



## SPORMETRE

The Journal of Physical Education and Sport Sciences  
Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi  
E-ISSN: 2717-6347

DOI: 10.33689/spormetre.606849



Geliş Tarihi (Received): 19.08.2019

Kabul Tarihi (Accepted): 25.02.2020

Online Yayın Tarihi (published): 17.03.2020

### KLEIN VE ARKADAŞLARININ TEK BOYUTLU HEDEFTEN BAĞIMSIZ BAĞLILIK ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI

Ender ŞENEL <sup>1\*</sup>, Mevlüt YILDIZ <sup>1</sup>, Howard J. KLEIN <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Muğla

<sup>2</sup>Ohio State University, Fisher College of Business, USA

**Öz:** Bu çalışmanın amacı, KUT bağlılık ölçeğini Türkçeye çevirmek, akademisyenlerin katılımıyla geçerlik ve güvenilirlik analizlerini yapmaktır. Türkiye'deki bir üniversitede çalışan 340 akademik personel araştırmanın katılımcı grubunu oluşturmaktadır. Veriler, KUT bağlılık ölçeği, örgütsel özdeşleşme, İşten Ayrılma Eğilimi ve Örgütsel Değerlendirme Ölçeğinin İş Tatmini alt ölçeği kullanılarak toplanmıştır. KUT bağlılık ölçeği, çeviri-geri çeviri tekniğiyle Türkçeye çevrilmiştir. Faktör analizi yapılmadan önce KMO ve Bartlett küresellik testi değerleri hesaplanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,846 bulunurken, Bartlett küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ( $p < 0,000$ ). Bu sonuçlar, veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir. KUT bağlılık ölçeğinin maddeleri arasında yüksek seviyede ilişki olduğu görülmüştür. Faktör analizinde, faktör çıkarma yöntemlerinden temel bileşenler analizi tercih edilmiştir. Faktör döndürme için Varimax döndürme tekniği kullanılmıştır ancak tek boyutlu bir yapı tespit edildiğinden herhangi bir döndürme gerçekleştirilmemiştir. Ölçeğin toplam varyansın %82.393'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Öz değeri 1'den yüksek tek bir faktör olduğu görülmüştür. KUT, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişki tespit edilirken işten ayrılma eğilimiyle negatif yönde bir ilişki görülmüştür. Sonuç olarak, KUT bağlılık ölçeğinin örgütsel araştırmalarda kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçektir.

**Anahtar Kelimeler:** Bağlılık, örgüt, ölçek uyarlama, kut, hedef

#### THE TURKISH ADAPTATION OF THE KLEIN ET AL'S UNIDIMENSIONAL TARGET-NEUTRAL COMMITMENT (KUT) SCALE

**Abstract:** This study aims to translate KUT commitment scale into Turkish and conduct the validation and reliability studies with the participation of academicians. 340 academic staff working at a university in Turkey participated in the study. The data was collected by using the KUT commitment scale, Organizational Identification, Turnover Intention, and Job Satisfaction subscale of Organizational Assessment Questionnaire. The KUT scale was translated into Turkish by using translation and back translation method. Before applying the factor analysis, KMO and Bartlett's test of sphericity values were calculated. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) value was found to be ,846, and Bartlett's test of sphericity value was statistically significant ( $p < 0,00$ ). These results showed that the data set was sufficient for exploratory factor analysis. It was found that items of the KUT had higher levels of correlations. The principal component analysis was chosen for the extraction method. The varimax method was chosen for rotation, but no result was rotated because factor analysis revealed one dimension. It was found that 82.393% of the variance is explained, and eigenvalue showed one dimension because there was one factor having eigenvalue higher than 1. KUT positively correlated with job satisfaction and organizational identification while negatively correlated with turnover intention. Consequently, the KUT commitment scale is a valid and reliable instrument that can be used for organizational research.

**Key Words:** Commitment, organization, scale adaptation, kut, goal

## GİRİŞ

Bir hedef, bireyin elde etmek için çaba harcadığı bir nesne ya da bir eyleme ilişkin amaçtır (Locke ve ark. 1981). Hedef belirleme, hedeflerin incelendiği araştırmaların çoğunda olumlu etkilerinin ortaya konduğu güçlü bir motivasyon tekniğidir (Locke ve Latham, 1984). Hedef

kuramına göre, gerekli yetenek ve görev aşinalığı verildiğinde, hedef ne kadar zor ve belirgin olursa, performans da o kadar yüksek olmaktadır (Locke ve Latham, 1990). Hedefler iş motivasyonu için merkez bir noktadır ve hedef bağlılığı da hedefler ve performans arasındaki ilişkiyi anlamada önemli bir yapıdır (Klein ve ark., 2001). Hedef belirleme kuramı çalışmaları zor görevlerin birçok durumda yüksek seviyede performansla sonuçlandığını ortaya koymaktadır (bkz. Locke ve Bryan, 1965a, 1965b, 1965c, 1966a, 1966b). Hedef belirlemenin dezavantajı, hedef bağlılığı oluşturmak için yollar bulma gerekliliğidir ki bağlılık yoksa ortada bir hedef de yoktur (Latham, 2003). Hedefler belirlendiğinde, bu hedefe yönelik bağlılığın nasıl sağlanacağı problemi ortaya çıkmaktadır. Hedef bağlılığının olmadığı bir durumda hedefler performansı artırmayacaktır (Locke, 1980).

