

MİSYONUN İÇSELLEŞTİRİLMESİ ÖLÇEĞİ: TÜRKÇEYE UYARLAMA, GEÇERLİK ve GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

İbrahim TÜRKMEN¹
Şerafettin ERTEN²

ÖZET

Türkçe literatürde örgütlerde misyona ilişkin çok sayıda çalışma bulunmakla birlikte misyonun içselleştirilmesine ve ölçülmesine yönelik bir çalışma bulunmamaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, Marimon, Mas-Machuca ve Rey (2016) tarafından geliştirilen “misyonun içselleştirilmesi” ölçeğinin geçerliğinin ve güvenilirliğinin test edilerek Türkçe uyarlamasının yapılmasıdır. Ölçek öncelikle beş aşamalı bir yöntemle Türkçeye çevrilmiştir. Araştırma verileri, bir kamu üniversitesinde görev yapan 496 kişiden yüz yüze olarak toplanmıştır. Ölçeğin madde kapsam geçerlik indeksi 0,86 ile 1.00 arasında değişmektedir ve toplam madde kapsam geçerlik indeksi 0,94 olarak hesaplanmıştır. Örneklem grubu akademik personel (n=291) ve idari personel (n=205) olarak ikiye ayrılarak ölçeğin yapı geçerliğine yönelik açımlayıcı faktör analizi birinci ve doğrulayıcı faktör analizi ikinci örneklem grubunda gerçekleştirilmiştir. Ölçeğinin güvenilirliği ise Cronbach’s Alpha katsayısı, AVE ve CR değerleri ile değerlendirilmiştir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan 18 maddenin beş faktör altında toplandığı ve toplam varyansın %75,786’sını açıkladığı tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analiz sonucunda ölçeğin 18 maddeden oluşan beş boyutlu yapısının kabul edilebilir uyum indeks değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,915 olup, yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir. Ayrıca ölçeğin madde-toplam korelasyonlarının 0,525 ile 0,661 ($\geq 0,30$) arasında olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, 18 maddeden oluşan beş boyutlu “Misyona İçselleştirilmesi” ölçeğinin Türk kültüründe kamu personelinin kurum misyonunu içselleştirmelerinin ölçülmesinde geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Misyona İçselleştirilmesi, Kamu Yönetimi, Stratejik Yönetim, Ölçek Uyarlama

¹ İbrahim Türkmen, Öğr. Gör., Uşak Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ibrahim.turkmen@usak.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1558-0736, (Sorumlu Yazar).

² Şerafettin Erten, Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, serafettin.erten@usak.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0297-0580.

INTERNALIZATION of MISSION SCALE: ADAPTATION to TURKISH, VALIDITY and RELIABILITY STUDY

ABSTRACT

Although there are many studies on the mission in organizations in the Turkish literature, there is no study on the internalization and measurement of the mission. In this context the aim of this study is to test the validity and reliability of the "internalization of mission" scale developed by Marimon, Mas-Machuca, and Rey (2016) and to adapt it to Turkish. The scale was first translated into Turkish with a five-stage method. Research data were collected face-to-face from 496 people working at a public university. The item content validity index of the scale ranged from 0.86 to 1.00, and the total item content validity index was calculated as 0.94. The sample group was divided into academic staff (n=291) and administrative staff (n=205), and exploratory factor analysis for the construct validity of the scale was performed in the first and confirmatory factor analysis in the second sample group. The reliability of the scale was evaluated with Cronbach's Alpha coefficient, AVE and CR values. As a result of the exploratory factor analysis, it was determined that 18 items in the scale were grouped under five factors and explained %75,786 of the total variance. As a result of confirmatory factor analysis, it was seen that the five-dimensional structure of the scale consisting of 18 items had acceptable fit index values. The Cronbach's Alpha coefficient of the scale is 0.915 and it has a high level of reliability. In addition, the item-total correlations of the scale were between 0.525 and 0.661 (≥ 0.30), indicating that the scale was reliable. The results obtained from the research revealed that the five-dimensional "Mission Internalization" scale consisting of 18 items is valid and reliable in measuring the internalization of the corporate mission of the public personnel in Turkish culture.

Keywords: *Mission, Internalization of Mission, Public Administration, Strategic Management, Scale Adaptation*

1. GİRİŞ

Misyon, kâr amacı güden ya da gütmeyen tüm kuruluşlarca önem atfedilen ve varlığı zorunluluk olarak görülen bir yönetim aracı haline gelmiştir. Örgütlerin misyon ifadeleri görünürde, kuruluşun toplumda yerine getirdiğini düşündüğü rolü açıklamanın ve kendini ifade etmenin bir yolu olarak görülmektedir (Carpenter ve Gong, 2016). Ancak bundan daha önemlisi misyon stratejik yönetim sürecinin önemli bir parçası olarak kabul edilmektedir. Çünkü etkili bir stratejik yönetim süreci, yine etkili bir misyon beyanı ile başlamaktadır (Cochran, David ve Gibson, 2008; Rey ve Bastons, 2017). Misyon bir taraftan hedef ve amaçlarını ortaya koyarak örgütün neyi başarmak istediğini belirtirken diğer taraftan

çalışanların eylemlerine rehberlik eden felsefi temelleri tanımlamaktadır (Ireland ve Hitt, 1992: 36). Bir başka ifadeyle misyon örgütün yönetim felsefesinin açıklandığı temel metindir (Wang, 2011).

Yapılan çalışmalar kâr amacı gütsün ya da gütmesin sektör ayırmaksızın çalışanların misyona atfettikleri önemin ve misyon içerisindeki değerleri kendi değerleriyle özdeşleştirme derecelerinin motivasyonlarını ve dolayısıyla performanslarını etkilediğini ortaya koymaktadır (Campbell ve Yeung, 1991; Rainey ve Steinbauer, 1999). Bu bağlamda misyon çalışan tutum ve davranışlarının sadece bireysel değil, aynı zamanda iş ve örgütsel özellikler tarafından da yönlendirildiğini gösteren başlıca kanıtlardan birisidir (Wright ve Pandey, 2011).

Marimon, Mas-Machuca ve Rey (2016), misyonun çalışanlar üzerindeki bu etkisini “misyonun içselleştirilmesi” kavramı ile açıklamışlar ve çalışanların misyonu ne kadar içselleştirdiğine yönelik bir ölçek geliştirmişlerdir. Türkçe literatürde misyonun örgütlerde önemi ve katkısına yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Bununla birlikte misyonun içselleştirilmesine yönelik kamu sektörü ya da özel sektörde yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır (Antalyalı, 2007; Arabacı ve Şener, 2014; Bozkurt, 2021; Sardoğan ve Türkmen, 2021). Bu bağlamda çalışmanın amacı da Marimon ve arkadaşları (2016) tarafından geliştirilen, geçerliği ve güvenirliliği kanıtlanan “misyonun içselleştirilmesi” ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasıdır. Çalışmada ölçeğin Türkçe versiyonunun İngilizce özgün ölçek ile benzer bir faktör yapısına sahip olduğu varsayımı, geçerliği ve güvenirliliği sınanmıştır.

