

## Dört boyutlu mesleki bağlılık ölçeği uyarlama çalışması

### *The adaptation study of four-dimensional occupational commitment scale*

Çağrı Utkan<sup>1</sup> Oğuzhan Kırdök<sup>2</sup>

Geliş Tarihi/Received Date: 14 / 02 / 2018

Kabul Tarihi/Accepted Date: 30 / 03 / 2018

#### Öz

*Bu araştırmada Blau (2003) tarafından geliştirilen dört boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğini Türkçeye uyarlayarak, geçerlik ve güvenilirliğini incelemek amaçlanmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu Adana ili Çukurova ilçesindeki devlet okullarında görev yapan toplam 525 öğretmen oluşturmaktadır. Doğrulamayı ve açılmayı faktör analizi için iki farklı öğretmen grubundan veri toplanmış, toplanan veriler SPSS 24.0 ve AMOS 22.00 istatistik programları ile analiz edilmiştir. Yapı geçerliği kapsamında yapılan analiz sonuçları 22 maddeden ve dört boyuttan oluşan modelin iyi uyum değerlerine sahip olduğunu göstermiştir ( $\chi^2=421.635$ ,  $sd=200$ ,  $\chi^2/sd=2.108$ ,  $NFI=.90$ ,  $IFI=.95$ ,  $CFI=.95$ ,  $GFI=.87$ ,  $RMR=.80$ ,  $RMSEA=.64$ ,  $SRMR=.06$ ). Faktör analizi sonuçlarına göre dört boyuttan oluşan ölçek, varyansın %68.88'ini açıklamaktadır. Ölçeğe ait Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .90 olarak bulunmuş, alt ölçeklere ait iç tutarlık katsayıları ise .83 ile .95 arasındadır. Elde edilen bulgular, araştırma kapsamında uyarlaması yapılan Mesleki Bağlılık Ölçeğinin mesleki bağlılığın ölçülmesinde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir.*

**Anahtar sözcükler:** Mesleki bağlılık, kariyer bağlılığı, normatif bağlılık, duygusal bağlılık, alternatiflerin sınırlılığı, birikmiş maliyet

#### Abstract

*This study aims to adapt the four-dimensional Occupational Commitment Scale into Turkish, and to measure the adapted version's validity and reliability. The study sample consisted of 525 teachers (59.7% females and 40.3% males) working at public schools at Çukurova, Adana. The data was collected from two different groups of teachers for confirmatory and exploratory factor analysis. The data was analyzed with SPSS 24.0 and AMOS 22.00 statistics programs. For the analysis results related to construct validity, it was shown that the model, consisting of 22 items and four dimensions, adapted well ( $\chi^2=421.635$ ,  $sd=200$ ,  $\chi^2/sd=2.108$ ,  $NFI=.90$ ,  $IFI=.95$ ,  $CFI=.95$ ,  $GFI=.87$ ,  $RMR=.80$ ,  $RMSEA=.64$ ,  $SRMR=.06$ ). The factor analysis results showed that the scale's four dimensions explained 68.88% of the variance. The Cronbach Alpha internal consistency coefficient of the scale was .90, and the internal consistency coefficients related to the sub-dimensions were between .83 and .95. The study findings suggest that the Turkish adaption of the Occupational Commitment Scale is a valid and reliable assessment instrument.*

**Keywords:** Occupational commitment, career commitment, normative commitment, affective commitment, limited alternatives, accumulated costs

## 1. Giriş

Meslek, bireylerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek ve maddi kazanç sağlamak amacıyla bir işte belirli bir süre çalışmaları olarak tanımlanmaktadır (Lee, Carswell ve Allen, 2000). Kişinin mesleği, sahip olunan kimliğe ait en önemli kaynaklardan birisidir. Birey sahip olduğu mesleği ile başkaları ile ilişki kurar, işe yaradığı duygusunu yaşar, saygı görür ve toplumda bir yer edinme olanağını kazanır (Kuzgun 2000). Bu açıdan, bireyin sahip olduğu kimliğe ait birçok ögenin, mes-

<sup>1</sup> Uzman Psikolojik Danışman, İl Millî Eğitim Müdürlüğü, Adana, Türkiye, [cagriutkann@gmail.com](mailto:cagriutkann@gmail.com)

<sup>2</sup> Dr. Öğretim Üyesi, Çukurova Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Adana, Türkiye, [okirdok@gmail.com](mailto:okirdok@gmail.com)

leği etrafında şekillendiği ve zaman içinde sahip olunan mesleğe yönelik olarak bağlılık geliştirildiği söylenebilir. Bağlılık kavramı; değer verilen bir ilişkiyi uzun süre sürdürmeye istekli oluş (Tellefsen ve Thomas, 2005) veya kişiyi belirli bir amaca yönelik olarak davranmaya iten güç (Meyer ve Herscovitch, 2001) olarak farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Mesleki açıdan bakıldığında ise bağlılık; kişinin belirli bir alanda uzmanlık ve beceri kazanmak için gerçekleştirdiği çalışmaların sonucunda mesleğini, yaşamında ne derece merkezi bir konumda değerlendirdiği olarak tanımlanmaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999).

Mesleki bağlılık kavramı ile ilgili olarak ilk tanım Lodahl ve Kejner (1965) tarafından yapılmıştır. Lodahl ve Kejner, mesleki bağlılığı örgütsel bir tutum olarak ele almış ve bireysel değerler açısından işin önemi ve erdemlerine yönelik değerlerin kişi tarafından içselleştirilmesi olarak tanımlamıştır. Greenhaus (1971) ise mesleki bağlılığı “bireylerin bir işe veya bir kariyere verdikleri önem” olarak tanımlamıştır.

Zamanla mesleki bağlılık kavramının kuramsal olarak gelişmesine paralel olarak ilgili kavram farklı isimler çerçevesinde de ele alınmıştır (Fırat, 2015). Mesleki bağlılık ile ilgili olarak; kariyer (career), meslek (occupation) ve diploma gerektiren meslek (professional) kavramlarının öne çıktığı ve bu kavramların mesleki bağlılığı ifade edecek şekilde birbirleri yerine sıkça kullanıldığı görülmektedir.

Meyer, Allen ve Smith (1993), kariyer bağlılığı ile profesyonel bağlılık ifadelerinin mesleki bağlılık kavramının yerine kullanılmasını eleştirmiştir. Araştırmacılar profesyonel olsun ya da olmasın çalışma hayatı süresince herkesin mesleki bağlılık deneyimini yaşayabileceği için profesyonel bağlılık kavramının kullanımının uygun olmayacağını ifade etmişlerdir. Benzer bir şekilde kariyer kavramının; mesleki tercihleri, işe yönelik diğer faaliyetleri ve çalışma hayatı boyunca tercih edilen farklı işleri kapsadığı için kullanılmasının hatalı olacağı araştırmacılar tarafından vurgulanmıştır. Sonuç olarak kariyer veya profesyonel bağlılık kavramlarının yerine mesleki bağlılığın kullanılmasının daha uygun olacağı belirtilmektedir.