Klein ve ark. (2012) bağlılığı “belirli bir hedefe olan bağlılığı ve sorumluluğu yansıtan gönüllü psikolojik bağ” olarak tanımlamıştır. Hedef belirleme kuramı içerisinde, bağlılık olmazsa bir hedefin motivasyona ilişkin hiçbir etkisi olmayacağı için, hedef bağlılığı gerekli bir şart olarak tanımlanmıştır (Locke ve ark., 1988). Hedef bağlılığı, zor bir görevle karşılaştığında denemekten vazgeçen insanların (başka bir deyişle, bir hedefe bağlı olmayanlar) hedefin ulaşılması zor olduğuna karar veren ve bu hedef için artık uğraşmayan insanlar olduğunu belirten Locke (1968) tarafından tanımlanmış ilk potansiyel aracı değişkenlerden bir tanesidir. Performansın belirlenmesinde hedef zorluğunun öneminden dolayı, Hollenbeck ve Klein (1987) genel hedeflerden ziyade zor hedeflere olan bağlılığa vurgu yaparak, zor hedeflere bağlılığın, zor hedefleri kabul etmekten ayrı tutulması gerektiğini belirtmiştir ki hedef kabulü, bireyin bu standarda bağlı kalacağı anlamına gelmemektedir. Hedefe olan bağlılığı sağlamak için bir kimse insanların hedeflerine ulaşması sonucunda elde edeceği kazanımlara ilişkin beklentilerinin sonuçlarını anlamalıdır Latham, 2003).

Bağlılık üzerine uzun yıllar yapılan çalışmalara ve bu kavramın önemine rağmen, Klein ve ark. (2014), kavramın yapısı, ölçümü, anlamı ve değerine ilişkin eleştiriler üzerinde durmuştur. Klein ve ark. (2012), kavrama ilişkin oluşan kaygıları gidermek amacıyla bağlılık kavramının bünyesinde barındırdığı psikolojik bağlara değinmiştir. Türkçe alan yazında bağlılık kavramının ölçümüne ilişkin farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Üstüner (2009) 17-maddelik öğretmenler örgütsel bağlılık ölçeğiyle öğretmenlere ilişkin örgütsel bağlılık ölçeği geliştirirken Sungurlu (1994), Buchanan (1974) tarafından geliştirilen ölçeği Türkçeye uyarlamıştır. Yalçın ve İplik (2005), Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik analizlerini yapmıştır. Bu araştırmalar, Türkiye’de yapılan bağlılık çalışmalarındaki ölçümlerin birçoğunun itibarıyla örgütsel bağlılığa yönelik olduğunu göstermektedir. Mevcut alan yazında bağlılığın ölçümüne ilişkin araştırmalar yer almaktadır (örn, Hollenbeck ve ark., 1989; Klein ve ark., 2001; Mowday ve ark., 1979; Şenel ve Yıldız, 2016) ancak Klein ve ark. (2014) farklı hedefler için farklı bağlılık ölçümlerine gerek olmadığını vurgulayarak hedeften bağımsız tek boyutlu bir bağlılık ölçümü geliştirmiştir. Ölçek orijinal dili dışında Arapça, Çekçe, Fransızca, Almanca, İbranice, Mandarince, Portekizce, Tay dili ve Türkçe olmak üzere dokuz farklı dile çevrilmiştir (Klein, 2018). Bu araştırmanın amacı, Klein ve ark. (2014) tarafından geliştirilen hedeften bağımsız bağlılık ölçeğinin Türkçe formuna ilişkin geçerlik ve güvenilirlik analizlerini yapmaktır.

## YÖNTEM

### Araştırma Modeli

Araştırmada betimsel tarama modeli benimsenmiştir. Ölçek formları ve kişisel bilgileri içeren form, hedef gruba çevirim içi ortamda gönderilmiştir.

## Araştırma Grubu

Araştırmaya Türkiye'deki bazı üniversitelerde profesör (n=24, %7,1), doçent (n=51, %15), doktor öğretim üyesi (n=83, %24,4), öğretim görevlisi doktor (n=13, %3,8), öğretim görevlisi (n=43, %12,6), araştırma görevlisi doktor (n=16, %16), araştırma görevlisi (n=83, %24,4), uzman doktor (n=1, %0,3), uzman (n=6, %1,8) ve okutman (n=20, %5,9) olarak çalışan, 139 kadın 201 erkek olmak üzere, 340 akademisyen katılmıştır. Katılımcıların yaş ortalaması  $37,9 \pm 8,76$ 'dır. Katılımcıların mevcut kurumlarında çalışma süresinin yıl bazından ortalaması  $8,32 \pm 7,42$ , akademisyen olarak çalışma süresine ilişkin ortalama ise  $11,03 \pm 8,52$ 'dir. Akademisyenlerin %26,5'i idari görevi olduğunu belirtmiştir (n=90).