Bu bağlamda öncelikle misyon ve misyonun içselleştirilmesine ilişkin kavramsal çerçeveye yer verilmiş, ardından araştırmanın amacı, yöntemi ve bulgular ortaya konulmuş ve son olarak elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, 18 maddeden oluşan beş boyutlu “misyonun içselleştirilmesi” ölçeğinin Türk kültüründe kamu personelinin kurum misyonunu içselleştirmelerinin ölçülmesinde geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymuştur. Türkçe literatürde misyonun içselleştirilmesinin ölçülmesine yönelik bir ölçek çalışması bulunmamaktadır. Dolayısıyla çalışmanın bu boşluğu doldurarak Türkçe literatüre katkıda bulunacağı ve sonraki çalışmalara rehberlik edeceği düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Misyonun İçselleştirilmesi

Misyon, çok uzun bir süredir örgüt ve yönetim literatürünün bir parçası ve halâ tartışılan bir kavramdır (Campbell ve Yeung, 1991). Günümüzde en popüler ve yaygın yönetim araçlarından birisi haline gelmiştir (Desmidt, Prinzie ve Decramer, 2011:468). Kavram zaman zaman temel değerler, kurum felsefesi, vizyon beyanı veya yol gösterici ilkeler gibi farklı şekillerde de ifade edilmektedir (Blair-Loy, Wharton ve Goodstein, 2011:429). Üzerinde uzlaşmış net bir tanım bulunmamasıyla birlikte son dönem yapılan çalışmalarda misyon “neden varız?; amacımız nedir?; neyi başarmaya çalışıyoruz?” sorularına örgüt tarafından verilen cevaplar olarak kabul edilmektedir (Bart, Bontis ve Taggar, 2001: 19). Bu bağlamda misyon “örgütü kendi türündeki diğer örgütlerden ayıran kalıcı bir amaç belgesi; bir kuruluşun işinin veya varlık nedeninin beyanı; örgütün kimliğini, amacını ve yönünü oluşturmasına yardımcı olan resmi belge; temel değerlerin paydaşlara iletiildiği önemli bir araç; örgütün karakterinin bir görüntüsü ve eylemlerin yönlendirildiği bir ton veya tutumlar dizisi (Cochran vd., 2008: 27; Desmidt vd., 2011:468; Ireland ve Hitt, 1992: 35; Leuthesser ve Kohli, 1997: 59)” şeklinde farklı biçimlerde tanımlanmaktadır.

Campbell ve Yeung, (1991: 10-11) literatürdeki farklı görüşlere bağlı olarak misyona ilişkin iki ana akımın bulunduğunu ileri sürmektedir. İlk akım misyonu iş stratejisi bağlamında ele almaktadır. Bu bağlamda misyon her şeyden önce stratejik bir araçtır. Misyon, örgüt stratejisiyle ilişkili ancak ondan daha üst düzeyde bir varlıktır. Dolayısıyla stratejik yönetimin ilk adımı olarak algılanmaktadır. Misyonun varlık nedeni “bizim işimiz nedir ve ne olmalıdır?” sorularını yanıtlamaktır. İkinci akım misyonu bir organizasyonun kolektif bir birlik olarak işlev görmesini sağlayan kültürel “tutkal” olarak görmektedir. Bu bağlamda misyon, insanların nasıl davrandıklarını, birlikte nasıl çalıştıklarını ve örgütün hedeflerini nasıl takip ettiklerine etki eden güçlü normlar ve değerlerden oluşmaktadır. Bu misyon biçimi, çalışanların olayları aynı şekilde algılamalarına ve yorumlamalarına ve ortak bir dil konuşmalarına yardımcı olan bir iş ve görev felsefesi anlamına gelmektedir. Misyonun stratejik pencereden bakan görüşle karşılaştırıldığında, bu akım misyonu, organizasyonun bazı duygusal yönlerini yakalamak olarak görmektedir.

Rey ve Bastons (2017), misyonun farklı boyutlarını göz önünde tutarak “resmi bir açıklama olarak misyon, dinamik bir uygulama olarak misyon ve motivasyon olarak misyon” olmak üzere üç temel misyon

anlayışı veya türü belirlenmişlerdir. Resmi bir açıklama olarak misyon, örgütün kimliğini bir başka ifadeyle özünü karakterize eden bir belgedir. Bu açıdan misyon, bir örgütün faaliyet çerçevesinin i ve dış paydaşlarına sunduğu değer açısından resmi bir ifadedir. Dinamik bir uygulama olarak misyon, misyonun rgt faaliyetlerinin temel bir parçası olarak uygulanmasıyla ilgili yönleri yansıtılmaktadır. Son olarak motivasyon olarak misyon, misyonun çalışanların motive edilmesi için kullanılan bir araç olarak kabul edilmesidir. Çünkü rgtlerin misyon tanımlamasının ana nedenlerinden birisi çalışanların motivasyonudur.

Campbell ve Yeung (1991: 16) misyonun amaç, strateji, davranış standartları, değerler olmak üzere dört temel unsurdan oluştuğunu belirtmektedir. Dolayısıyla bu dört unsurun uyum içinde olduğu ve birbirini güçlendirdiği misyon beyanlarının oluşturulması örgütlere çok sayıda fayda sağlamaktadır. Bu nedenle misyonun günümüz yönetim ve örgüt dünyasında sektör ayırmaksızın her tür organizasyon için kritik bir öneme sahip olduğu kabul edilmektedir (Cochran, vd., 2008; Ireland ve Hitt, 1992). Özellikle organizasyonel etkinlik ve verimlilik için misyonda ortaya konulan hedef ve amaçların önemli güdüleyiciler olduğu belirtilmektedir. Misyonun netliği, görev motivasyonunu artırmakta, böylece kaynaklar ve faaliyetler uygun hedeflere yönlendirilebilmektedir. Ayrıca bir kuruluşun hedef kitlesini belirlemesine, daha iyi bir strateji hazırlamasına ve hedefe ulaşmaya katkıda bulunan idari prosedürleri potansiyel olarak basitleştirmesine olanak tanımaktadır (Moon, 1999: 35).