### 1.1. Mesleki bağlılığın boyutları

Mesleki bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalarda kavram ilk olarak tek boyutlu olarak ele alınsa da, zamanla çok boyutlu bir yapı oluşturacak biçimde incelendiği görülmektedir. Mesleki bağlılık kavramını çok boyutlu bir biçimde ele alan araştırmalarda özellikle Morrow; Meyer, Allen ve Smith ile Blau'nun çalışmalarının öne çıktığı görülmektedir.

Morrow (1983), mesleki bağlılığı üç alt boyuta ayırmıştır. Bu boyutlar; işe yönelik genel tutum, mesleki planlama ve işin nispi önemidir. İşe yönelik genel tutum, işe yönelik değer yargılarını içermektedir. Böyle bir durumda birey kendisi ile iş hayatını özdeşleştirir. Mesleki planlama boyutunda, kişi mesleğine yönelik gelecek ile ilgili planlama yapmaktadır. Birey kendisini geliştirmek ve mesleğinde ilerlemek için uzun vadeli plan yaparak düşünceler geliştirir. Mesleki bağlılığın üçüncü boyutu olan nispi önem düzeyi ise iş ile iş dışındaki aktiviteler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasını kapsamaktadır.

Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olarak üç boyutlu olarak incelemişler ve mesleki bağlılığın da benzer bir yapı gösterdiğini belirtmişlerdir. Meyer, Allen ve Smith (1993) ise örgütsel bağlılığın boyutlarını mesleki bağlılığa uyarlamışlardır. Bu modele göre duygusal bağlılık, bireyin yaptığı mesleği hayatın merkezine alması, mesleğinde gelişim kaydetmek için çaba harcaması ve mesleğini sevmesini içermektedir. Normatif bağlılık, ekonomik zorunluluklar dışında kalan nedenlerden dolayı (iş, aile ortamı, yöneticilere duyulan yakınlık vb.) bireyin mesleğine devam etme zorunluluğunu hissetmesidir. Devam bağlılığı ise kişinin çeşitli zorunluluklar nedeniyle (iş değiştirmenin maliyetli oluşu, mesleğe yapılan yatırımlar vb.) mesleğe devam etme zorunluluğunu ifade etmektedir. Meyer, Allen ve Smith (1993) mesleki bağlılığın boyutlarının, bireyin mesleğine karşı hissettiği bağlılığı farklı düzeylerde etkileyeceğini belirtmiştir.

Blau (2003); Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından mesleki bağlılığın birleşenleri olarak ele alınan duygusal, normatif ve devam bağlılığı alt boyutlarını temel almış ancak devam bağlılığının tek boyut yerine iki farklı faktörden oluştuğunu öne sürmüştür. Bu noktadan hareketle Carson, Carson, Phillips ve Roe'nun (1996) tarafından ortaya konulan mesleki siper modelinde yer alan yapıyı modeline dahil etmiş ve devam bağlılığının birikmiş maliyet ve alternatiflerin sınırlılığı olmak üzere iki farklı faktörden oluştuğunu öne sürmüştür. Sonuç olarak mesleki bağlılığı; duygusal, normatif, birikmiş maliyet ve alternatiflerin sınırlılığı olmak üzere dört boyutlu olarak incelemiştir.

### 1.2. Mesleki bağlılığın ölçülmesi

Mesleki bağlılığın kuramsal olarak oluşturulmasında ortaya çıkan farklı görüşlerin bu kavramın ölçülmesinde de devam ettiği görülmektedir. Mesleki bağlılığın kavramsallaştırılmasında ortaya çıkan farklı bakış açıları, birden fazla mesleki bağlılık tanımlamasını yapılmasına ve birbirinden farklı ölçeklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Cohen, 2003).

Mesleki bağlılığa yönelik olarak ortaya konulan ölçeklerde zamanla daha odaklı ve belirgin bir yaklaşımın tercih edildiği görülmektedir. Bu bağlamda mesleki bağlılık kavramının profesyonel bağlılık (Bartol, 1979a, 1979b; Norris ve Niebuhr, 1983; Tuma ve Grimes, 1981) ve kariyer bağlılığı (White, 1967; Gould 1979) temelinde ele alındığı ve bu noktadan hareketle mesleki bağlılığa yönelik ölçeklerin geliştirildiği dikkati çekmektedir. Mesleki bağlılığı kariyer bağlamında ele alan en bilindik ölçek Greenhaus (1971) tarafından geliştirilmiş olsa da, bu ölçek diğer bağlılık ölçekleri ile örtüşen kısımlarının olması (Morrow, 1983) ve çalışma alanı dışında (nonwork place) soruları da kapsaması nedeniyle eleştirilmiştir (Cohen, 2003).

Mesleki bağlılığı ölçen önemli araçlardan birisi de Blau tarafından 1985 yılında geliştirilen ve sekiz maddeden oluşan kariyer bağlılığı ölçeğidir. Blau mesleki bağlılığa yönelik ölçeğini hemşirelik mesleğine yönelik olarak geliştirmiş, 1988 yılında yaptığı revizyon çalışmasını ise gazete ve sigorta şirketi çalışanları örneklemini üzerinde yapmıştır. 1988 yılında yapılan çalışmada ölçek maddelerinden birisinin gazete çalışanları için uygun olmadığı düşünüldüğü ve yapılan faktör analizinde düşük faktör yüküne sahip olması nedeniyle çıkartılarak ölçek yedi maddeye düşürülmüştür. Ayrıca ölçekte yer alan ilk madde, yapılan işe değil de mesleğe vurgu yapılacak şekilde yeniden ifade edilmiştir.

Blau, Paul ve John (1993); Blau'nun (1985, 1988) yedi maddelik kariyer bağlılığı ölçeği, Gould'un (1979) yedi maddelik işe dahil olma ölçeği, Greenhaus'un (1971, 1973) dokuz maddelik işe yönelik tutum alt ölçeği ve Sekaran'ın (1982, 1986) kariyer belirginliği ölçeğini bir araya getirerek 31 maddelik test bataryasını açıklayıcı faktör analizine tabi tutmuş ve 11 maddelik mesleki bağlılık ölçeğini oluşturmuşlardır. Cohen (2003), Blau'nun ölçeğinin mesleki bağlılığın kavramsallaştırılması ve ölçülmesi açısından en doğru yaklaşıma sahip olan çalışma olduğunu belirtmiştir.