## Veri Toplama Araçları

### *KUT Bağlılık Ölçeği (KUT)*

KUT ölçeği, dört maddeden oluşan, tek boyutlu ve 5'li ya da 7'li derecelendirilerek kullanılan bir ölçektir. Bu ölçek, Klein ve ark. (2012) bağlılık tanımını doğrultusunda oluşturulan dört maddeyi içermektedir. İlk madde, genel yapısal özelliği ifade ederken ikincisi hedefe ilişkin adanmışlığı, üçüncüsü bağlılık için istem ya da iradeyi, sonuncusu ise hedefe yönelik sorumluluğu ifade etmektedir. Klein ve ark. (2014) çeşitli ortamlardan, mesleklerden, örgütlerden ve endüstrilerden 2487 katılımcıdan veri toplayarak beş farklı örneklem grubunda ölçeğin yapısını test etmiştir. Ölçeğin Cronbach's alfa katsayısı 0,86 ile 0,97 arasında değişmiştir.

*Örgütsel Özdeşleşme (ÖÖ):* Örgütsel özdeşleşme, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen, Melikoğlu (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan 6-maddelik ölçekle değerlendirilmiştir. Ölçeğin Türkçe sürümüne ilişkin iç tutarlılık katsayısı 0,81 bulunmuştur. Bu araştırmadaki iç tutarlılık katsayısı ise 0,89'dur.

*İşten Ayrılma Eğilimi (IAE):* İşten ayrılma eğilimi, Wayne ve ark. (1997) tarafından geliştirilen, Küçükusta (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan 3 maddelik ölçek ile ölçülmüştür. Ölçeğin Türkçe formuna ilişkin iç tutarlılık katsayısı 0,69 bulunmuştur. Bu araştırmadaki iç tutarlılık katsayısı 0,92'dir.

*İş Tatmini Ölçeği (İT):* İş tatmini ise, 3 sorudan oluşan Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketinin İş Tatmini Alt Ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek Cammann ve ark. (1979) tarafından geliştirilmiş, Çevirgen ve Üngüren (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun iç tutarlılık katsayısı 0,65 bulunmuştur. Bu araştırmadaki iç tutarlılık katsayısı 0,76'dır.

### *KUT Bağlılık Ölçeğinin Uyarlanması*

KUT bağlılık ölçeği herhangi bir hedefe bağlı kalmadan bağlılığı ölçecek şekilde tasarlanmıştır. Ölçek maddeleri, iki bağımsız çevirici tarafından Türkçeye çevrilmiştir. İki farklı çeviri, ana dili Türkçe olan yazarlar tarafından incelenmiş, her bir çevirinin benzer olduğu görülmüş ve tek bir ölçek formu oluşturulmuştur. Ölçeğin Türkçe çevirisi iyi düzeyde İngilizce bilen, anadili Türkçe olan ve İngiltere'de uzun süre ikamet ederek yüksek öğrenim görmüş olan bir uzmana gönderilmiştir. Bu uzman, Türkçe çeviriyle orijinal maddeleri arasındaki anlam bütünlüğünü, çevirinin uygunluğunu değerlendirmiştir. Uzman değerlendirmesinden sonra ölçek maddelerinin orijinal ölçekteki anlamı verdiği görüşü ortaya çıkmıştır. Son olarak oluşturulan Türkçe ölçek, geri çeviri çalışması için çeviri çalışmasının herhangi bir aşamasında yer almayan iki dil uzmanına gönderilmiştir. Geri çeviriler, orijinal ölçek ve Türkçe ölçek yeniden değerlendirilmek üzere ilk çeviri ve orijinal ölçek maddelerini inceleyen uzmana gönderilerek görüş istenmiştir. Türkçe çeviri, orijinal ölçek ve geri çeviriler arasında anlam bütünlüğü olduğu

görüşü alındıktan sonra, ölçek bir kuruma bağlılığa yönelik olarak düzenlenmiştir. Ölçeğin orijinal hali, Türkçe çeviri ve kuruma yönelik bağlılık sürümü şöyledir:

Orijinal Ölçek	Türkçe çeviri	Kuruma Bağlılık
How committed are you to [your/the/this] [target]?	[Hedef] [...ize/...uza/...e] ne kadar bağlısınız?	Kurumunuza ne kadar bağlısınız?
To what extent do you care about [your/the/this] [target]?	[Hedef] [...ize/...uza/...e] kadar önemlersiniz?	Kurumunuzu kadar önemlersiniz?
How dedicated are you to [your/the/this] [target]?	Kendinizi [Hedef] [...ize/...uza/...e] ne kadar adarsınız?	Kendinizi kurumunuza ne kadar adarsınız?
To what extent have you chosen to be committed to [your/the/this]	[Hedef] [...ize/...uza/...e] ne ölçüde bağlı kalmayı seçersiniz?	Kurumunuza ne ölçüde bağlı kalmayı seçersiniz?

Ölçeğin çeviri aşaması bittikten sonra, uygulama aşamasına geçilmiştir. Kuruma bağlılık şeklinde düzenlenen ölçek Türkiye’de üniversitelerde çalışan akademisyenlere çevirim içi formula gönderilerek, akademisyenler çalışmaya davet edilmiştir.

