkez bölge olmak üzere üç bölge bulunmaktadır. Çıkara dayalı bağlılık; formal sosyalleşmeye ve araçsal sosyalleşmeye dayalı iken, zoraki bağlılık ise daha az formal sosyalleşmeye dayalıdır. Ahlaki bağlılıkta örgütün değer ve amaçları meslekle ilgili çıkarılardan daha önemli görülmektedir (Starling, 1968: 455). Etzioni, zoraki bağlılığı cezaevi ile bağdaştırmıştır (Etzioni, 1969: 78). Buradan hareketle, mecazları örgütsel bağlılıkla ilişkilendirecek olursak "hapishane" mecazı ile zoraki bağlılık; "tüccar" mecazı ile çıkarıcı bağlılık; "batan bir geminin kaptanı" mecazı ile de ahlaki bağlılık ilişkilendirilebilir. Ahlaki bağlılığa sahip kişiler örgütlerinin sonu gelene kadar örgütlerinden ayrılmazlar.

Etzioni'nin modeli, örgütsel bağlılığı açıklamak bakımından oldukça uygun olmasına rağmen literatürde çok az ilgi görmüştür. Bu duruma; uygun ölçeğin olmaması, örgütlerde tek bir uyum sisteminin ve bu sisteme uygun düşen bağlılık türünün geçerli olabileceği düşüncesi neden olmuş olabilir. Wiener (1982)'nin gündeme getirdiği gibi modelde ahlaki ve zoraki bağlılık duygusal bağlılık içerirken bunların birbirinden bağımsız mı yoksa birbirinin zıttı mı olduğunun açık olmaması modeli karmaşıklaştırmaktadır. Eğer bunlar, birbirinin zıttı anlamında kullanılmışsa tek bir boyut bunları karşılayacaktır. Ancak, ahlaki bağlılığın olmaması durumu yabancı bağlılık olarak değerlendirilmemektedir. Yabancı bağlılığın olmaması durumu da ahlaki bağlılık olarak değerlendirilmemektedir. Ayrıca, ahlaki bağlılığın ve zoraki bağlılığın olmaması durumunda çıkara dayalı bağlılık ihtimali de bulunmaktadır. Diğer bir sınırlılıkta çalışanların, örgütlerine tek bir uyum sistemi ile bağlılık duyabileceğidir. Penley ve Gould

bu görüşe katılmamakta farklı bağlılık türlerinin bir arada olabileceğini belirtmektedir. Tüm bunlara rağmen Etzioni'nin modeli, örgütsel bağlılığın kavramlaştırılmasında cazip bir yol sunmaktadır. Zoraki ve ahlaki bağlılık duygusal yönü ifade ederken çıkarıcı bağlılık araçsal yönü ifade etmektedir (Penley ve Gould, 1988: 44). Zoraki ve ahlaki bağlılık duygusal boyutta birbirinin zıttı olarak düşünülürse zorlayıcı güçte zoraki bağlılık oluşuyorsa serbest bırakılan bir ortamda da ahlaki bağlılığın oluşması gerekecektir. Bu nedenle iki boyutun birbirinin zıttı olması çok muhtemel görülmemektedir. Ayrıca, okul ortamında bir öğretmen öğrenci ile ahlaki bağlılık boyutunda ilgilenirken, zümre ya da şube öğretmenler kurulu toplantılarını zoraki bağlılık düzeyinde gerçekleştirebilmekte ya da resmi törenlere ek dersinin kesilmemesi için katılabilmektedir. Bu durumun gerçekleştiği bir öğretilerde üç bağlılık türü de görülebilecektir.