Blau, Paul ve John (1993) tarafından geliştirilen ölçeğin farklı kapsama sahip dört farklı ölçeğin birleştirilerek oluşturulması, Carson ve Bedeian (1994) tarafından eleştirilmiş ve içerik geçerliliği açısından sorunlu olarak nitelendirilerek, 12 maddelik kariyer bağlılık ölçeğini geliştirmişlerdir. Carson ve Bedeian tarafından geliştirilen bu ölçek; kariyer kimliği, kariyer planlaması ve kariyer sağlamlığı alt boyutlarından oluşmaktadır.

Meyer, Allen ve Smith (1993) ise mesleki bağlılığı; duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutları ile ele almışlardır. Böylece araştırmacılar mesleki bağlılığın her bir alt boyutunu temsil eden altı maddeden oluşan toplam 18 maddelik mesleki bağlılık ölçeğini geliştirmişlerdir.

Blau (2003) ise mesleki bağlılığı; duygusal, normatif, birikmiş maliyet ve alternatiflerin sınırlılığı olmak üzere dört boyutlu olarak incelemiştir. Blau, bireylerin mesleki bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirdiği ölçme aracında ortaya koyduğu dörtlü yapının mesleki bağlılığı diğer modellere oranla daha iyi temsil ettiğini belirtmiştir (Blau, 2003).

### 1.3. Mesleki Bağlılığa Yönelik Geliştirilen Ölçeklerin Türkçeye Uyarlanması

Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeği ilk kez Baysal ve Paksoy (1999) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Araştırmacılar geçerlik ve güvenirlik çalışmasını üniversitede görev yapan öğretim üye ve yardımcılarında elde ettikleri veriler üzerinde yapmış, yapılan uyarlama çalışmasında toplamda 18 maddeyle orijinal ölçekte ortaya konulan üç faktörlü yapı (normatif, devamlılık ve duygusal bağlılık) korunmuştur. Ülkemizde mesleki bağlılığı ölçmeye yönelik uyarlanan bir diğer ölçme aracı da Blau (1985) tarafından geliştirilen mesleki bağlılık ölçeğidir. Tak ve Çiftçioğlu (2008), tarafından yapılan uyarlama çalışması sonunda, sekiz madde ve tek boyuttan oluşan mesleki bağlılık ölçeğinin iyi bir uyuma sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Blau (1985) tarafından geliştirilen tek boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin uyarlama çalışmasının yapılmış olmasına rağmen dört boyutlu mesleki bağlılık ölçeğine yönelik olarak detaylı bir uyarlama çalışmasının yapılmadığı görülmektedir. Yalnızca bu ölçme aracına yönelik olarak Çetin, Cihangiroğlu ve Türk (2010) tarafından sınırlı bir örneklem üzerinde istatistiksel çalışmalar yapılmıştır. Bu noktadan hareketle bu araştırmanın amacı Blau (2003) tarafından geliştirilen Dört Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğini Türkçeye uyarlamaktır.

## 2. Yöntem

Araştırma amacı doğrultusunda mesleki bağlılık ölçeğinin uyarlama süreci ile ilgili olarak yapılan çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

### 2.1. İşlem ve çeviri çalışması

Dört boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışması için öncelikle ölçeği geliştiren Gary J. Blau ile elektronik posta aracılığı ile iletişime geçilmiş ve ölçeğin uyarlanması ile ilgili olarak gerekli izinler alınmıştır. Ölçeğin orijinal formunda yer alan maddeler alanında uzman dört İngilizce öğretmeni tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Elde edilen tercüme her iki dile de hakim dört öğretim üyesinin görüşlerine sunulmuş ve çeviriler ile ilgili geribildirimleri alınmıştır. İlgili akademisyenlerin görüş ve önerileri doğrultusunda ölçeğin Türkçe formunda yer alacak maddeler seçilmiştir. Ölçeğin Türkçe formu Türk Dili ve Edebiyatı bölümünden mezun bir uzmana sunulmuş ve değerlendirilmesi sağlanmış, böylelikle ölçeğin son hali oluşturulmuştur.

### 2.2. Çalışma grubu

Bu araştırma Adana ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan toplam 525 öğretmen (231 erkek, 294 kadın) üzerinde yürütülmüştür. Veri toplanmaya başlanmadan önce İl Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırma ile ilgili olarak izin başvurusu yapılmış, alınan izinden sonra veri toplama işlemine başlanmıştır.

Açımlayıcı faktör analizi, Adana ili Çukurova ilçesinde görev yapan 151'i kadın (%59.7), 102'si erkek (%40.3) olmak üzere toplam 253 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin yaş ortalaması 43.22'dir (Ss= 7.82). Doğrulayıcı faktör analizi kapsamında ise Adana ili Çukurova ilçesinde görev yapan 143'ü kadın (%52.6), 129'u erkek (%47.4) olmak üzere toplam 272 öğretmene ulaşılmıştır. Öğretmenlerin yaş ortalaması 42.85'dir (Ss= 7.53). Ayrıca ölçüt bağıntılı geçerlik için tüm çalışma grubu kullanılmıştır.

### 2.3. Veri toplama araçları

Mesleki Bağlılık Ölçeği (MBÖ): Blau (2003) tarafından geliştirilen Mesleki Bağlılık Ölçeği (MBÖ), bireylerin mesleklerine yönelik geliştirdikleri bağlılığı dört farklı boyutta ölçen 24 maddelik bir ölçme aracıdır. MBÖ; duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alter-

natiflerin sınırlılığı olmak üzere dört farklı alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yalnızca alternatiflerin sınırlılığı alt boyutundaki dört madde ters-ten puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan mesleki bağlılığın yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Mesleki Bağlılık Ölçeğinin yapı geçerliğini tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Üç farklı örnek grubunda gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, uyum indeksleri MBÖ'nün dört faktörlü yapı gösterdiğini doğrulamıştır (örneklem1  $x^2=765.74$ ,  $sd=246$ , CFI=.925, AGFI=.897, RMSR=.030, RMSEA=.069; örneklem2  $x^2=648.52$ ,  $sd=246$ , CFI=.937, AGFI=.903, RMSR=.050, RMSEA=.063; örneklem3  $x^2=373.31$ ,  $sd=246$ , CFI=.945, AGFI=.901, RMSR=.036, RMSEA=.049). Her üç örneklem üzerinde yapılan analizlerde alt faktörlere ait birleşik güvenilirlik (composite reliability) katsayısının .85'in üzerinde, alt ölçeklere ait açıklanan ortalama varyansın ise .53'ün üzerinde olduğu bulunmuştur. MBÖ'yü oluşturan alt ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayıları ise duygusal bağlılık için .91, normatif bağlılık için .90, birikmiş maliyetler için .88, alternatiflerin sınırlılığı için ise .93 olarak tespit edilmiştir. MBÖ'nün ölçüt bağıntılı geçerliği için ise Kuruma Yönelik Duygusal Bağlılık Ölçeği, Kuruma Yönelik Normatif Bağlılık Ölçeği, Kuruma Devam Bağlılığı Ölçeği, Denetim Odağı Ölçeği, Çalışma Etiği Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Blau (2003) dört boyuttan oluşan ölçeğin mesleki bağlılığı ölçmek için yeterli istatistiksel özelliklere sahip olduğunu belirtmiştir.

*İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)*: Tezer (1991) tarafından geliştirilen İDÖ, 10 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte bulunan sorulara verilen yanıtlar doyum ve doyumsuzluk yönünde 1 ile 4 arasında puanlanmaktadır. Orijinal çalışmada ölçeğe ait güvenilirlik katsayısı .91 olarak bulunmuştur. Tezer (2001) tarafından İDÖ'nün geçerlik ve güvenilirlik kanıtlarını yeniden incelemek amacıyla yapılan çalışmada, toplam varyansın %48'ini açıklayan tek boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada İş Doyumu Ölçeğinin iç tutarlık katsayısı .81 olarak bulunmuştur. İDÖ'nün ölçüt bağıntılı geçerliğinde ise, İDÖ ile İş Betimlemesi Ölçeğinin tüm alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İDÖ ile Şahin ve Durak (1994) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeğinin tüm alt puanları ve toplam puan arasında da anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir. İDÖ ile Maslach Tükenmişlik Envanteri (kişisel başarı alt ölçeği dışında) ve İşle İlgili Stres Kaynakları Ölçeğinin alt ölçekleri arasında da anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

*Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ)*: Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen YDÖ toplamda 5 maddeden oluşan tek boyutlu bir ölçme aracıdır. Ölçekte belirtilen durumlarla ilgili olarak cevaplayanlardan 5'li likert tipte "Hiç katılmıyorum" ile "Tamamen katılıyorum" arasında derecelendirme yapmaları istenmektedir. Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe güvenilirlik ve geçerlik çalışması Dağlı ve Baysal (2016) tarafından yapılmıştır. YDÖ'nün Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .88, test-tekrar test güvenilirliği ise .97 olarak bulunmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda YDÖ'nün orijinal ölçekte olduğu gibi tek faktörlü bir yapı gösterdiği tespit edilmiştir.

#### 2.4. Verilerin analizi

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizi için SPSS 24.0 ve AMOS 22.0 istatistik paket programları kullanılmış, uyarlama çalışması kapsamında geçerlik ve güvenilirliğe yönelik analizler yapılmıştır. MBÖ'nün geçerliğine ilişkin; açımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, ölçüt bağıntılı geçerlik ile ölçme aracını oluşturan alt ölçeklerin birbirleri ile korelasyonuna bakılmış; güvenilirlik ile ilgili olarak da Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı, toplam puana göre %27'lik alt-üst grup ortalama puanlarının karşılaştırılması ile ölçeği oluşturan maddeler ile toplam puan arasındaki korelasyonun belirlenmesi işlemleri yapılmıştır.

### 3. Bulgular

Mesleki Bağlılık Ölçeğinin uyarlama çalışması kapsamında geçerlik ve güvenilirliğe yönelik bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

### 3.1. Yapı geçerliğine yönelik bulgular

MBÖ'nün yapı geçerliği hem açımlayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Açımlayıcı faktör analizi ile doğrulayıcı faktör analizi işlemleri birbirinden bağımsız örneklemelerden toplanan veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

*Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular:* Ölçeğin Türkçe uyarlaması için öğretmenlerden oluşan bir çalışma grubu kullanılmıştır. Ancak orijinal ölçek hemşireler üzerinde geliştirildiğinden dolayı ölçeğin faktörel yapısı tekrar sınanmak istenmiştir. Bu nedenle araştırma kapsamında açımlayıcı faktör analizi de yapılmıştır. Bu tür bir analizin sağlıklı bir biçimde uygulanabilmesi için yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşılması gerekmektedir (Seçer, 2015). Tinsley ve Kass (1979), ölçekte yer alan madde sayısının en az on katı bireye ulaşılmasının gerekli olduğunu belirtmiştir. Bu amaçla açımlayıcı faktör analizi için ölçek sayısının on katından fazla öğretmene (n=253) ulaşılmıştır. Ayrıca örneklem büyüklüğünün yeterliliği ile ilgili olarak istatistiksel tekniklerden de yararlanılmış, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri hesaplanarak .89 olarak belirlenmiştir. Hutcheson ve Sofroniou (1999), KMO değerinin .08 ile .09 arasında çıkmasının örneklem düzeyinin çok iyi olduğuna işaret ettiğini belirtmiştir. Açımlayıcı faktör analizi uygulaması ile ilgili bir diğer koşul da veri setinin çok değişkenli normallığe sahip olmasıdır. Bu amaçla Barlett normal dağılım testi yapılmış ve Barlett değerinin anlamlı olduğu ( $p < .001$ ), dolayısıyla veri setinin çok değişkenli normal dağılıma sahip olduğu belirlenmiştir.

Açımlayıcı faktör analizine 24 madde ile başlanmış ve yapılan temel bileşenler (principal components) analizi sonucunda öz değeri 1'den yüksek 5 faktör belirlenmiştir. Ancak scree plot grafiği, varyans değerleri, maddelerin anlamca bütünlüğü ve mesleki bağlılık değişkeninin orijinal ölçekte Blau (2003) tarafından 4 boyutlu olarak ele alındığı göz önünde bulundurularak açımlayıcı faktör analizi dört faktörü kapsayacak şekilde yeniden yapılmıştır. Ayrıca faktör yapısının belirgin bir biçimde ortaya çıkması için "varimax" döndürme işlemi de uygulanmıştır.

Faktör analizinde ölçek maddelerine ait faktör yük değerlerinin .45 ve daha yüksek değerlere sahip olması istenmektedir (Kline, 1998; Tabachnick ve Fidell, 2001). Bu çalışmada da maddelere ait yük değerlerinin yüksek olmasına ve diğer faktörlerde aldığı yük değerinin .10 ve daha yüksek olmasına dikkat edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda bazı maddelerin sahip olduğu yük değerlerinin binişik olduğu (birden fazla faktörde bulunduğu) görülmüştür. Bu nedenle 12. ve 14. maddeler çıkartılarak tekrar analiz yapılmış, sonuç olarak 4 faktörlü yapı elde edilmiştir. Son haliyle 22 maddeden oluşan ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur.