Desmidt vd., (2011: 468-469) misyonla ilgili literatürde ne sürülen faydaları dört ana başlık altında toplamıştır: (1) Misyon her Şeyden önce kuruluşun yönü ve amaı hakkında bir fikir sağlamaktadır. Misyon ifadeleri, her stratejik girişimin başlangıç noktası olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, gerçekçi ve tutarlı hedefler formüle etmek için kuruluşun amaının net bir tanımını yapılmak zorundadır. (2) İkinci temel fayda misyonun organizasyonel kaynakların tahsisine odaklanmayı sağlamasıdır. Misyon, rgtteki tüm düzey ve birimlerin ihtiyaçlarının ötesinde ortak bir yön sağlayarak, organizasyonel kaynakların tahsisi için stratejik bir ereve görevi görmekte ve organizasyonel karar verme süreçlerini kolaylaştırmaktadır. (3) Misyonun bir diğer temel faydası önemli i ve dış paydaşlarla etkin iletişim kurmayı sağlamasıdır. Misyon beyanı, örgütün hedeflerini netleştirmektedir. Bu bağlamda paydaşları örgütün faaliyetlerini sürdürmek için ihtiyaç duyduğu temel maddi veya maddi olmayan kaynakları sağlamaya ikna edebilmektedir. (4) Son olarak misyon rgt yelerine rehberlik edecek ve onlara ilham verecek

değerleri tanımlamaktadır. Misyon ifadesi, bireylerin organizasyonun amacı ve yönü ile özdeşleşmeleri için bir odak noktası işlevi görmektedir. Ortaya çıkan paylaşılan “görev duygusu”, çalışanların çabalarını stratejik hedeflere ulaşmaya odaklayan bir kültürel kontrol ve koordinasyon mekanizması olarak iş görmektedir.

Misyonun önemli bir motivasyon kaynağı olarak görülmesi, özellikle çalışan motivasyonuna ve dolayısıyla performansa etkisi üzerindeki çalışmaları da artırmıştır (Bart ve Baetz, 1998; Carpenter ve Gong, 2016; Jeworrek ve Mertins, 2021; Rainey ve Steinbauer, 1999; Wright, 2007). Çalışanlar örgütler için stratejik ve önemli birer kurumsal paydaştır ve dolayısıyla sıklıkla örgütlerin misyon beyanlarında referans olarak gösterilmektedir (Blair-Loy, vd., 2011:441). Çünkü misyon çalışanları eyleme yönlendirecek ve motive edecek duygu, değer ve ilkelerin onlara aktarılmasında kullanılacak önemli bir araçtır (Bart, vd., 2001; Cochran, vd., 2008: 28). Bart ve Baetz (1998: 828) örgütlerin bir misyona sahip olmalarının en önde gelen getirilerinin başında davranışsal fayda olduğunu belirtmektedir. Buna göre bir örgüt, personelini motive etmek ve etkin bir liderlik kurabilmek için mutlaka bir misyona sahip olmalıdır. Böyle bir misyon beyanının varlığı, kurumun üyelerine/çalışanlarına, varlıkları için daha üstün bir “anlam” sağlama sürecini başlatmaktadır.

Campbell ve Yeung, (1991:17) bu durumu “misyon duygusu” olarak kavramsallaştırmıştır. Misyon duygusu “insanlar tarafından örgütün misyonuna karşı hissedilen duygusal bir bağlılıktır.” Bir kuruluşun değerleri ile bir bireyin değerleri arasında eşleşme olduğunda, misyon duygusu ortaya çıkmaktadır. Bireyler genellikle bu değerleri örgütün davranış standartları aracılığıyla algılamaktadır. Örgüt politikaları ile bireysel değerler arasındaki bağlantı ne kadar büyükse, bireyin misyon duygusunun kapsamı da o kadar büyük olmaktadır. Benzer bir kavramsallaştırma Rainey ve Steinbauer, (1999) tarafından “misyon değerliği” olarak kamu örgütlerinde misyon ve motivasyon ilişkisini ortaya koymak için yapılmıştır. Misyon değerliği “bir çalışanın bir organizasyonun amacının veya sosyal katkısının çekiciliği veya belirginliği hakkındaki algıları (Wright, Moynihan ve Pandey, 2011: 206)” olarak tarif edilmektedir. Buna göre kamu örgütlerinin misyonu insanlar için ne kadar ilgi çekici, cazip ve değerliyse, kurum bu insanlardan daha fazla destek elde edebilecek, bazılarının kuruma katılmasını sağlayabilecek ve kurumda çalışanları da daha iyi performans göstermeleri için motive edebilecektir (Rainey ve Steinbauer, 1999; Caillier, 2016).

Misyon örgütler ve çalışanlar için önemli bir motivasyon ve performans kaynağı kabul edilmekle birlikte (Bart, vd., 2001: 32), literatürde çok sayıda çalışmada da örgütlerin ve personelinin faaliyetlerinin misyonla örtüşmediği ortaya konulmuştur. Bir başka ifadeyle bir örgütün misyon beyanına sahip olması mutlak anlamda uyulduğu ve uygulandığı anlamına gelmemektedir (Bart ve Baetz, 1998; Desmidt, vd., 2011; Ireland ve Hitt, 1992; Leuthesser ve Kohli, 1997). Bu noktada önemli bir sorun ortaya çıkmaktadır. Bir örgütün bir misyon belirlemesi ve bunu çalışanlarına iletmesi motivasyon ve performans için yeterli olmamaktadır. Dolayısıyla örgüt için başlıca görevlerden birisi misyonun çalışanlar tarafından içselleştirilmesini sağlamaktır (Marimon vd., 2016). Çünkü yapılan çalışmalar çalışanların içsel değerlerine hitap eden misyon beyanlarına sahip olan örgütlerin, sahip olmayanlara göre daha başarılı olduğunu göstermektedir (Bart ve Baetz, 1998; Blair-Loy, vd., 2011).

İçselleştirme, kabul veya özdeşleşmenin de ötesinde, bir bireye sunulan fikirler veya uygulamalar özünde tatmin edici olduğunda ve bireyin kendi değer sistemiyle uyumlu olduğunda ortaya çıkmaktadır. Örgütlerin misyonları göz önüne alındığında içselleştirme, çalışanların misyonu kendilerine aitmiş gibi üstlenme ve onun kişisel inanç ve değerlerinin bir parçası haline gelmesine izin verme biçimini ifade etmektedir (Marimon vd., 2016: 171). Misyonun uygulanması ve etkilerine yönelik çok sayıda çalışma olmasına rağmen bu çalışmalar içselleştirmeye yönelik bir açıklamada bulunmamaktadır. Bu bağlamda Marimon ve arkadaşları (2016) örgütlerde misyonun içselleştirilmesine yönelik bir ölçek geliştirmişlerdir. Misyonun içselleştirilmesi çerçevesinde öncelikle yedi boyut tanımlamışlardır (Marimon vd., 2016: 172-174):

1- Misyonun içeriğini bilmek: Çalışanların misyonu kendi sözleriyle açıklayabilecekleri düzeyde misyonun içeriği hakkında açık bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Misyon hakkında açık bir bilgi yoksa veya etkileşim zayıfsa, genel sonuç belirli bir farkındalık eksikliği veya belirsiz ya da çelişkili mesajlar olacaktır.

2- Misyonun önemini anlamak: Misyon, örgüt çalışanlarının kişisel değerlerine hitap etmeli ve düşünmenin, hareket etmenin ve hissetmenin doğru yolu olarak kabul edilmelidir.