Örgütte çalışanların sadece örgütte kalmaları örgüte güç katmalarına yetmemektedir. Çalışanlardan görevlerini en iyi şekilde yapmaları da beklenmektedir. Çalışanlardan bir kısmı yapabileceklerinin en azını yaparken, bir kısmı ise çıkarları olduğu sürece en üstünü yapabilmektedir. Bir kısım çalışan ise yapabileceklerinin en üstünü örgütüne ve işine değer verdiği için yapacaktır. Gerek örgütsel bağlılık gerekse örgütsel muhalefet çalışanların örgüt içinde kalmaları sonucu gerçekleşir. İnsan ögesi ağırlıklı olan eğitim örgütlerinde çalışanın örgüte katkısında önemli bir yeri olan örgütsel bağlılığın niteliğini belirleyecek bir ölçme aracının uyarlanması bu çalışmanın amacıdır. Çalışanın örgütsel bağlılığının niteliği araştırmacılar tarafından farklı şekilde boyutlandırılmıştır. Ancak, bu çalışma Etzioni'nin modeline uygun olarak bir ölçeğe rastlanmaması nedeniyle alandaki örgütsel bağlılık ölçeklerini çeşitlendirecektir. Çalışmanın, eğitim örgütlerindeki iş görenlerin okullarında hangi amaçla bulduklarının anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.YÖNTEM

2.1. Örneklem

Tavşancıl (2002)'in, örneklem büyüklüğünün ölçekteki madde sayısının 10 katı kadar olması gerektiğini yönelik önerisinden hareket edilerek (Tavşancıl, 2002: 51) 15 maddelik ölçek 150 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemi, 2015-2016 eğitim-öğretim yılının bahar döneminde Denizli Serinhisar, Bozkurt, Çivril ve Sarayköy İlçelerinde çalışan 150 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma bahsedilen ilçelerdeki, mesleki- genel ortaöğretim okulları, imam hatip liseleri, ilkokullar, ortaokullar, anaokullarında görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Çalışmaya katkı veren öğretmenler 24-58 yaş aralığında olup, kıdemleri 1-38 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların, % 39,3'ü kadın iken; % 69,3'ü sendika üyesidir. Katılımcıların % 12,7'si ön lisans, %68,7'si lisans ve % 18,7'si lisansüstü eğitim almıştır. Ayrıca, katılımcıların %76,7'si evlidir. Doğrulayıcı faktör analizi için ise veriler 2017-2018 öğretim yılında 150 öğretmenden elektronik form yoluyla toplanmıştır. Bu çalışmaya katılan öğretmenlerin % 45,3'ü kadın iken; %62'si sendika üyesidir. Katılımcıların % 10'u ön lisans, %73,3'ü lisans ve % 16,7'si lisansüstü eğitim almıştır. Ayrıca, katılımcıların %74'ü evlidir.

2.2. Veri Toplama Aracının Uyarlanması

Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinin kullanılması için öncelikle yazarlardan e-mail yoluyla izin alınmıştır. Daha sonra, ölçek bir alan uzmanı yardımıyla Türkçeye çevrilmiştir. Cümlelerin anlaşılabilirliği, kelime ve cümle yapılarının uygunluğu gözden geçirilerek çeviride rol almamış bir başka akademisyen tarafından yeniden İngilizceye çevirisi yapılmış ve cümleler karşılaştırılmıştır. Daha sonra, uzman görüşü alınarak ölçek ön uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

2.3. Ölçme Aracı

Penley ve Gould, 1988 yılında yayımladıkları çalışmalarında, örgütsel bağlılığı incelemek amacıyla Etzioni'nin örgütsel bağlılık modeli ile ilişkili üç boyutlu ve 15 maddelik bir ölçme aracı geliştirmiştir. Ölçek üç boyutlu olup, zoraki, çıkarıcı ve ahlaki bağlılık boyutlarından oluşmaktadır. Her boyutta beşer madde bulunmaktadır. Bundan önce yapılan uyarlama çalışmalarında Penley ve Gould'un üç boyutlu ve 15 maddelik ölçeğinin uyarlamasına rastlanılmadığından ölçeğin Türkçeye uyarlanmasına karar verilmiştir.

Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık boyutunda Cronbach Alfa (α)=.86, moral bağlılık boyutunda (α)=.86, hesapçı bağlılık boyutunda ise (α) = .78'dir. Ölçekte yer alan 3, 6, 9, 12, 15. maddeler moral bağlılık; 1, 4, 7, 10, 13. maddeler çıkarıcı bağlılık boyutunda yer almaktadır. Ölçekte yer alan 2, 5, 8, 11, 14. maddeler zoraki boyutunda yer almaktadır. Ölçek "6'lı Likert Ölçek" katılmıyorum ve katılıyorum uçlarda olacak şekilde oluşturulmuştur. Ancak, çalışmanın üretildiği tezde yazarlar tarafından Türkçeye uyarlanan

örgütsel muhalefet ölçeği (Ergün ve Çelik, 2018) ile tezde kullanılan diğer ölçekler beşli likert tipinde olduğundan ve Türkçeye uygunluk gözetildiğinden bu ölçekte beşli likert olacak şekilde uyarlanmıştır.

Ölçekte yer alan boyutlardan elde edilen puanlar toplanarak örgütsel bağlılık toplam puanına ulaşılması mümkün görülmemektedir. Örneğin zoraki bağlılık puanı yüksek çıkan bir çalışanın ahlaki bağlılığı orta düzey çıkan bir çalışandan örgütsel bağlılığının yüksek olduğu iddia edilemeyecektir. Bu nedenle ölçekten toplam puan alınamayacaktır.

3. İŞLEM

Verilerin analizi için SPSS ve Amos paket programları kullanılmıştır. Verilerin analizine başlamadan önce verilerin doğru girilip girilmediğini kontrol etmek amacıyla frekans tabloları incelenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi için ölçek, aynı evrende farklı 150 öğretmene yeniden uygulanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliği için Cronbach Alfa (α) katsayısı hesaplanmıştır.

3.1. Geçerlilik

Birbiriyle ilişkili değişkenleri bir araya getirerek daha az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik olarak tanımlanan faktör analize (Büyüköztürk, 2002: 472), araştırmada elde edilen verilerin yeterli olup olmadığını test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi kullanılmaktadır. KMO testine ilişkin kullanılan ölçüt değerleri, .90'ın üstü mükemmel, .80'in üstü çok iyi, .60'in üstü vasat, .50'nin üstü kötü olarak belirtilmektedir (Tavşancıl, 2002: 50). Araştırmada KMO testi sonucu örneklem uygunluğu değerinin .85 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu değer, .80 üstünde olduğundan örneklem büyüklüğünün faktör analizi kullanımına uygun olduğu söylenebilir. Ayrıca, Bartlett küresellik testinin $X^2=1977,737$ Sd=105 ($p<.000$) olması da elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğine ait faktör analizi sonuçlarına göre ölçek içerisinde yer alan 15 madde faktör öz değeri 1'in üzerinde olan üç faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu üç faktöre ilişkin öz değerler ve açıkladıkları varyans oranları Tablo 1.'de görülmektedir.

Tablo 1.'e bakıldığında ölçek alt boyutlarına ait başlangıç öz değerler sırasıyla, birinci faktör öz değeri 4,582, açıkladığı varyans %30,547; ikinci faktör özdeğeri 3,876, açıkladığı varyans %25,841; üçüncü faktör öz değeri 3,541, açıkladığı varyans %23,608. Bu üç faktörün varyansı açıklama oranı %79,996'dır. Toplam açıklanan varyansa bakıldığında ölçekte özdeğeri 1 den büyük olan 3 faktör görülmektedir. Analizde faktör sayısının yüksek tutulması, açıklanan varyansı artırırken faktörleri isimlendirmede, onları anlamlı kılmada zorluk yaşanmasına neden olabilir. Açıklanan varyansın yüksek olması, ilgili yapının o denli iyi ölçülmesi olarak yorumlanmaktadır (Büyüköztürk, 2002: 479). Araştırmada, ortaya çıkan yapı, Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinin yapısı ile uyumludur ve toplam varyansın % 79,99'ünü açıklamaktadır. Orijinal ölçekte üç faktörün varyans değerleri ile ilgili başlangıç öz değerlerinin 1'den büyük olduğuna ilişkin bir bilginin bulunduğu ancak ayrıntılara rastlanmadığından uyarlanan ölçek çalışmasındaki öz-değerle ve açıklanan varyans oranları ile bir karşılaştırma yapılamamıştır.