Yapılan açımlayıcı faktör analizi doğrultusunda elde edilen ilk faktör, öğretmenlerin mesleklerine yönelik duygusal yakınlıklarını ifade eden 4, 2, 6, 5, 3 ve 1. maddelerden oluşan "duygusal bağlılık" boyutudur. Bu alt ölçekte yer alan bazı maddeler "Öğretmen olmak hoşuma gidiyor.", "Öğretmenlik mesleğine karşı istekli ve hevesliyim." biçimindedir. Bu alt ölçekte bulunan 6 maddenin faktör yükleri, .62 ile .92 arasında değişmekte, Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ise .95'dir.

Elde edilen ikinci faktör, öğretmenlerin mesleklerine yönelik yaptıkları yatırımları ifade eden 15, 16, 18, 17, 19, 13 ve 20. maddelerden oluşan "birikmiş maliyetler" boyutudur. Bu boyutta; "Öğretmenlik mesleğine meslek değiştiremeyecek kadar fazla zaman harcadım.", "Benim için başka bir mesleğe girmek, eğitime harcanan yüklü bir yatırımdan vazgeçmektir." şeklinde maddeler yer almaktadır. Bu alt faktörde yer alan 7 maddenin faktör yükleri ise .64 ile .80 arasında değişmektedir. Bu faktöre ait Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ise .86 olarak bulunmuştur.

Analiz sonuçları doğrultusunda ortaya çıkan üçüncü faktör, öğretmenlerin öğretmenlik mesleği dışındaki alternatif seçeneklere sahip olup olmama derecesini ifade etmektedir ve “alternatiflerin sınırlılığı” boyutu olarak isimlendirilmiştir. 22, 23, 24 ve 21. maddeleri içeren bu boyutun maddelerine yönelik, “Mesleğimi değiştirme konusunda pek çok alternatifim olduğu için memnunum.” örnek olarak gösterilebilir. Bu alt boyutta yer alan 4 maddenin faktör yükleri .78 ile .90 arasında değişmektedir. Bu faktöre ait Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ise .89’dur.

Tablo 1. Mesleki Bağlılık Ölçeği (MBÖ) Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde Numaraları	Faktör Yükleri				Ortak Faktör Varyansı
	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	
4	.92				.91
2	.90				.87
6	.89				.85
5	.88				.85
3	.87				.85
1	.62				.51
15		.80			.67
16		.74			.63
18		.71			.66
17		.70			.60
19		.65			.47
13		.65			.50
20		.64			.52
22			.90		.83
23			.89		.81
24			.89		.81
21			.78		.63
8				.80	.73
9				.79	.77
10				.68	.56
11				.61	.57
7				.59	.58
<b>Özdeğer</b>	8.21	3.23	2.40	1.32	<b>Toplam</b>
<b>Açıklanan varyans</b>	22.97	18.10	14.02	13.80	68.88
<b>Cronbach alfa</b>	.95	.86	.89	.85	.90

Ortaya çıkan dördüncü faktör ise öğretmenlerin, mevcut mesleklerine devam etme konusunda kendilerini sorumlu hissetme algısını ortaya koymayı amaçlayan “normatif bağlılık” boyutudur. 8, 9, 10, 11 ve 7. maddeleri içeren bu alt boyuta yönelik örnek bir ifade; “Benim yararına olsa bile, şu anda öğretmenlik mesleğini bırakmamın doğru olmayacağını düşünüyorum.” biçimindedir. Bu alt faktörde yer alan 4 maddenin faktör yükleri ise .59 ile .80 arasında yer değişmektedir. Bu faktöre ait Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı da .85’dir. Son olarak 4 alt ölçeğin toplam varyansın %68.88’ini açıkladığı görülmektedir ve ölçeğin tümüne ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .90’dır.

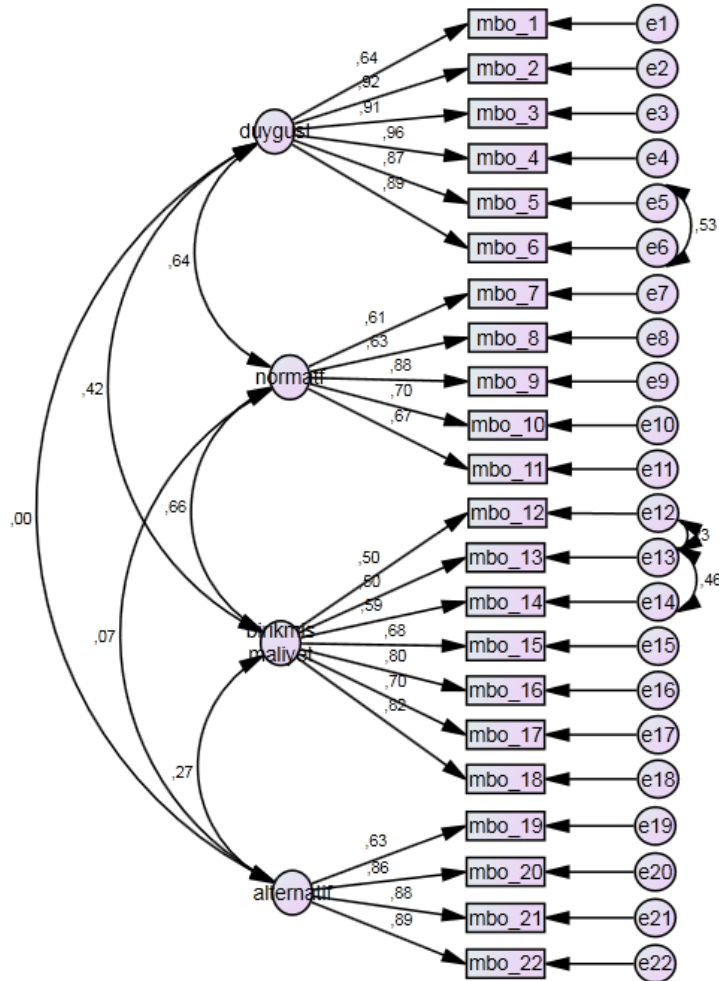
*Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları:* Açımlayıcı faktör analizi sonrasında ortaya çıkan 22 maddelik dört faktörlü yapıyı test etmek amacıyla doğrulamalı faktör analizi yapılmıştır. Bu amaçla 272 öğretmene 22 maddeden oluşan MBÖ uygulanmış ve açımlayıcı faktör analizinde

ortaya çıkan dört faktörlü yapıyı değerlendirmek amacıyla AMOS 22.0 istatistik programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi işlemi yapılmıştır. Ölçek maddeleri açımlayıcı faktör analizinde ortaya çıkan ve ölçeğin özgün formunda da belirtilen faktörle ilişkilendirilerek var olan model test edilmiştir.