### Verilerin Analizi

Akademisyenlerden toplanan veriler, SPSS programında kayıt altına alınmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin analizlerde betimsel analizler kullanılmıştır. Envanterin faktör yapısı ise Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile belirlenmiştir. Faktör analizine geçmeden önce, katılımcı gruptan elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek için KMO ve Bartlett Sphericity değerleri hesaplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis) çıkarma metodu kullanılmıştır. Ölçeğin yakınsak geçerliği için Pearson korelasyon testi kullanılırken, yapı geçerliği için (birincil düzey doğrulayıcı faktör analizine ek olarak) yapısal eşitlik modellemesiyle KUT, ÖÖ, İAE ve İT arasındaki korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı Cronbach’s alpha katsayısı ile hesaplanırken, bileşik güvenilirlik sonuçları da raporlanmıştır.

KUT ölçeğinin ölçüm eşdeğerliğini test etmek için AMOS programında ölçüm eşdeğerliği analizi yapılmıştır. Kadın ve erkek için faktör sayılarının eşit kabul edildiği yapısal eşdeğerlik (*Configural Invariance*) için öncelikle herhangi bir kısıtlama yapılmamış çoklu grup modeline ilişkin uyum indeksleri hesaplanmıştır (Byrne, 2010). İkinci olarak, faktör yüklerinin değişmezliğinin sınırlandırılması metrik eşdeğerlik (*metric invariance*) (Hair ve ark. 2010), eşik değerler kısıtlanarak sayıl eşdeğerlik (*skalar invariance*) hesaplanmıştır. Sayıl eşdeğerlik testiyle birlikte, KUT bağlılık ölçeğinin ortak faktörlerinin etkisinden kaynaklanan ortalama örneklem farklılığı test edilmiştir (Hair ve ark., 2010; Millsap ve Olivera-Aguilar, 2012). Sayıl eşdeğerlik “gruplar arası genel ya da özel faktörlere verilen yanıtların durumsal anlamda beklenen yanıtlarının değişmez olduğunu vurgulamaktadır” (Başusta, 2010). Faktör yükleri, madde regresyon sabitleri (kesim değerleri) ve artık varyanslar kısıtlanarak hesaplanan tam eşdeğerlik (*strict invariance*), bu kısıtların gruplar arasında eşdeğer olmasını gerektirmektedir (Meredith ve Teresi, 2006). Meredith (1993) tam eşdeğerliğin grup karşılaştırmalarında önemli olduğunu belirtmiştir. Model karşılaştırmalarında uyum indeksleri olarak  $\Delta x^2$ ,  $\Delta df$ ,  $\Delta CFI$ ,  $\Delta TLI$ ,  $\Delta RMSEA$ ,  $\Delta SRMR$  değerleri dikkate alınmıştır. Bu değerlere ilişkin kesim noktaları Chen (2007) tarafından küçük ya da eşit olmayan örneklem grupları için önerdiği aralıklar kullanılmıştır.

## BULGULAR

Faktör analizinden önce, KMO ve Bartlett Küresellik Testi hesaplanmıştır. KMO değeri 0,846 bulunurken Bartlett Küresellik testi anlamlı çıkmıştır ( $\chi^2=1097,220$ ,  $p<0,001$ ). Bu sonuçlar, verilerin faktör analizi için uygun ve yeterli olduğunu göstermiştir. KUT bağlılık ölçeğinin faktör yükleri, tek boyutlu yapısına ilişkin analizler ve ölçüt bağıntılı geçerlik analizi tablo 2’de verilmiştir.

### Güvenirlilik, Kapsam ve Yapı Geçerliliği

**Tablo 1.** KUT bağlılık ölçeğinin faktör yükleri (afa-dfa), düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu, klasik test kuramı madde analizi, uyum indeksleri

Maddeler	Madde Faktör Yükleri	
	AFA	DFA
M1	0,892	0,873
M2	0,912	0,866
M3	0,904	0,856
M4	0,923	0,932
KMO	0,846	
Bartlett Küresellik Testi	1097,220 ( $p<0,00$ )	
Açıklanan Toplam Varyans	82,393	
Öz değer	3,296	

  

Madde-Toplam Korelasyonu	X±S.S.	Alfa	1	2	3	4
1) M1	3,91±1,04	0,91	1			
2) M2	4,16±0,93	0,90	0,770**	1		
3) M3	3,85±1,06	0,90	0,732**	0,742**	1	
4) M4	3,89±1,03	0,89	0,740**	0,798**	0,808**	1
5) KUT	3,95±0,92	0,92	0,894**	0,906**	0,908**	0,923**

  

Model Uyum İndeksleri	df	$\chi^2$	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
1	1	3,078	,98	,99	.07	.00