Tablo 1. Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

Faktörler	Başlangıç Öz-Değerleri			Faktör Yükleri Kareler			Döndürme Sonrası Karesel		
	Toplam	Açıklanan Varyans(%)	Toplam Açıklanan Varyans(%)	Toplam	Açıklanan Varyans(%)	Toplam Açıklanan Varyans(%)	Toplam	Açıklanan Varyans(%)	Toplam Açıklanan Varyans(%)
1	4,582	30,547	30,547	4,582	30,547	30,547	4,130	27,532	27,532
2	3,876	25,841	56,389	3,876	25,841	56,389	3,968	26,454	53,986
3	3,541	23,608	79,996	3,541	23,608	79,996	3,902	26,010	79,996

Tablo 2’de görüleceği gibi yapı geçerliği için verilere Varimax Döndürme yöntemi kullanılarak faktör analizi uygulanmış ve faktör yapıları belirlenmiştir. Açımlayıcı faktör analizinde, ortaya çıkarılan faktörler doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Faktör analizi sonucu maddelerin, üç boyuttaki değerleri de verilmiş ve maddelerden bazılarının faktör yük değerlerinin birbirine çok yakın olduğu görülmüştür. Bu nedenle; hangi maddenin hangi faktör altında toplandığı yorumlanamamıştır. Maddelerin hangi faktör altında toplandığını yorumlayabilmek için varimax ile döndürme işlemi uygulanmıştır. Bu işlem uygulanırken Stevens (1996)’a göre çift yönlü testlerde faktör yük değerlerinin anlamlılığını test etmek için 140 kişilik örneklem büyüklüğünde iki katı alınması gereken kritik değerin $.217$ olduğu anlaşıldığından $(.217 \times 2 = .43)$ manidar ölçüt olarak $.43$ değeri kullanılmıştır (Stevens, 1996: 371). Varimax eksen döndürmesi yapıldıktan sonra elde edilen maddelere ait faktör yük değerleri Tablo 2.’de olduğu gibidir.

Tablo 2. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

BOYUT	MADDE NO	F1	F2	F3
Çıkarıcı Bağlılık	Madde 10	,916		
	Madde 4	,915		
	Madde 13	,893		
	Madde 1	,864		
	Madde 7	,847		
Zoraki Bağlılık	Madde 11		,904	
	Madde 14		,896	
	Madde 5		,887	
	Madde 8		,870	
	Madde 2		,848	
Ahlaki Bağlılık	Madde 6			,904
	Madde 3			,896
	Madde 9			,887
	Madde 12			,870
	Madde 15			,848

Kline (1994), faktör yüklerinin $0,30$ ’un üzerinde olmasının faktör yükünün belirgin olduğunu göstermek için yeterli büyüklük olduğunu belirtmektedir (Kline, 1994: 52). Tablo 2.’de görüldüğü gibi, birinci faktör olan *çıkarıcı bağlılık* beş maddeden (1, 4, 7, 10 ve 13), ikinci faktör olan *zoraki bağlılık* beş maddeden (2, 5, 8, 11 ve 14) ve üçüncü faktör olan *ahlaki bağlılık* beş maddeden (3, 6, 9, 12 ve 15) oluşmuştur. Bu durum, orijinal ölçek ile uyum göstermektedir. Choudhury ve Bhattacharjee (2014) tarafından yapılan araştırma da “zorlayıcı satın alma ölçeği” 5-9 aralıklı olarak kullanılmış, ölçekteki puan kategorisi sayısının artmasının güvenilirliği arttırsa da puanlama aralıkları arasındaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuş, uygulaması daha kolay olduğu için beş noktalı ölçek kullanımı tercih edilmiştir (Choudhury ve Bhattacharjee, 2014: 436). Olivares vd. (2009) tarafından yapılan diğer bir araştırmada, cevaplama puan kategorilerinin artmasının, benzer ölçek geçerliliğine etkisinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır (Olivares vd., 2009: 295). Bu bulgular, araştırma sonucu ortaya çıkan ölçek yapısının orijinal ölçekteki yapıya benzerlik göstermesini desteklemektedir.