3- Liderin bağlılığı ve yol göstericiliği: Tüm boyutlardan, muhtemelen en önemlisidir; çünkü çalışanların misyonu içselleştirmeleri için gereken güvenilirlik bu boyuta bağlıdır. Önemi, misyon uygulamasının özünün mesajın çekiciliği değil, liderlerin bağlılığı ve yol

göstericiliği olduğu inancında yatmaktadır. Genel olarak, insanlar misyonu memnuniyetle karşılama ve takdir etme eğilimindedir. Ancak onu geçerli olarak kabul etmek için liderlerinin misyon ilkelerine gerçekten bağlı olduklarının teyidine ihtiyaçları vardır.

4- İş arkadaşlarının katılımı ve bağlılığı: Bu boyutun önemi, misyonun organizasyonun kimliğini bir bütün olarak tanımlayan bir ifade olması gerçeğinde yatmaktadır. Misyon, paylaşılan ilkeleri temsil etmektedir. Dolayısıyla bir örgütün çalışanlarının bu ilkeleri içselleştirmeleri için, örgütün diğer çalışanlarının, özellikle de düzenli olarak etkileşimde buldukları kişilerin misyona katılımlarını ve bağlılıklarını görmeleri gerekir. Bireyler bu bağlılığı iş arkadaşlarında görmezlerse, misyonun “üst yöneticiler” için geçerli olan ancak çalışanları kişisel olarak etkilemeyen bir şey olduğu hissine kapılabilmektedir.

5- Misyon ve uygulama arasında algılanan tutarlılık: Bu boyut çalışanların misyona bağlı kalmaları için, kurumun kararlarının ve uygulamalarının örgütün misyonu ile uyumlu olduğunu algılamalarını ifade etmektedir. Çalışanlar bir örgütün politikası ile uygulaması arasındaki tutarlılığı algılamazlarsa, misyon giderek güvenilirliğini kaybedecektir.

6- Misyonda yansıma: Misyon üzerinde düşünmek önemlidir, çünkü atıfta bulunulan içselleştirme kişisel değerlere ve inançlara dayanır. Bu nedenle zaman içerisinde bu değerleri üreten ve güçlendiren düşünme süreçleriyle misyon desteklenmelidir. Böyle bir yansıma olmadan, içselleştirme “görünür (veya yansıtıcı olmayan) içselleştirme” olarak kalmaktadır.

7- Misyonu sık sık hatırlamak: Misyonun hatırlanması önemlidir, çünkü içselleştirme, tekrarlayan bilgi yönetimi uygulamalarını gerektiren bir süreçtir. Çalışanlar misyonu sık sık hatırlamıyorsa, yavaş yavaş unutulma riski vardır.

Marimon vd. (2016) belirledikleri bu yedi boyut çerçevesinde bir ölçek hazırlayarak iki farklı ülkede, farklı alanlarda faaliyet gösteren kuruluşlardan veri toplamıştır. Öncelikle 132 katılımcıya 7 boyutlu ve 38 maddeden oluşan bir ölçek uygulamışlardır. İlk gruptan elde edilen bulgular çerçevesinde liderlik, önem, bilgi, iş arkadaşlarının katılımı ve dahil olmadan oluşan 5 boyut ve 18 maddeli bir ölçek elde etmişlerdir. Bu ölçeği ikinci bir örnekte 400 katılımcıya uygulamış ve ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği kanıtlamışlardır. Bu çalışmada Marimon vd. (2016) tarafından geliştirilen, genellenebilirliği ve uygulanabilirliği

kanıtlanmış, 5 boyut ve 18 maddeden oluşan misyonun içselleştirilmesi ölçeği Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenirligi test edilmiştir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, Marimon vd. (2016) tarafından geliştirilen “misyonun içselleştirilmesi” ölçeğinin geçerliğinin ve güvenirliliğinin test edilerek Türkçe uyarlamasının yapılmasıdır. Türkçe literatürde misyonun içselleştirilmesine yönelik bir ölçek bulunmamaktadır. Ölçeğin Türkçe literatüre kazandırılması araştırmanın önemini ortaya koymaktadır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de bir kamu üniversitesinde görev yapan 842 akademik ve 321 idari olmak üzere toplam 1163 personel oluşturmaktadır. Araştırmanın üniversitede görev yapan personel üzerinde yapılmasının başlıca nedeni Türkiye’de Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) tarafından 2016 yılında başlatılan üniversitelerde kurumsal akreditasyon programı kapsamında misyon, vizyon ve stratejik planlama çalışmalarının yoğunlaşmasıdır.

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem yeterlilik sayısının belirlenmesinde üç farklı kriter dikkate alınmıştır. Birincisi, Akgül (2003) tarafından önerilen ölçekte yer alan madde sayısının en az 10 katı katılımcıya ulaşılması kriteridir. İkincisi, ölçeklerin kaç faktörden oluştuğunun tespit edilmesinde kullanılan çizgi grafiğinin güvenirliliği için en az 200 katılımcıya ulaşma kriteridir (Yong ve Pearce, 2013). Son olarak ise Sekaran ve Bougie (2016) tarafından önerilen evren büyüklüğünün 1.100 kişi olduğunda, örneklem büyüklüğünün en az 285 kişi alınması kriteridir. Araştırmanın verileri Haziran-Eylül 2022 tarihleri arasında dört aylık süreçte toplanmış, üniversitede görev yapan 291 akademik ve 205 idari personel olmak üzere toplamda 496 katılımcıya ulaşılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, araştırmacılar tarafından “Katılımcı Bilgi Formu” ve “Misyonun İçselleştirilmesi Ölçeği”nden oluşan anket formu aracılığı ile yüz yüze toplanmıştır. Katılımcı bilgi formunda cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, meslek ve çalışma yılı olmak üzere altı açık uçlu sosyo-demografik bilgiye yönelik soru yer almaktadır. Misyonun içselleştirilmesi ölçeği, Marimon vd. (2016) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek liderlik (leadership), bilgi (knowledge), iş

arkadaşlarının katılımı (co-workers' engagement), dahil olma (implication) ve önem (importance) olmak üzere 5 boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlu madde bulunmamaktadır. Ölçek beşli Likert tipinde olup; ölçekte yer alan her bir madde “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” şeklinde birden beşe kadar puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puanın artması, çalışanların misyonu içselleştirme düzeyinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçekte yer alan boyutların Cronbach Alpha (Cronbach α) katsayıları 0,726 ile 0,928, ortalama açıklanan varyans (Average Variance Extracted- AVE) değerleri 0,480 ile 0,723, birleşik güvenilirlik (Composite Reliability-CR) değerleri ise 0,733 ile 0,929 arasında değişmektedir (Marimon vd., 2016).