Şekil 1’de görüldüğü üzere MBÖ’yü oluşturan maddelerin yükleri .50 ile .89 arasında değişmektedir. Madde yükleri alt ölçekler açısından incelendiğinde “duygusal bağlılık” alt ölçeğinin madde yüklerinin .64 ile .96; “birikmiş maliyetler” alt ölçeğinin madde yüklerinin .50 ile .82, “alternatiflerin sınırlılığı” alt ölçeğinin madde yüklerinin .63 ile .89; “normatif bağlılık” alt ölçeğinin madde yüklerinin ise .61 ile .88 arasında değiştiği görülmektedir. Sonuç olarak Doğrulayıcı Faktör analizi ile elde edilen ölçek maddelerine ilişkin faktör yüklerinin açımlayıcı faktör analizi bulgularıyla benzerlik gösterdiği bulunmuştur.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen uyum değerlerinin ( $\chi^2= 421.635$ ,  $sd= 200$ ,  $\chi^2/sd= 2.108$ ,  $NFI= .90$ ,  $IFI= .95$ ,  $CFI= .95$ ,  $GFI= .87$ ,  $RMR= .80$ ,  $RMSEA= .64$ ,  $SRMR= .06$ ) dört boyutlu modeli doğruladığı ve elde edilen modelin Marcoulides ve Schumacker (2001) ile Hu ve Bentler (1999) tarafından belirtilen uyum sınırları içeri-sinde olduğu görülmektedir.

Şekil 1. Mesleki Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları





### 3.2. Ölçüt bağıntılı geçerliğe ilişkin bulgular

Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliğini incelemek amacıyla İş Doymu ve Yaşam Doymu puanlarıyla mesleki bağlılık puanları arasında korelasyon analizi yapılmış, bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Mesleki Bağlılık Ölçeği (MBÖ) Toplam ve Alt Ölçek Puanları ile İDÖ ve YDÖ arasındaki korelasyon katsayıları

	İş doymu ölçeği	Yaşam doymu ölçeği
<b>Duygusal bağlılık</b>	.69**	.46**
<b>Normatif bağlılık</b>	.46**	.25**
<b>Birikmiş maliyetler</b>	.29**	.21**
<b>Alternatiflerin sınırlılığı</b>	-.01*	-.01*
<b>MBÖ toplam</b>	.53**	.34**

N= 525, \*\*p<.001, \*p>.05

Tablo 2’de görüldüğü üzere öğretmenlerin MBÖ’den aldıkları toplam puan ile İDÖ arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde ( $r = .53, p < .001$ ); YDÖ ile pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde ( $r = .34, p < .001$ ) bir ilişki bulunmuştur. MBÖ’nün duygusal bağlılık alt boyutu ile İDÖ arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde ( $r = .69, p < .001$ ); YDÖ ile pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde ( $r = .46, p < .001$ ) bir ilişki saptanmıştır. MBÖ’nün normatif bağlılık alt boyutu ile İDÖ arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde ( $r = .46, p < .001$ ); YDÖ ile pozitif yönde, anlamlı ve düşük düzeyde ( $r = .25, p < .001$ ) bir ilişki vardır. MBÖ’nün birikmiş maliyetler alt boyutu ile İDÖ arasında pozitif yönde, anlamlı ve düşük düzeyde ( $r = .29, p < .001$ ); YDÖ ile pozitif yönde, anlamlı ve düşük düzeyde ( $r = .21, p < .001$ ) bir ilişki saptanmıştır. MBÖ’nün alternatiflerin sınırlılığı alt boyutunun ise hem İDÖ hem de YDÖ ile anlamlı bir ilişki göstermediği ortaya çıkmıştır.

### 3.3. Güvenirliğe ilişkin bulgular

Bir ölçme aracının hatalardan arınık olma derecesi testin güvenilirliğine, testi oluşturan maddelerin birbirleri ile uyumu ise iç tutarlılığa işaret etmektedir (Seçer, 2015) Mesleki Bağlılık Ölçeğinin iç tutarlılığını belirlemek için tek uygulama gerektiren güvenilirlik belirleme yöntemlerinden birisi olan Alfa katsayısı kullanılmıştır. MBÖ için Cronbach Alfa katsayısı .90 olarak hesaplanmıştır. Ölçeği oluşturan alt ölçekler bazında güvenilirlik katsayıları incelendiğinde ise duygusal bağlılık alt boyutunun .95, normatif bağlılık alt boyutunun .83, birikmiş maliyetler alt boyutunun .86, alternatiflerin sınırlılığı alt boyutunun ise .89 olduğu görülmüştür. Kalaycı (2006), Cronbach Alfa katsayısının .80 ve üzeri olmasının yüksek güvenilirliğe işaret ettiğini belirtmiştir. Bu bağlamda MBÖ’nün iç tutarlılık katsayısının yüksek güvenilirlik sınırları içerisinde olduğu söylenebilir.

MBÖ’yü oluşturan maddelerin ayır ediciliğini belirlemek için ölçek maddeleri ile toplam puan arasındaki korelasyon hesaplanmış, buna ek olarak toplam puana göre %27’lik alt grup ile %27’lik üst grubun madde ortalamaları arasındaki fark t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4 incelendiğinde, ölçeği oluşturan maddelere yönelik olarak hesaplanan madde-toplam puan korelasyonunun .31 ile .72 arasında değiştiği göze çarpmaktadır. Büyüköztürk (2014), iç tutarlılığı yüksek ve birbirine benzer yapıları ölçen maddelere ait madde-toplam puan korelasyonunun .30 ve üzeri olması gerektiğini belirtmiştir. MBÖ toplam puanlarına göre %27’lik alt ve

%27'lik üst grubun puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark ( $p < .001$ ) bulunmuştur. Bu bulgu ölçeği oluşturan her bir maddenin mesleki bağlılık açısından ayırt edici özelliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Mesleki Bağlılık Ölçeği maddelerine ilişkin madde-toplam puan korelasyonları ile %27 alt ve üst grup madde ortalama puanları için t-testi sonuçları