Doğan, Soysal ve Karaman (2017) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre zayıf tek boyutlu yapılarda 500 örneklem büyüklüğünde dahi verileri ikiye bölerek AFA ve DFA analizleri yapmanın yanlı sonuçlara neden olacağından araştırmacılara zayıf yapılarda özellikle daha küçük örneklemelerde bu yöntemi kullanmamaları önerilmektedir. Güçlü tek boyutlu yapılarda ise araştırmacılara, bir uygulamadan elde edilen verileri seçkisiz yolla ikiye bölerek AFA ve DFA uygulayabilmek için gereken minimum örneklem büyüklüğünün 10 ve 30 maddelik testler için sırasıyla 500 ve 400 olması gerektiği önerilmektedir (Doğan, Soysal ve Karaman, 2017: 392). Bu nedenle, ölçek doğrulayıcı faktör analizi için 150 öğretmene yeniden uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden faydalanılarak faktörler ortaya çıkarılırken doğrulayıcı faktör analizinde faktörlerin doğruluğu test edilir (Karagöz, 2016: 1002). Doğrulayıcı faktör analizinde modelin uyumunun değerlendirilmesinde kabul edilebilir uyum değerleri; X^2 / sd değerinin 0 ile 5 arasında olması, $RMSEA$ değerinin 0,05 ile 0,08 arasında olması; RMR değerinin 0 ile 0,10 arasında olması; NFI değerinin 0,90 ile 1,00 arasında olması; CFI değerinin 0,95 ile 1,00 arasında olması; GFI değerinin 0,85-0,90 ile 1,00 arasında olması; $AGFI$ değerinin

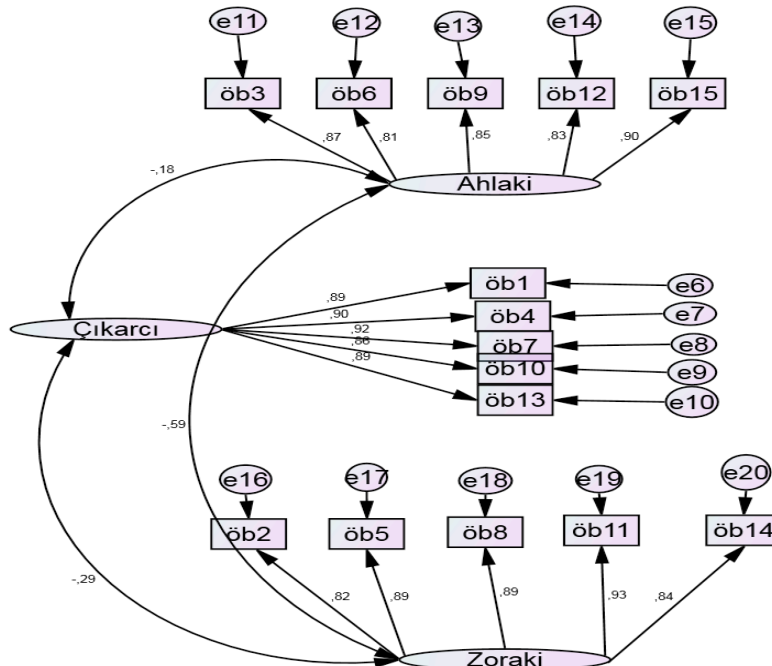
0,85 ile 1,00 arasında olması, *SRMR*, *RMSEA* ve *RMR* değeri 0,08'den küçük olması kabul edilebilir uyum olarak gösterilmektedir (Schermele-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003: 52; Karagöz, 2016: 971, 972, 975). Hu ve Bentler (1999) tarafından tavsiye edilebilir uyum iyiliği indeksleri; *SRMR* değerinin 0,06'dan küçük, CFI değerinin 0,95'den büyük, *RMSEA* değerinin 0,08'den küçük olması gerektiği yönünde bulgulara ulaşmıştır (Hu ve Bentler, 1999: 27). Yapılan çalışmada X^2 değeri 126,899; sd değeri 87 ve $p < .05$ olarak bulunmuş ve diğer uyum iyiliği indeksleri ve uygunlukları, elde edilen değerler Tablo 3.'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Uyum İyiliği İndeksleri Değerleri