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verileri, SPSS v.26.0 ve AMOS v.26.0 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri sayı ve yüzde olarak frekans analizi ile incelenmiştir. Ölçeğin dil geçerliği “Türkçeye ilk çeviri, değerlendirme, İngilizceye geri çeviri, değerlendirme” aşamaları ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin kapsam geçerliğinin değerlendirilmesine yönelik kamu yönetimi ve işletme alanlarından 7 uzmanın görüşü alınmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda madde kapsam geçerlik indeksi (MKGİ) hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini tespit etmek için açıklayıcı faktör analizi (AFA), çizgi grafiği (Scree plot) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği; Cronbach α katsayısı, AVE, CR ve madde-toplam korelasyonuna bakılarak incelenmiştir. Güvenilirlik analizi sonuçlarının değerlendirilmesinde Cronbach α ve CR katsayısının 0,70, AVE değerinin ise 0,50 ‘den yüksek olması kriter olarak kullanılmıştır (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014; Kayış, 2016).

3.5. Araştırmanın Etik Yönü

Misyonun içselleştirilmesi ölçeğini Türkçeye uyarlamak için ölçeği geliştiren Marimon, Mas-Machuca ve Rey’den izin alınmıştır. Aynı zamanda Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’ndan (14.04.2022 tarih ve 2022-65 sayılı karar) etik izni alınmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma bulguları; “katılımcıların sosyodemografik özellikleri”, “ölçeğin geçerlik analizine ilişkin bulgular” ve “ölçeğin güvenilirlik analizine ilişkin bulgular” olmak üzere üç bölüm halinde sunulmuştur.

4.1. Katılımcıların Sosyodemografik zellikleri

Misyunun içselleştirilmesi leğinin Türkçeye uyarlanmasına yönelik yapılan bu araştırmada bir kamu niversitesinde akademik ve idari personel olarak görev yapan iki farklı örneklem grubu üzerinde çalışılmıştır. Öncelikle akademisyenlerden veri toplanarak ölçeğe yönelik açımlayıcı faktör analizi, daha sonra ise idari personelden veri toplanarak doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyodemografik zellikleri

| alışma 1: Akademik Personel (N=291) | | | alışma 2: İdari Personel (N=205) | | |
|--------------------------------------|------------|--------------|-----------------------------------|------------|--------------|
| Değişkenler | N | % | Değişkenler | N | % |
| Cinsiyet | | | Cinsiyet | | |
| Kadın | 113 | 38,8 | Kadın | 87 | 42,4 |
| Erkek | 178 | 61,2 | Erkek | 118 | 57,6 |
| Medeni Durum | | | Medeni Durum | | |
| Evli | 176 | 60,5 | Evli | 134 | 65,4 |
| Bekar | 115 | 39,5 | Bekar | 71 | 34,6 |
| Yaş | | | Yaş | | |
| 20-29 | 54 | 18,6 | 20-29 | 38 | 18,5 |
| 30-39 | 111 | 38,1 | 30-39 | 70 | 34,1 |
| 40-49 | 94 | 32,3 | 40-49 | 68 | 33,2 |
| 50 ve üstü | 32 | 11,0 | 50 ve st | 29 | 14,1 |
| Eğitim | | | Eğitim | | |
| Lisansüstü | 291 | 100,0 | n Lisans | 66 | 32,2 |
| | | | Lisans | 115 | 56,1 |
| | | | Lisansüstü | 24 | 11,7 |
| alışma Yılı | | | alışma Yılı | | |
| 1-10 | 86 | 29,6 | 1-10 | 84 | 41,0 |
| 11-20 | 141 | 48,5 | 11-20 | 86 | 42,0 |
| 21 ve üstü | 64 | 22,0 | 21 ve st | 35 | 17,1 |
| Toplam | 291 | 100,0 | Toplam | 205 | 100,0 |

Kaynak: SPSS 26.0 programında yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Birinci çalışmanın örneklem grubunu, 291 akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan akademik personelin 178'i (%61,2) erkek, 176'sı (%60,5) evli, 111'i (%38,1) 30-39 yaş aralığında, tamamı lisansüstü eğitime sahip ve 141'i (%48,5) 11-20 yıl tecrübeye sahiptir.

İkinci çalışmanın örneklem grubunu ise, 205 idari personel oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan idari personelin 118'i (%57,6) erkek, 134'ü (%65,4) evli, yaklaşık 3'te 2'si 30-39 ve 40-49 yaş aralığında, 115'i (%56,1) lisans eğitime sahip, 84'ü (%41,0) 1-10 yıl ve 86'sı (%42,0) 11-20 yıl tecrübeye sahiptir.

4.2. Ölçeğin Dil ve Kapsam Geçerliği

Ölçekte yer alan 18 madde dil ve kapsam geçerliğinin sağlanması için “Türkçeye çeviri, çevirinin değerlendirilmesi, İngilizceye geri çeviri, geri çevirinin değerlendirilmesi ve uzman görüşleri alma” olmak üzere beş aşamalı teknik kullanılmıştır (Brislin vd., 1973). Bu kapsamda ölçek ilk olarak, her iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı Türkçeye çevrilmiştir. Yapılan ilk çeviri kamu yönetimi ve işletme alanında uzman 4 kişi tarafından ölçekte yer alan maddelerin kelime ve cümle yapıları, kültürel uygunluk ve anlaşılabilirlik açısından değerlendirilmiştir. İlk değerlendirme ile yapılan düzeltmelerden sonra uzlaşılan ölçeğin kaynak dili olan İngilizceye çevirisi iki çevirmen tarafından yapılmıştır. Ölçeğin geri çevirisi ile orijinal hali karşılaştırmalı olarak değerlendirilerek ölçeğin son hali elde edilmiş ve dil geçerliği sağlanmıştır.

Ölçeğin kapsam geçerliğinin değerlendirilmesine yönelik kamu yönetimi ve işletme bölümünde görev yapan 7 akademisyenden uzman görüşü alınmıştır. Alınan uzman görüşlerine bağlı olarak MKGİ hesaplanmıştır. Uzman görüşü alınması için hazırlanan formda katılımcılara ölçekte yer alan her bir maddeye 1 ile 4 arasında değer vermeleri istenmiştir. Ölçeğin, MKGİ hesaplanmasında Davis (1992) tarafından önerilen her bir madde için 3 ve 4 puan veren katılımcı sayısının toplam katılımcı sayısına bölünmesi formülü kullanılmıştır. 7 akademisyenden alınan uzman görüşleri sonucunda hesaplanan MKGİ'nin 0,86 ile 1,00 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ölçeğin toplam MKGİ, ölçekteki her maddenin MKGİ değeri toplanıp madde sayısına bölümü ile elde edilmiştir. Ölçeğin toplam MKGİ ise 0,94'tür. MKGİ'nin ≥ 0.80 olması, ölçeğin kapsam geçerliğinin olduğunu göstermektedir (Polit, Beck ve Owen, 2007).

4.3. Ölçeğin Yapı Geçerliği

Ölçeğin yapı geçerliği birinci örnekleme AFA, ikinci örnekleme DFA yapılarak test edilmiştir. AFA için öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett's küresellik testi yapılmıştır. Yapılan KMO (0,802) ve Barlett's küresellik testi ($\chi^2 = 3391,889$, $df = 153$, $p=0,000$) sonucunda örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu görülmüştür (Akgül ve Çevik, 2005).