KUT bağlılık ölçeğinin faktör yapısına ilişkin analizler için temel bileşenler analizi seçilmiştir. Varimax döndürme tekniği seçilmiştir ancak ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olmasından dolayı herhangi bir döndürme işlemi yapılmamıştır. Öz değeri 1’den büyük (3,296) tek bir boyut çıkarılmıştır ve bu boyutun genel varyansa yaptığı katkı %82,293’tür. Ölçeğin her bir maddesinin toplam değerle yüksek seviyede korelasyon katsayısı oluşturduğu görülmüştür. KUT bağlılık ölçeğinin AFA’dan elde edilen faktör yükleri 0,89 ile 0,92 arasında değişirken DFA faktör yükleri 0,85 ile 0,93 arasındadır. Tek boyutlu ölçeğin yapısı yapısal eşitlik modellemesi yoluyla test edildiğinde, doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının iyi uyum indeksleri oluşturduğunu görülmüştür ( $\chi^2=3,078$ ,  $df=1$ ,  $TLI=.989$ ,  $CFI=.998$ ,  $RMSEA=0,078$ ,  $SRMR=0,008$ ). Hem AFA hem DFA sonuçları KUT bağlılık ölçeğinin tek boyutlu bir yapısının olduğunu göstermektedir. DFA modeli kullanılarak elde edilen faktör yükleriyle hesaplanan bileşik güvenirlilik 0,93 iken Cronbach alfa katsayısı 0,92 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, ölçeğin güvenirliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

**Tablo 2.** Türkçe KUT bağıllık ölçeğinin madde frekans dağılımı, ortalama ve standart sapma değerleri, ktk madde analizi, dfa yükleri

	Frekans					Betimsel	KTK Analizi	Madde DFA Yükleri	
	1	2	3	4	5	Ortalama±S.Sapma	Alfa	r	
1) M1	12	21	66	127	114	3,91±1,04	0,91	0,807	0,873
2) M2	8	11	43	134	144	4,16±0,93	0,90	0,840	0,866
3) M3	14	22	72	124	108	3,85±1,06	0,90	0,828	0,856
4) M4	12	22	64	133	109	3,89±1,03	0,89	0,857	0,932

KTK – Klasik Test Kuramı, r – düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu, DFA – Doğrulamalı faktör analizi standartlaştırılmış madde yükleri

Türkçe KUT maddelerine ilişkin betimsel analizler, KTK madde analizi ve DFA faktör yükleri (regresyon katsayıları) tablo 2’de gösterilmiştir. Ölçek maddelerinin ortalaması 3,85±1,06 ile 4,16±0,93 arasında değişiklik göstermektedir. Ölçek maddelerinin alfa katsayısına yaptığı katkı incelendiğinde, maddelerden herhangi birinin çıkarılması güvenilirlikte düşüşe neden olmaktadır. Dolayısıyla, tüm maddelerin güvenilirliğe pozitif yönde katkı sağlamaktadır.

**Tablo 3.** KUT ölçeğinin yakınsaklık ve yapısal geçerlik analizleri

	X±S.S	KUT	ÖÖ	İT	İAE
1) KUT			0,746	0,729	-0,526
2) Örgütsel Özdeşleşme	4,21± 1,16	0,686**		0,610	-0,398
3) İş Tatmini	3,11± 0,61	0,641**	0,490**		-0,677
4) İşten Ayrılma Eğilimi	1,64± 0,98	-0,498**	-0,366	-0,628	

  

	df	x <sup>2</sup>	x <sup>2</sup> /df	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
KUT	1	3,078	3,07	0,98	0,99	0,07	.008
KUT-ÖÖ	34	110,975	3,26	0,95	0,96	0,08	0,03
KUT-ÖÖ-İAE	62	165,299	2,66	0,96	0,97	0,07	0,03
KUT-ÖÖ-İAE-İT	98	256,882	2,62	0,96	0,95	0,069	0,04

Ölçeğin yakınsak geçerliğini ölçmek için örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi yapıları kullanılmıştır. Türkçe KUT ölçeğinin yakınsak geçerlik analizleri tabloda dikey (Pearson Korelasyon), doğrulamalı faktör analizinde ölçekler arasında çizilen kovaryans eğrileriyle elde edilen ilişki değerleri yatay olarak gösterilmiştir. Öncelikle KUT ölçeğinin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki Pearson korelasyon testiyle analiz edilmiştir. KUT ölçeğinin ÖÖ (r=0,686, p<0,01), İAE (r=-0,498, p<0,01) ve İT (r=0,486, p<0,01) ile orta seviyede ilişkili olduğu tespit edilmiştir. KUT bağıllık ölçeği, iş yerinde performansın belirleyicileri olan örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi gibi faktörlerle güçlü bir bağlantı oluşturmuştur.