İndeks	Ölçme aracının değeri	Kabul Edilebilir Değer	Kabul edilebilir değere uygunluğu
X^2/sd	1,459	0-5	Uyum kabul edilebilir
GFI	0,892	0,85- 1,00	Uyum kabul edilebilir
AGFI	0,851	0,85- 1,00	Uyum kabul edilebilir
CFI	0,981	0,95- 1,00	Uyum kabul edilebilir
RMSEA	0,055	0,05- 0,08	Uyum kabul edilebilir
RMR	0,078	0- 0,10	Uyum kabul edilebilir
<i>SRMR</i>	0,046	<0,08	Uyum kabul edilebilir
NFI	0,943	0,90 - 1,00	Uyum kabul edilebilir

Tablo 3.'de görüldüğü gibi, örgütsel bağlılık ölçeğinin uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Amos ile elde edilen parametre tahminlerinde yer alan kritik oran (C.R.) sütununda yer alan 1,96'yı aşarsa 0,05'lik anlamlılık düzeyinde sıfır hipotezi ret edilir. Parametre tahminlerinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde sıfırdan farklı olduğu söylenir (Bayram, 2010. 113). Maddeler çıkarıldıktan sonra Amos ile elde edilen parametre tahminlerinde yer alan kritik oran (C.R.) sütununda yer alan değerler (12,423 ile 17,607 arasındadır) 1,96'dan büyük olduğundan, tüm parametrelerin sıfırdan anlamlı derecede farklı olduğu söylenebilir. Bu durumda, "oluşturulan modelde ölçeğin tüm maddelerine ilişkin katsayılar anlamlı bulunmuştur" denilebilir.

Şekil 1.'de görüldüğü gibi, örgütsel bağlılık ölçeğinin üç boyutlu olduğu ve her boyutta beşer madde olduğu görülmektedir. Ayrıca zoraki bağlılığın 2, 5, 8, 11 ve 14. maddelerden oluştuğu; çıkarıcı bağlılığın 1, 4, 7, 10 ve 13. maddelerden oluştuğu; ahlaki bağlılığın 3, 6, 9, 12 ve 15. maddelerden oluştuğu anlaşılmaktadır.



Şekil 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Yapısı

3.2. Ölçme Aracının Güvenirliği

Bu çalışmada, Likert tipi bir ölçek olan örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik düzeyini hesaplamak için ölçek iç tutarlılığı ölçütü olarak kabul edilen ve Cronbach tarafından geliştirilen α katsayısı kullanılmıştır. Ölçeği oluşturan maddelerin iç tutarlılığını veren Cronbach Alpha Katsayısı birinci alt boyut olan “*ahlaki bağlılık*” için .94, ikinci alt boyut olan “*çıkarıcı bağlılık*” için .93, üçüncü alt boyut olan “*zoraki bağlılık*” için ise .92 olarak saptanmıştır. Bu bulgular, ölçeği oluşturan tüm alt boyutların iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Cronbach Alpha Katsayısı .80 üzerinde olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Field, 2009: 681).