AFA sonucunda 18 maddeden oluşan ölçeğin orijinaliyle benzer olarak özdeğerleri 1,00'in üzerinde olan 5 faktörlü olduğu ve bu 5 faktörün toplam varyansın %75,786'sını açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçek; "liderlik, bilgi, iş arkadaşlarının katılımı, dahil olma ve önem" olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır.

Tablo 2: Misyonun İçselleştirilmesi Ölçeğinin AFA Sonuçları

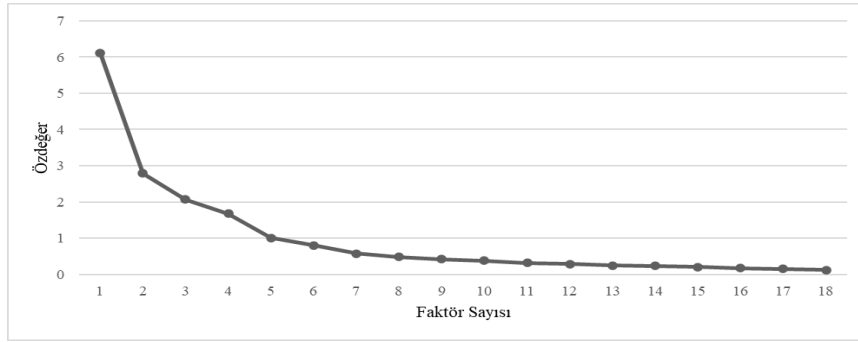
| Misyonun İçselleştirilmesi Ölçeği Alt Boyutları ve Maddeleri (KMO= 0,802; Barlett's Test of Sphericity ($\chi^2 = 3391,889$, $df = 153$, $sig. = 0,000$); Toplam Açıklanan Varyans=75,786) | Faktör Yükleri | | | | |
|--|----------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Liderlik (özdeğer= 6,109, açıklanan varyans= 33,939) | | | | | |
| Yöneticilerin davranışları kurumun misyonu ile tutarlıdır. | ,884 | | | | |
| Yöneticiler misyona bağlıdır. | ,876 | | | | |
| Yöneticiler misyonun geliştirilmesini teşvik eder. | ,835 | | | | |
| Yöneticiler misyona bağlı olduklarını davranışlarıyla gösterirler. | ,826 | | | | |
| Kurumun aldığı kararlar misyonla tutarlıdır. | ,734 | | | | |
| Bilgi (özdeğer= 2,785, açıklanan varyans=15,474) | | | | | |
| İstenirse, çalıştığım kurumun misyonunu kurum dışındaki kişilere açıklayabilirim. | ,894 | | | | |
| Çalıştığım kurumun misyonunu anlıyorum. | ,853 | | | | |
| Çalıştığım kurumun misyonunu kendi kelimelerimle anlatabilirim. | ,839 | | | | |
| İş Arkadaşlarının Katılımı (özdeğer= 2,069, açıklanan varyans= 11,492) | | | | | |
| İş arkadaşlarım kurumun misyonunun gelişimi için çaba harcıyorum. | ,877 | | | | |
| İş arkadaşlarımla davranışları çalıştığım kurumun misyonu ile tutarlıdır. | ,846 | | | | |
| Genel olarak, birlikte çalıştığım insanlar kurum misyonuna bağlıdır. | ,809 | | | | |
| Dahil Olma (özdeğer= 1,677, açıklanan varyans= 9,317) | | | | | |
| Kurum misyonunun tanımlama ve gözden geçirme süreçlerine katıldım. | ,869 | | | | |
| Kurumumda kurum misyonu üzerinde çalışan bir komisyonda görev yapmaktayım. | ,798 | | | | |
| Kurum misyonu hakkında kendi fikrimi belirtebileceğim etkinliklere katılıyorum. | ,765 | | | | |
| Kurumun misyonunu yansıtmak için zaman harcıyorum. | ,594 | | | | |
| Önem (özdeğer= 1,002, açıklanan varyans= 5,564) | | | | | |
| Çalıştığım kurumun misyonunun benim için önemli olduğunu düşünüyorum. | ,780 | | | | |
| Çalıştığım kurumun misyonunu bireysel değerlerimle uyumlu olduğunu için kabul ediyorum. | ,620 | | | | |
| Bence çalıştığım kurumun misyonu toplum için önemlidir. | ,599 | | | | |

Kaynak: SPSS 26.0 programında yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

AFA ile birlikte ölçeğin yapısını oluşturan faktörler çizgi grafiği kullanılarak değerlendirilmiştir. Literatürde çizgi grafiği ölçeklerin faktör

sayısının belirlenmesinde kullanılacak güvenilir bir araç olarak kabul edilmektedir (Yong ve Pearce, 2013). Çizgi grafiği değerlendirildiğinde kırılma noktasının üzerinde ve özdeğeri 1'in üzerinde olan beş faktör olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç hem ölçeğin orijinali hem de AFA sonuçlarıyla uygundur (Şekil 1).

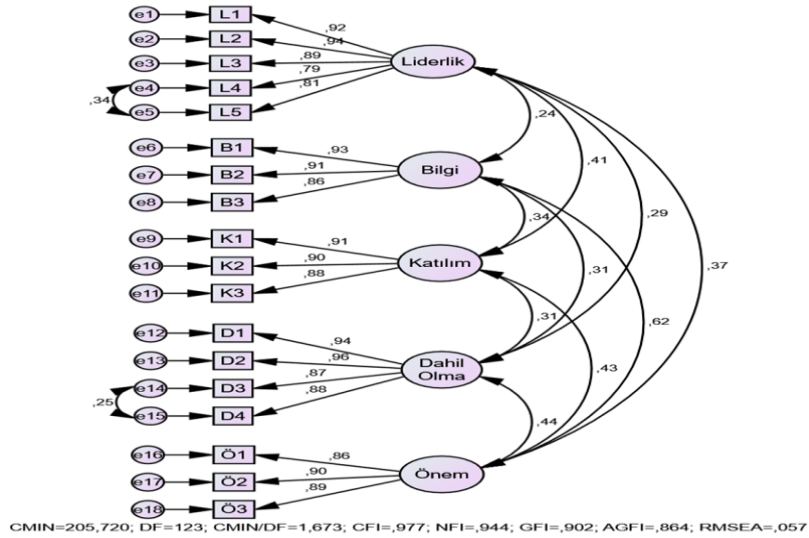
Şekil 1: Çizgi Grafiği (Scree Plot)



Kaynak: SPSS 26.0 programında yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Misyonun içselleştirilmesi ölçeğinin yapı geçerliği için idari personelden oluşan ikinci örneklemden elde edilen veriler kullanılarak DFA yapılmıştır.