İkinci olarak, yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak KUT, ÖÖ, İAE ve İT arasında yapısal modeller oluşturularak uyum indeksleri hesaplanmıştır. Öncelikle KUT ve ÖÖ birlikte modele dahil edilerek uyum indeksleri hesaplanmıştır. Sonuçlar yapının iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir (x<sup>2</sup>=110,975, df=34, TLI=0,95, CFI=0,96, RMSEA=0,08, SRMR=0,003). ÖÖ ve KUT ölçeklerinden oluşturulan yapıda her iki ölçeğin maddeleri aralarında herhangi bir yüksek artık korelasyonun bulunmaması dikkat çekicidir. Oluşturulan bu yapıya sırasıyla İAE ve İT ölçekleri dahil edilerek yapılar arasında kovaryanslar çizilmiştir. KUT, ÖÖ ve İAE yapılarında oluşan model iyi uyum indeksleri vermiştir (x<sup>2</sup>=165,299, df=62, TLI=0,96, CFI=0,97, RMSEA=0,07, SRMR=0,03). KUT, ÖÖ, İAE ve İT yapılarından oluşan modelin de

iyi uyuma sahip olduğu görülmektedir ( $\chi^2=256,882$ ,  $df=98$ ,  $TLI=0,96$ ,  $CFI=0,95$ ,  $RMSEA=0.06$ ,  $SRMR=0,04$ ).

### Model Karşılaştırmaları ve KUT Faktör Eşdeğerliği

**Tablo 4.** Kadın ve erkek arasında ölçme eşdeğerliği (DFA)

	Model		Model Karşılaştırma									
	$\chi^2$	df	TLI	CFI	RMSEA	SRMR	$\Delta\chi^2$	$\Delta df$	$\Delta TLI$	$\Delta CFI$	$\Delta RMSEA$ A	$\Delta SRMR$ R
Yapısal	3,918	2	0,98	0,99	0,053	0,005						
Metrik	5,997	5	0,99	0,99	0,024	0,009	2,079	3	0,00	0,00	-0,029	0,004
Sayı	6.646	9	1,00	1,00	0,000	0,009	0,649	4	0,00	0,00	-0,024	0,000
Tam	14,773	13	0,99	0,99	0,020	0,021	8,127	4	-0,00	-0,01	0,020	0,012
Ortalama	14,860	14	0,99	0,99	0,013	0,019	0,087	1	0,00	0,00	-0,007	-0,002

Ki kare değerlerinin tamamı istatistiksel olarak anlamlı değildir. Yapısal: kısıtlama yok. Metrik eşdeğerlik: yükler her iki grupta aynı değere sabitlenmiştir. Sayı değişmezlik: yükler ve kesim değerleri sınırlanmıştır. Tam eşdeğerlik: Yükler, kesim değerleri ve artık varyanslar kısıtlanmıştır. Ortalama: yükler, kesim değerleri, artık varyanslar ve gizil ortalama sınırlanmıştır.

Tablo 4 KUT bağlılık ölçeğinin kadın ve erkek arasında değişmezliğini göstermektedir. Model karşılaştırmalarında  $\Delta CFI$  ve  $\Delta RMSEA$  değerleri modelde anlamlı bir kötüleşme olmadığını göstermektedir.  $\Delta\chi^2$  değeri istatistiksel olarak anlamlı değildir. Ölçme eşdeğerliği için kullanılan yapısal, metrik, sayı, tam ve ortalama değişmezlik analizleri KUT bağlılık ölçeğinin kadınlar ve erkekler için aynı şekilde işlev gösterdiğini, bağlılık ölçümünün cinsiyete göre değişmediğini ortaya koymuştur. Ölçme eşdeğerliği analizlerinde kadın ve erkekler için faktör yükleri tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Kadın ve erkek arasında ölçme eşdeğerliğine ilişkin faktör yükleri (DFA)

Maddeler	Yapısal		Metrik		Sayı		Tam		Ortalama	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Cinsiyet										
M1	0,813	0,816	0,799	0,827	0,799	0,827	0,811	0,817	0,815	0,815
M2	0,844	0,868	0,911	0,867	0,845	0,867	0,854	0,860	0,858	0,858
M3	0,920	0,850	0,845	0,858	0,911	0,858	0,873	0,878	0,876	0,876
M4	0,909	0,930	0,918	0,923	0,919	0,923	0,921	0,924	0,923	0,923

Yapısal, metrik, sayı, tam ve ortalama eşdeğerlik analizleri sonrasında elde edilen faktör yükleri arasında belirgin bir fark olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla, KUT bağlılık ölçeğinin cinsiyete göre ölçme değişmezliğinin olduğu belirlenmiştir.

### TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, Klein ve ark. (2014) tarafından geliştirilen tek boyutlu hedeften bağımsız bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapılmasını hedeflemiştir. KUT bağlılık ölçeği, hedeften bağımsız ve tek boyutlu bir ölçek şeklinde tasarlanmış ve geliştirilmiştir. Ölçek maddeleri, İngilizce konusunda uzman ve anadili Türkçe olan iki bağımsız çevirici tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Türkçe konuşan yazarlar ölçek maddelerini ve çevirileri inceleyerek bir ölçek formu oluşturmuştur. Ölçeğin Türkçe çevirisi iyi düzeyde İngilizce bilen, anadili Türkçe olan ve İngiltere'de uzun süre ikamet ederek yüksek öğrenim görmüş olan bir uzmana gönderilmiştir. Bu uzman, Türkçe çeviriyle orijinal maddeleri