Madde No	Madde-Toplam Korelasyonu <sup>1</sup>	t (%27 Alt-Üst Grup) <sup>2</sup>
1. Madde	.57**	11.672**
2. Madde	.66**	13.750**
3. Madde	.67**	14.243**
4. Madde	.68**	14.812**
5. Madde	.67**	13.750**
6. Madde	.66**	13.536**
7. Madde	.59**	12.846**
8. Madde	.58**	12.723**
9. Madde	.71**	17.048**
10. Madde	.60**	13.268**
11. Madde	.65**	16.926**
12. Madde	.55**	11.112**
13. Madde	.55**	12.730**
14. Madde	.62**	15.736**
15. Madde	.58**	15.196**
16. Madde	.72**	18.159**
17. Madde	.54**	12.979**
18. Madde	.68**	20.348**
19. Madde*	.35**	6.701**
20. Madde*	.37**	6.607**
21. Madde*	.32**	6.250**
22. Madde*	.31**	5.705**

<sup>1</sup>n=525, <sup>2</sup>n<sub>alt</sub>, n<sub>üst</sub>=142, \*\*p<.0001, \* Ters kodlanan maddeler

#### 4. Tartışma

Bu çalışmada Blau (2003) tarafından geliştirilen Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe uyarlanması yapılarak, dört faktörlü yapının öğretmen örnekleminde elde edilen ve-rilerle geçerlik ve güvenilirliği sınanmıştır.

MBÖ'nün faktör yapısını belirlemek amacıyla farklı gruplardan veriler toplanarak açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucu birden fazla faktörde yüklenen iki madde çıkartılmış, böylelikle varyansın 68.88'ini açıklayan ve orijinal ölçek ile benzerlik gösteren yapı ortaya çıkmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonrasında farklı bir öğretmen grubundan elde edilen veriler ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen uyum istatistikleri de dört boyutlu modeli doğrulamakta ( $\chi^2= 421.635$ ,  $sd= 200$ ,  $\chi^2/sd= 2.108$ ,  $NFI= .90$ ,  $IFI= .95$ ,  $CFI= .95$ ,  $GFI= .87$ ,  $RMR= .80$ ,  $RMSEA= .64$ ,  $SRMR= .06$ ) ve Marcoulides ve Schumacker (2001) ile Hu ve Bentler (1999) tarafından belirtilen uyum değerlerini karşıladığı görülmektedir. Blau (2003) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ortaya çıkan doğrulayıcı faktör analizi uyum istatistikleri ile araştırma sonucu elde edilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının birbirleriyle tutarlı olduğu da görülmüştür.

MBÖ'de yer alan maddelerin öğretmenlerin mesleki bağlılıkları bakımından ayırt ediciliğini değerlendirmek için madde toplam korelasyonu hesaplanmıştır ve madde-toplam puan korelasyonunun bütün maddeler için .30'un üstünde olduğu görülmüştür. Buna ek olarak MBÖ toplam puanlarına göre %27'lik alt ve %27'lik üst gruba giren öğretmenlerin puan ortalamaları t-testi ile karşılaştırılmış, iki grubun puan ortalamaları arasında anlamlı bir farkın ( $p < .001$ ) bulunduğu ortaya çıkmıştır.

Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .90 olarak belirlenmiştir. MBÖ'yü oluşturan alt ölçeklerin Cronbach Alfa değerlerinin ise .83 ile .95 arasında değiştiği bulunmuştur. Bu değerler MBÖ Türkçe formunun iç tutarlılık açısından yüksek güvenilirlik sınırları içerisinde olduğu şeklinde yorumlanabilir (Kalaycı, 2006). Orijinal çalışmada Blau (2003), iki farklı örneklem grubundan topladığı veriler üzerinde yaptığı analizlerde ölçeğe ait güvenilirlik katsayısının .81 ile .94 arasında değiştiğini belirtmiştir. Bu açıdan orijinal form ile Türkçe formunun güvenilirlik değerlerinin benzer olduğu söylenebilir.

MBÖ'nün ölçüt bağıntılı geçerliği için İDÖ ve YDÖ ile olan korelasyonları hesaplanmış, öğretmenlerin MBÖ toplam puanları ile İDÖ puanları arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde; YDÖ puanlarıyla da pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. MBÖ'nün normatif bağlılık alt boyutu ile İDÖ puanları arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde; YDÖ puanlarıyla da pozitif yönde, anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. MBÖ'nün birikmiş maliyetler alt boyutu ile İDÖ puanları arasında ise pozitif yönde, anlamlı ve düşük düzeyde; YDÖ puanları ile de pozitif yönde, anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır. MBÖ'nün alternatiflerin sınırlılığı alt boyutunun ise hem YDÖ hem de İDÖ puanları ile anlamlı bir ilişki göstermediği ortaya çıkmıştır.

## 5. Sonuç ve öneriler

MBÖ'ye yönelik olarak yapılan geçerlik ve güvenilirlik sonuçları ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Türk kültürüne uyarlanan ölçek, meslek elemanlarının mesleğe yönelik bağlılıklarını ölçen araçlar arasında en kapsamlı ve güncel olanıdır. Bu nedenle mesleki bağlılık ve alt boyutlarının farklı değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi mesleki bağlılığa yönelik kuramsal yapının geliştirilmesi açısından önemlidir. Ayrıca bu araştırma kapsamında örnekleme yalnızca devlet okullarında çalışmakta olan öğretmenler dahil edilmiştir. Geliştirilen ölçme aracı ile farklı meslek gruplarına yönelik (psikolojik danışman, hemşire, akademisyen, doktor vb.) araştırmaların tasarlanmasının da önemli olduğu düşünülmektedir. Sonuç olarak Blau (2003) tarafından geliştirilen MBÖ'yü Türkçeye uyarlamayı amaçlayan bu çalışmayla MBÖ'nün 22 maddeden oluşan dört boyutlu formunun Türk kültürü için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ortaya konmuştur.

## Kaynakça

- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 63(1), 1-18.
- Bartol, M. K. (1979a). Professionalism as a predictor of organizational commitment, role stress and turnover: A multidimensional approach. *Academy of Management Journal*, 22, 815-821.
- Bartol, M. K. (1979b). Individual versus organizational predictors of job satisfaction and turnover among professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 15, 55-67.

Utkan, Ç., Kırdök, O. (2018). Dört boyutlu mesleki bağlılık ölçeği uyarlama çalışması. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(2), 230-244.