Şekil 2: DFA Analiz Sonuçları



Kaynak: AMOS 26.0 programında yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

DFA analizinde GFI= 0,883 ve AGFI= 0,840 yeterli uyum indeks değerlerine sahip olmadığı için modifikasyon önerileri incelenmiştir. Modifikasyon önerileri incelenerek uyumu azaltan değişkenlerin artık değerleri arasında en yüksek kovaryansa sahip olan e4 ile e5 arasında kovaryans atanmıştır. Tekrarlanan analiz sonucunda uyum indeksi değerlerinde iyileşme görülmekle birlikte yeterli düzeye ulaşmadığı tespit edilmiştir. Tekrar modifikasyon önerileri incelenmiş olup kovaryansı en yüksek olan e14 ile e15 arasında kovaryans atanmıştır. Bu işlemden sonra yapılan DFA sonucunda ölçeğin uyum indeks değerlerinin $\chi^2=205,720$, $df= 123$, $\chi^2/df= 1,673$, GFI= 0,902, AGFI= 0,864, CFI= 0,977, NFI= 0,944, RMSEA= 0,057, SRMR= 0,0393 şeklinde olduğu ve kabul edilebilir olduğu tespit edilmiştir (Schermelleh-Engel vd., 2003). Bu değerler misyonun içselleştirilmesi ölçeğinin beş boyutlu yapısının kullanılabilir olduğunu ve yapı geçerliğine sahip olduğunu göstermektedir (Şekil 2).

4.4. Ölçeğin Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Misyunun içselleştirilmesi ölçeğinin güvenilirliği Cronbach α katsayısı, AVE ve CR değerleri ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin Cronbach α , AVE ve CR değerleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Misyunun İçselleştirilmesi Ölçeği Maddelerinin Faktör Yükleri, Cronbach α , AVE ve CR Değerleri

| Değişkenler | İfadeler | Faktör Yükleri | Cronbach α | AVE | CR |
|--|----------|----------------|-------------------|-------|-------|
| Liderlik Boyutu | L1 | ,921 | 0,944 | 0,763 | 0,941 |
| | L2 | ,944 | | | |
| | L3 | ,894 | | | |
| | L4 | ,792 | | | |
| | L5 | ,807 | | | |
| Bilgi Boyutu | B1 | ,931 | 0,926 | 0,809 | 0,927 |
| | B2 | ,908 | | | |
| | B3 | ,857 | | | |
| Katılım Boyutu | K1 | ,908 | 0,924 | 0,804 | 0,925 |
| | K2 | ,904 | | | |
| | K3 | ,877 | | | |
| Dahil Olma Boyutu | D1 | ,938 | 0,954 | 0,834 | 0,953 |
| | D2 | ,963 | | | |
| | D3 | ,874 | | | |
| | D4 | ,875 | | | |
| Önem Boyutu | Ö1 | ,861 | 0,913 | 0,781 | 0,914 |
| | Ö2 | ,898 | | | |
| | Ö3 | ,891 | | | |
| Misyunun İçselleştirilmesi Ölçeği | | | 0,915 | | |

Kaynak: SPSS 26.0 programında yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach α katsayısı misyonun içselleştirilmesi ölçeğinin 0,915 ve alt boyutlarından liderlik 0,944, bilgi 0,926, iş arkadaşlarının katılımı 0,924, dahil olma 0,954 ve önem 0,913 olarak tespit edilmiştir. Misyonun içselleştirilmesi ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach α katsayısı $\geq 0,90$ olduğu için yüksek güvenilirliğe sahiptir (Kayış, 2016). Ölçeğin alt boyutlarının AVE değerleri 0,763 ile 0,834 arasında CR değerleri ise 0,914 ile 0,953 arasında değişmektedir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin AVE değerleri $\geq 0,50$ ve CR değerleri $\geq 0,70$ olduğu için ölçeğin güvenilirliği kanıtlanmıştır (Hair vd., 2014).

Ek olarak misyonun içselleştirilmesi ölçeğinin güvenilirliğinin tespiti için madde-toplam korelasyonu katsayısı incelenmiştir (DeVellis, 2016). Ölçek maddelerinin madde-toplam korelasyonu $\geq 0,30$ olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2010).

Tablo 4: Misyonun İçselleştirilmesi Ölçeğinin Madde-Toplam Korelasyon Sonuçları

| Değişkenler | Ölçek Maddeleri | Madde-Toplam Korelasyonu | Madde Silinirse Cronbach α |
|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Liderlik Boyutu | L1 | ,584 | ,911 |
| | L2 | ,624 | ,910 |
| | L3 | ,600 | ,910 |
| | L4 | ,569 | ,911 |
| | L5 | ,621 | ,910 |
| Bilgi Boyutu | B1 | ,532 | ,912 |
| | B2 | ,529 | ,912 |
| | B3 | ,557 | ,911 |
| Katılım Boyutu | K1 | ,560 | ,911 |
| | K2 | ,554 | ,911 |
| | K3 | ,525 | ,912 |
| Dahil Olma Boyutu | D1 | ,626 | ,910 |
| | D2 | ,610 | ,910 |
| | D3 | ,594 | ,910 |
| | D4 | ,603 | ,910 |
| Önem Boyutu | Ö1 | ,599 | ,910 |
| | Ö2 | ,661 | ,909 |
| | Ö3 | ,615 | ,910 |

Kaynak: SPSS 26.0 programında yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Misyonun İçselleştirilmesi ölçeğinde bulunan 18 maddenin madde-toplam korelasyonu, 0,525 ile 0,661 arasında değişmektedir. Ayrıca ölçekteki 18 maddeden herhangi biri silindiğinde Cronbach α katsayısının artmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4). Bu sonuçlar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2010).

5. SONUÇ

Misyon, ağdaş yönetim ve örgüt literatürünün en önemli konu başlıkları arasında yer almaktadır. Örgütün varlık nedenini ortaya koyan ve bu nedenle örgüte kendine özgü bir kimlik kazandıran başlıca unsur olarak kabul edilmektedir. Yapılan alışmalar etkili bir misyon beyanının motivasyona, bireyin ve örgütün performansına olumlu katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla misyon her şeyden önce tüm örgütler tarafından stratejik yönetimin ilk adımı olarak görülmektedir.

Misyon aynı zamanda çalışanların davranışlarına etki eden güçlü bir güdüleyici işlevi görmektedir. Ancak bunun için misyon beyanının çalışanların değer ve ilkeleri ile uyumlu olması gerekmektedir. Kendi değer ve ilkeleriyle misyonda yer alan değer ve ilkelerin eşleştiği çalışanlar daha fazla motive olmakta ve bu da performansa katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla misyonun çalışanlar tarafından ne kadar içselleştirildiği örgütler için üzerinde durulması gereken, önemli bir konu olarak kabul edilmektedir.

Bu alışmada Marimon, Mas-Machuca ve Rey (2016) tarafından geliştirilen “misyonun içselleştirilmesi” leğinin geçerliği ve güvenilirliği test edilerek Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda liderlik, bilgi, iş arkadaşlarının katılımı, dahil olma ve önem olmak üzere 5 boyut ve 18 maddeden oluşan ölçeğin orijinal leğle uyumlu olduğu tespit edilmiştir.