arasındaki anlam bütünlüğünü, çevirinin uygunluğunu değerlendirmiştir. Uzman değerlendirmesinden sonra ölçek maddelerinin orijinal ölçekteki anlamı verdiği görüşü ortaya çıkmıştır. Son olarak oluşturulan Türkçe ölçek, geri çeviri çalışması için çeviri çalışmasının herhangi bir aşamasında yer almayan iki dil uzmanına gönderilmiştir. Geri çeviriler, orijinal ölçek ve Türkçe ölçek yeniden değerlendirilmek üzere ilk çeviri ve orijinal ölçek maddelerini inceleyen uzmana gönderilerek görüş istenmiştir. Türkçe çeviri, orijinal ölçek ve geri çeviriler arasında anlam bütünlüğü olduğu doğrulanmıştır. Uyarılama aşamasında, Beaton ve ark. (2000) tarafından önerilen basamaklardan kavramı bilen ve kavramı bilmeyen iki bağımsız çeviricinin yer aldığı çeviri aşaması takip edilmiştir. Ek olarak, araştırmacılar yine bu yaklaşıma uygun olarak, her iki çeviriyi inceleyip sentez bir Türkçe ölçek formu hazırlamıştır. Hazırlanan sentez form ve orijinal ölçek arasındaki anlam bütünlüğü ve çeviri uygunluğu bağımsız bir uzman tarafından onaylanmıştır. Bu aşamadan sonra, ölçek maddeleri iki dil uzmanı ölçeği orijinal dile yeniden çevirmiştir. Ölçeğin son hali kuruma bağlılık şeklinde düzenlenerek uygulanmıştır. KUT bağlılık ölçeği, orijinal dili dışında Arapça, Çekçe, Fransızca, Almanca, İbranice, Mandarince, Portekizce, Tay dili ve Türkçe olmak üzere dokuz farklı dile çevrilmiştir (Klein, 2018). Bu çeviri ölçek, Şenel ve ark. (2018) tarafından akademik hedeflere bağlılığı ölçmeye yönelik olarak düzenlenerek, öğretmen eğitim programlarına devam eden öğrencilere uygulanmıştır. Şenel ve ark. (2018) doğrulayıcı faktör analizinde ölçeğin faktör yapısını test etmiş ve mükemmel uyum bulmuştur ( $\chi^2=0,8$ ,  $df=1$ ,  $TLI=1,0$ ,  $CFI=1,0$ ,  $RMSEA=0,000$ ,  $SRMR=0,000$ ).

Kuruma bağlılık şeklinde düzenlenen ölçek Türkiye’de üniversitelerde çalışan akademisyenlere çevirim içi formla gönderilerek, akademisyenler çalışmaya davet edilmiştir. 340 akademisyenden toplanan verilerin analizi, ölçeğin yapısı, geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin bilgileri ortaya koymuştur. Bileşik güvenilirlik (0,93) ve Cronbach alfa katsayısı (0,92) ölçeğin yüksek güvenilirliğinin olduğunu göstermiştir. Tek boyutlu ölçeğin DFA sonuçları, iyi uyum indekslerine sahiptir ( $\chi^2=3,078$ ,  $df=1$ ,  $TLI=0,989$ ,  $CFI=0,998$ ,  $RMSEA=0,078$ ,  $SRMR=0,008$ ). Hem AFA hem de DFA sonucunda bulunan faktör yüklerinin yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Ölçeğin yakınsak geçerliği için örgütsel bağlılıkla ilişkili olan örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki incelenmiştir. KUT bağlılık ölçeği, iş yerinde performansın belirleyicileri olan örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi gibi faktörlerle güçlü bir bağlantı oluşturmuştur. Karayigit (2008) akademik personelle yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki bulmuştur. Alcan (2018) örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında benzer sonuçlar elde etmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliği için KUT bağlılık ölçeği, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma eğiliminden oluşan dört faktörlü bir model yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak test edilmiştir. Öncelikle KUT ve örgütsel özdeşleşmeden oluşan iki faktörlü yapı incelenmiştir. İki faktörlü model iyi uyum indekslerine sahiptir. KUT, örgütsel özdeşleşme ve işten atılma eğiliminden oluşan üç faktörlü model de iyi uyuma sahiptir. Son olarak, KUT, örgütsel özdeşleşme, işten atılma eğilimi ve iş tatmininden oluşan dört faktörlü model ile veriler uyum sağlamıştır. Dört faktörlü modelde ölçek maddeleri aralarında herhangi bir yüksek artık korelasyonun bulunmaması dikkat çekicidir. KUT bağlılık ölçeğinin cinsiyetlere göre ölçüm eşdeğerlik analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçları ölçeğin her iki grup için de aynı şekilde işlev gösterdiğini, ölçeğin ölçüm eşdeğerliğinin olduğunu göstermiştir.

Bu araştırma, uluslararası alanda kullanılan ve farklı dillere çevrilen, tek boyutlu, hedeften bağımsız bağlılık ölçeğine ilişkin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik analizine ilişkin sonuçlar ortaya koymaktadır. Ölçeğin tutarlılık, içerik, faktör, yakınsak geçerliğine ve



cinsiyetlere ilişkin ölçme eşdeğerliğine ilişkin analiz sonuçları verilmiştir. Tüm bu sonuçlar, KUT bağlılık ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracını olduğunu göstermektedir.