Ölçeğin iç güvenilirlik katsayısı yöntemlerinden olan yarı test güvenilirlik yöntemi ile ölçek iki yarıya bölünmüştür. İki yarıdan elde edilen ölçümler arasında ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile hesaplanmıştır. İki yarı arasındaki korelasyon katsayısı $r=.95$ ($p=.000$) olarak saptanmıştır. Bu bulgularla, ölçeğin güvenilirlik katsayısının yeterli olduğu söylenebilir.

Örgütsel bağlılık ölçeğine ait ortalama, standart sapma, madde-toplam korelasyonları ile alt %27 ve üst %27’lik grupların madde puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin t testi sonuçları hesaplanmış, ölçekte yer alan tüm maddeler için madde-toplam korelasyonları .344 ile .575 arasında değişmekte ve t-testi değerleri ($p<.001$) anlamlı çıkmaktadır. Madde toplam korelasyonu .25 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği (Karagöz, 2016: 947) dikkate alındığında, ölçekteki maddelerin aynı davranışı ölçtüğü ve güvenilirliklerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, ölçekteki 1, 4, 7, 10 ve 13 numaralı maddelerin çıkarıcı bağlılık boyutunu; 2, 5, 8, 11 ve 14 numaralı maddelerin zoraki bağlılık boyutunu; 3, 6, 9, 12 ve 15 numaralı maddelerin ahlaki bağlılık boyutunu ölçtüğü bulgularına ulaşılmıştır.

4. SONUÇ

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçek, orijinalinde olduğu gibi “zoraki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık” olarak isimlendirilen üç boyuttan oluşmuştur. Bu üç boyut toplam varyansın % 79,996’sını açıklamaktadır. Analiz sonuçlarına göre, kuramsal olarak belirtilen maddelerin ifade ettikleri 3 boyutun altında istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde toplandığını söyleyebiliriz. Ölçek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, modelin uyumluluğunun kabul edilebilir olduğu görülmüştür. Yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucu ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir. Böylece ölçek Türkçeye 15 madde olarak uyarlanmıştır.

Zoraki bağlılık boyutu; çalışanın örgütten ayrılmak istediği ancak iş bulamama, tayin çıkmama gibi nedenlerle zorunluluktan kaldığını belirtmektedir. Çıkarıcı bağlılık; çalışanın çıkarlarının devam ettiği sürece örgütte kaldığını belirtmektedir. Ahlaki bağlılık ise, çalışanın örgütün amaçlarının gerçekleşmesini bireysel amaçların gerçekleşmesinden daha fazla istediği için örgütte kalmasıdır.

Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, ölçekteki 2, 5, 8, 11 ve 14 numaralı maddeler zoraki bağlılık boyutunu; 1, 4, 7, 10 ve 13 çıkarıcı bağlılık boyutunu; 3, 6, 9, 12 ve 15 numaralı maddeler ahlaki bağlılık boyutunu ölçtüğü bulgularına ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliği, Cronbach Alpha katsayısı ve iki yarı arasındaki korelasyon değerlerine göre oldukça yüksektir. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçe uyarlamasının Türkiye’de görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin belirlenmesinde kullanılmasının uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