Ölçeğin puan aralığı 18-80’dir. leğten alınan toplam puanın artması; bireyin kurumun misyonunu içselleştirme düzeyinin arttığını göstermektedir. Uyarlama alışması yapılan bu leğ, Türkiye’de kamu örgütlerinde görev yapan personelin misyonu içselleştirme düzeylerinin ölçülmesinde geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu kanıtlanmıştır.

Bu araştırmanın bir kamu niversitesinde gerçekleştirilmiş olması araştırmanın sınırlılığı olarak kabul edilebilir. Diğer sektörler üzerinde yapılacak çalışmalarda ölçeğin geçerlik ve güvenirliğinin test edilmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akgül, A. (2003). *Tıbbi araştırmalarda istatistiksel analiz teknikleri SPSS uygulamaları*, (2. Baskı) Emek Ofset.
- Akgül, A. ve evik, O. (2005). *İstatistiksel analiz teknikleri: SPSS’te işletme yönetimi uygulamaları*, (2. Baskı) Emek Ofset.

- Antalyalı, Ö. L. (2007). Tarihsel Süreç İçerisinde Üniversite Misyonlarının Oluşumu. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(6), 25-40.
- Arabacı, İ. B. ve Şener, G. (2014). Üniversitelerin Misyon İfadelerinin Tematik Olarak İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(2), 701-716.
- Bart, C. K. ve Baetz, M. (1998). The Relationship Between Mission Statements And Firm Performance: An Exploratory Study. *Journal of Management Studies*, 35(6), 823-853. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00121>
- Bart, C. K., Bontis, N. ve Taggar, S. (2001). A Model of the Impact of Mission Statements on Firm Performance. *Management Decision*, 39(1), 19-35. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005404>
- Blair-Loy, M., Wharton, A. S. ve Goodstein, J. (2011). Exploring the Relationship Between Mission Statements and Work–Life Practices in Organizations. *Organization Studies*, 32(3), 427-450. <https://doi.org/10.1177/0170840610397480>
- Brislin, R. W., Lonner, W. J. ve Thorndike, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*, John Wiley & Sons.
- Büyükoztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, Pegem Yayıncılık.
- Caillier, J. G. (2016). Do Transformational Leaders Affect Turnover Intentions and Extra-Role Behaviors Through Mission Valence? *The American Review of Public Administration*, 46(2), 226-242. <https://doi.org/10.1177/0275074014551751>
- Campbell, A. ve Yeung, S. (1991). Creating a Sense of Mission. *Long Range Planning*, 24(4), 10-20. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(91\)90002-6](https://doi.org/10.1016/0024-6301(91)90002-6)
- Carpenter, J. ve Gong, E. (2016). Motivating Agents: How Much Does the Mission Matter? *Journal of Labor Economics*, 34(1), 211-236. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2325860>
- Cochran, D. S., David, F. R. ve Gibson, C. K. (2008). A Framework For Developing An Effective Mission Statement. *Journal of Business Strategies*, 25(2), 27-39. <https://doi.org/10.54155/jbs.25.2.27-39>

- Davis, L. L. (1992). Instrument Review: Getting the Most From a Panel of Experts, *Applied Nursing Research*, 5,194-197. [https://doi.org/10.1016/S0897-1897\(05\)80008-4](https://doi.org/10.1016/S0897-1897(05)80008-4)
- Desmidt, S., Prinzie, A. ve Decramer, A. (2011). Looking for the Value of Mission Statements: A Meta-analysis of 20 Years of Research. *Management Decision*, 49(3), 468-483. <https://doi.org/10.1108/00251741111120806>
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications*, (Fourth Edition) Sage Publications.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. (Seventh Edition) Pearson Education.
- Ireland, R. D. ve Hitt, M. A. (1992). Mission Statements: Importance, Challenge, and Recommendations for Development. *Business Horizons*, 35(3), 34-42. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(92\)90067-J](https://doi.org/10.1016/0007-6813(92)90067-J)
- Jeworrek, S. ve Mertins, V. (2021). Mission, Motivation, and the Active Decision to Work for a Social Cause. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 51 (2), 1-129. <https://doi.org/10.1177/08997640211007206>
- Kayış, A. (2016). Güvenilirlik analizi. (ř. Kalaycı Ed.). *SPSS Uygulamalı ok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (7. Baskı, ss. 403-419) Asil Yayın Dağıtım.
- Leuthesser, L. ve Kohli, C. (1997). Corporate identity: The role of mission statements. *Business Horizons*, 40(3), 59-66. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(97\)90053-7](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(97)90053-7)
- Marimon, F., Mas-Machuca, M. ve Rey, C. (2016). Assessing the internalization of the mission. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 170-187. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2015-0144>
- Moon, M. J. (1999). The pursuit of managerial entrepreneurship: Does organization matter? *Public Administration Review*, 59(1), 31-43. <https://doi.org/10.2307/977477>
- Bozkurt, P. (2021). Misyon Bileşenleri Aısından Türk Kamu Ynetiminde Misyon Bildirimleri: Bakanlıklar rneğinde Bir Değerlendirme. *Denetişim*, 12(23), 41-59.

- Polit, D. F., Beck, C.T. ve Owen, S. V. (2007). Focus on research methods: Is the CVI an acceptable indicator of content validity? Appraisal and recommendations. *Research in Nursing and Health*, 30(4), 459–467. <https://doi.org/10.1002/nur.20199>
- Rainey, H. G. ve Steinbauer, P. (1999). Galloping elephants: Developing elements of a theory of effective government organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 9(1), 1-32. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024401>
- Rey, C., ve Bastons, M. (2017). Three dimensions of effective mission implementation. *Long Range Planning*, 51, 580-585. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.07.002>
- Sardoğan, B. ve Türkmen, İ. (2021). Kurumsal Akreditasyon Programı Kapsamında Akredite Edilen Üniversitelerin Misyona ve Vizyona İfadelerinin İçerik Analizi. K. Karabulut (Ed.) *İstanbul International Modern Scientific Research Congress-II Proceedings*, s.s.1033-1043.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), ss.23-74.
- Sekaran, U. ve Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach*. (7th Edition) John Wiley & Sons.
- Wang, Y. (2011). Mission-driven organizations in Japan: Management philosophy and individual outcomes. *Journal of Business Ethics*, 101, 111-126. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0712-x>
- Wright, B. E. (2007). Public service and motivation: Does mission matter? *Public Administration Review*, 67(1), 54-64. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00696.x>
- Wright, B. E. ve Pandey, S. K. (2011). Public organizations and mission valence: When does mission matter? *Administration & Society*, 43(1), 22-44. <https://doi.org/10.1177/0095399710386303>
- Wright, B. E., Moynihan, D. P. ve Pandey, S. K. (2011). Pulling the levers: Transformational leadership, public service motivation, and mission valence. *Public Administration Review*, 72(2), 206-215. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02496.x>

Yong, A.G. ve Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79-94.
<https://doi.org/10.20982/tqmp.09.2.p079>