## KAYNAKLAR

Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Başusta, N. B. (2010). Ölçme eşdeğerliği. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 1(2), 58-64.

Buchnan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, 19(4), 533-546.

Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). New York, NY: Taylor and Francis Group.

Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., Klesh, J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.

Chen, F. F. (2007). Sensitivity of Goodness of Fit Indexes to Lack of Measurement Invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(3), 464-504.

Çevirgen, A., Üngüren, E. (2009). Konaklama İşletmelerinde Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi. *10. Ulusal Turizm Kongresi*, 21-24 Ekim 2009, Mersin

Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Hollenbeck, J. R., Klein, H. J. (1987). Goal commitment and the goal-setting process: Problems, prospects, and proposals for future research. *Journal of applied Psychology*, 72(2), 212.

Karayiğit, K. Y. (2008). *Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Klein, H. (2018). *K.U.T. Commitment Measure*. Columbus: The Ohio State University. Retrieved from: <https://u.osu.edu/commitmentmeasure/>

Klein, H. J., Cooper, J. T., Molloy, J. C., Swanson, J. A. (2014). The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 222. <http://doi.org/10.1037/a0034751>.

Klein, H. J., Molloy, J. C., Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of management review*, 37(1), 130-151.

Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R., Alge, B.J. (1999). Goal commitment and the goalsetting process: Conceptual clarification and empirical synthesis. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 885-896.

Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R., Wright, P. M., DeShon, R. P. (2001). The assessment of goal commitment: A measurement model meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 85(1), 32-55.

Küçükusta, D. (2007). *The Effects of Work-Life Balance on Quality of Working Life in Hospitality Organizations*, Unpublished Doctoral Dissertation, Dokuz Eylül University Institute of Social Sciences Tourism Management, İzmir 2007.

Latham, G. P. (2003). Goal Setting: A Five-Step Approach to Behavior Change. *Organizational Dynamics*, 32(3), 309-318. [http://dx.doi.org/10.1016/S0090-2616\(03\)00028-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0090-2616(03)00028-7)

Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3,157-189.

Locke, E. A. (1980). *Goal Setting* (No. GS-4). Maryland Univ College Park Coll Of Business and Management.

Locke, E. A., Bryan, J. F. (1965a). Cognitive Aspects of Psychomotor Performance: The Effects of Performance Goals On Level Of Performance. *American Institutes for Research (Unpublished)*, Silver Spring, Md.

Locke, E. A., Bryan, J. F. (1965b). The Effects of Goal Setting, Rule Learning and Knowledge of Results On Performance. *American Institutes for Research Silver Spring Md.*

Locke, E. A., Bryan, J. F. (1965c). An Analysis of Performance Goals and Their Relationship to Level of Performance. *American Institutes for Research Silver Spring Md.*

Locke, E. A., Bryan, J. F. (1966b). The Effects of Goal-Setting, Rule-Learning, And Knowledge Of Score On Performance. *The American Journal of Psychology*, 79(3), 451-457.

Locke, E. A., Bryan, J.F. (1966a). Cognitive aspects of psychomotor performance: The effects of performance goals on level of performance. *Journal of Applied Psychology*, 50, 286-291.

Locke, E. A., Latham, G. P. (1984). *Goal setting: A motivational technique that works*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Locke, E. A., Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Locke, E. A., Latham, G. P., Erez, M. (1988). The determinants of goal acceptance and commitment. *Academy of Management Review*, 13, 23-39.

Locke, E. A., Shaw, K. R, Saari, L. M., Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1968-1980, *Psychological Bulletin*, 90, 125-152.

Mael, F., Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.

Melikoğlu, M. (2009). *The Distinctive Role Of Prestige, Communication And Trust: Organizational Identification Versus Affective Commitment*, Unpublished Master Thesis, Marmara University Institute of Social Sciences Business Management, İstanbul.

Meredith, W. (1993), Measurement Invariance, Factor Analysis, And Factorial Invariance. *Psychometrika*, 58, 525-543.

Meyer, J. P., Allen, N. J. (1984). Testing the" side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372.

Millsap, R. E., Olivera-Aguilar, M. (2012). Investigating measurement invariance using confirmatory factor analysis. In R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of structural equation modeling* (pp. 380-392). New York: Guilford.

Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.

Sungurlu M. (1994). *Güç Tarzları ve Organizasyona Bağlılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Bölümü. İstanbul:

Şenel, E., Yıldız, M. (2016). Hedef bağlılığı ölçeği: Türkçe uyarlaması, beden eğitimi ve spor alanında öğrenim gören öğrencilerde geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Cbü Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(2), 58-65.

Şenel, E., Yıldız, M., Can, S. (2018). *Eğitimde Başarıya Giden Yol: Ahlaki tutum, Hedef bağlılığı ve Kopya Çekme Eğilimi*. II. Uluslararası Türk Dünyası Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Kongresi, 7- 8 Aralık Antalya / Türkiye

Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1).

Wayne, S. J., Shore, L. M., Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.

Yalçın, A., İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.