KAYNAKÇA

- Balay, R. (1999). "İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32/1, 237-246.
- Balay, R. (2000). Örgütsel Bağlılık, 1. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayram, L. (2006). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Amos Uygulamaları*, 1. Baskı, Bursa, Ezgi Kitapevi.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli", *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28/1, 7-15.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32, 470-483.
- Choudhury, S. ve Bhattacharjee, D. (2014). "Optimal Number of Scale Points in Likert Type Scales for Quantifying Compulsive Buying Behaviour", *Asian Journal of Management Research*, 4/3, 432- 440.
- Doğan, N., Soysal, S., & Karaman, H. (2017). *Aynı örnekleme açılımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanabilir mi?*. Pegem Atif İndeksi, 0, 373-400. doi:10.14527/2429.
- Duska, S. A. (2008). *Harmony Ideology and Dispute Resolution: A Legal Ethnography of The Tibetan Diaspora in India*. (Yayımlanmamış doktora tezi). The University of British Columbia.
- Ergün, H. ve Çelik, K. (2018). "Örgütsel Muhalefet Ölçeği Türkçe Uyarlaması", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 398-414.
- Etzioni, A. (1969). *Modern Örgütler*, (ODTÜ İ.İ.F. İşletmecilik Bölümü Öğretim Üyelerinden Oluşan Kurul Tarafından Çevrilmiştir), Güzel İstanbul Matbaası, Ankara.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*, 3. Baskı, London: Sage Publications.
- Hornung, S. (2010). "Alienation Matters: Validity and Utility of Etzioni's Theory of Commitment In Explaining Prosocial Organizational Behavior", *Social Behavior and Personality*, 38/8, 1081-1096.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). "Cut off Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives", *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6, 1-55.
- Kanter, R. M. (1968). "Commitment and Social Organizations: A Study of Commitment Mechanisms In Utopian Communities", *American Sociological Review*, 33/4, 499-517.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide To Factor Analysis*, 1. Baskı, New York: Routledge.
- Maydeu-Olivares, A., Kramp U., García-Forero, C., Gallardo-Pujol, D. ve Coffman, D. (2009). The Effect of Varying the Number of Response Alternatives in Rating Scales: Experimental Evidence from Intra-Individual Effects, *Behavior Research Methods*, 41/2, 295-308.
- Penley L.E. ve Gould, S. (1988). "Etzioni's Model Of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., and 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.
- Starling, J. D. (1968). "Organization and The Decision to Participate", *Public Administration Review*, 28 /5, 453-461.
- Stevens J. (1996). *Applied Multivariate Statistics for The Social Sciences*, 1. Baskı, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc. Publishers.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Teşekkür

Çalışmada uzman görüşlerini başvuru Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN ve Doç. Dr. Türkay N. TOK'a teşekkür ederiz.

Ek: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Maddeler	Yer aldığı Boyut
1) Okula yaptığım katkılar görülür ve takdir edilirse elimden gelen en iyi çabayı gösteririm.	Çıkarıcı Bağlılık
2) Bazen, okulumu terk etmek istiyorum ve bir daha geri gelmek istemiyorum	Zoraki Bağlılık
3) Kendimi okuluma adanmış hissediyorum.	Ahlaki Bağlılık
4) Yaptığım işlerin karşılığını gördüğümde işimle daha fazla bütünleşirim.	Çıkarıcı Bağlılık
5) Sık sık kendimi bu okuldan intikam almak istiyormuşum gibi hissediyorum	Zoraki Bağlılık
6) Okulumu desteklemenin benim görevim olduğunu hissediyorum.	Ahlaki Bağlılık
7) Okulumdan daha fazla bireysel ödül alma düşüncesi bile beni motive eder.	Çıkarıcı Bağlılık
8) Okulumu düşündüğüm zaman kızgınlık hissediyorum.	Zoraki Bağlılık
9) Okul dışında bulunduğum zamanlarda, kendimi bu okulun bir çalışanı olarak görüyorum.	Ahlaki Bağlılık
10) Okulumda karşılığını aldığım ölçüde çaba harcarım.	Çıkarıcı Bağlılık
11) Kendimi kapana kısılmış hissediyorum.	Zoraki Bağlılık
12) Okulumun başarıya ulaşmasına yardımcı olmak benim kişisel sorumluluğumdur.	Ahlaki Bağlılık
13) Beni desteklediği ölçüde okulumu desteklerim.	Çıkarıcı Bağlılık
14) Okulumda ne yaparsam yapayım bu okul değişmeden kalır	Zoraki Bağlılık
15) İnsanlar okulum hakkında kötü şeyler söylediğinde ben üzülürüm	Ahlaki Bağlılık