- Baysal A. C. ve Paksoy M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelemesinde Meyer-Allen modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 1-15.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297.
- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76: 469-488.
- Blau, G., Paul, A. ve John, N. (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 298-314.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*, Ankara: Pegem Akademi.
- Carson, K., Carson P., Philips, J. ve Roe, C. (1996). A career entrenchment model: Theoretical development and empirical outcomes, *Journal of Career Development*, 22, 273-286.
- Carson, K. D. ve Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Çetin, M., Cihangiroğlu, N. ve Türk, Y. Z. (2010). Bir grup eczacının mesleki bağlılık algılarının incelenmesi. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 3(3), 125-130.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Fırat, M. Z. (2015), *Tükenmişlik ve örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerindeki etkileri: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550.
- Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3), 209-216.
- Greenhaus, J. H. (1973). A factorial investigation of career salience. *Journal of Vocational Behavior*, 3(1), 95-98.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Hutcheson, G. D. ve Sofroniou, N. (1999). *The multivariate social scientist: Introductory statistics using generalized linear models*. Sage.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kline, P. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı* (2. Baskı) Ankara: Doğu Matbaacılık.
- Lee, K., Carswell, J. J. ve Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables. *Journal of applied psychology*, 85(5), 799.
- Lodahl, T. M. ve Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of applied psychology*, 49(1), 24.

Utkan, Ç., Kırdök, O. (2018). *The adaptation study of four-dimensional occupational commitment scale. International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(2), 230-244.

- Marcoulides, G. A. ve Schumacker, R. E. (Eds.). (2001). *New developments and techniques in structural equation modeling*. Psychology Press.
- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extentions and test of a three component conceptualization, *Journal Of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment, *The Academy of Management Review*, 8/3, 486-500.
- Norris, D. R. ve Niebuhr, R. H. (1983). Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization. *Accounting Organization and Society*, 9, 49-59.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Anı yayıncılık.
- Sekaran, U. (1982). An investigation of the career salience in dual career families. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 111-119.
- Sekaran, U. (1986). Significant differences in quality of life factors and their correlates: A function of differences in career orientation or gender. *Sex Roles*, 14, 261-279.
- Şahin, N. H. ve Durak B. A. (1997). Bir özel hastanede sağlık personelinde iş doyumunu ve stres. *Türk Psikoloji Dergisi*. 39, 57-73.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate analysis*. New York: Harper Collins Publishers.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, B. A. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63(4), 155-178.
- Tellefsen, T. ve Thomas, G. P. (2005). The antecedents and consequences of organizational and personal commitment in business service relationships. *Industrial Marketing Management*, 34(1), 23-37.
- Tezer, E. (1991). İş doyumunu ölçeği. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi*, 9, 55-76.
- Tezer, E. (2001). İş doyumunu ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliği. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(16), 33-39.
- Tinsley, H. E. ve Kass, R. A. (1979). The latent structure of the need satisfying properties of leisure activities. *Journal of Leisure Research*, 11(4), 278.
- Tuma, N. B. ve Grimes, A. J. (1981). A comparison of models of professionals in a researchoriented university. *Administrative Science Quarterly*, 26, 187-206.
- White, K. (1967). Social background variables related to the career commitment of women teachers. *Personnel and Guidance Journal*, 45, 648-652.

### Extended abstract in English

Occupation is defined as individuals' working at a job for specific times to get financial compensation to cover survival needs (Lee, Carswell and Allen, 2000). Through their occupations, individuals interact with others and experience the sense of being useful; they receive respect and have a chance to find a place in society (Kuzgun, 2000). Occupational commitment is defined as how central an individual locates his or her occupation in his or her life after the all efforts he or she put into developing skills specific to his or her occupation (Baysal and Paksoy, 1999).

Although the studies related to occupational commitment explain this concept as one-dimensional, over time other studies have examined it as a multi-dimensional construct. Among the studies examining occupational commitment from a multi-dimensional perspective, the studies of Morrow, Meyer, Allen and Smith, and Blau have become prominent.

Blau (2003) examined occupational commitment under four dimensions: affective, normative, accumulated costs and limited alternatives. Designing the instruments so as to measure occupational commitment levels of individuals, Blau indicated that this four-dimensional structure of the model reflected occupational commitment better than other models (Blau, 2003).

The three-dimensional occupational commitment scale, which was developed by Meyer, Allen and Smith (1993), was firstly adapted into Turkish by Baysal and Paksoy (1999). The researchers completed its validity and reliability studies with the data obtained from the faculty members at the university, and the original structure of the scale with 18 items and three dimensions (normative, permanency and affective commitment) was maintained. Another scale for measuring occupational commitment in Turkey was the occupational commitment scale which was developed by Blau (1985). The Tak and Çiftçioğlu conducted the adaptation studies, finding that with its eight items and one dimension, the instruments had adapted well.

Although the adaptation studies of the scale with one dimension by Blau (1985) were completed, there is no a detailed adaptation study for the four-dimensional structure of the occupational commitment scale. However, Çetin, Cihangiroğlu and Türk (2010) did a limited sample with this instrument. The aim of the study is to adapt the Four-Dimensional Structure of the Occupational Commitment Scale, which was developed by Blau (2003), into Turkish.

### Method

For adaptation studies into Turkish of four-dimensional occupational commitment scale, the necessary permissions were granted from developer Gary J. Blau. The items in the original scale were translated into Turkish by four professional English teachers. The translations were also assessed by four lecturers competent in both languages. Considering the feedback, opinions and suggestions from the academicians, the items were selected for the Turkish version of the scale.

### Study sample

Exploratory factor analysis was conducted with 253 teachers (151 females and 102 males) working at Çukurova, Adana. The age mean of the participant teachers was 43.22 (SD= 7.82) years old. The confirmatory factor analysis was done with 272 teachers (143 females and 129 males) working at Çukurova, Adana. The age mean of those teachers was 42.85 (SD= 7.53) years old. Additionally, the whole sample was used for criterion-related validity.

### Data collection instruments

*Occupational Commitment Scale (OCS)*: The 24-item instrument was developed by Blau (2003) in order to measure individuals' occupational commitments within four different dimensions. These four different dimensions are as follows: affective commitment, normative commitment, accumulated costs and limited alternatives.

*Job Satisfaction Scale (JSS)*: The instrument was developed by Tezer (1991) and consists of 10 questions. The reliability coefficient of the original scale was found as .91. In the study for re-examining the validity and reliability of the JSS, a one-dimensional structure was revealed, which was explaining the 48% of the total variance.

*Life Satisfaction Scale (LSS)*: The instrument was developed by Diener, Emmons, Larsen and Griffin (1985), consisting of 5 items and one dimension. The Cronbach Alpha internal consistency coefficient of the LSS was .88; and its test-retest reliability was .97.

### Data analysis

The study data was analyzed with SPSS 24.0 and AMOS 22.0 statistics package programs. The correlations among the sub-dimensions of OCS were checked with exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and criterion-related validity. Its reliability was checked with the Cronbach Alpha internal consistency coefficient, showing a comparison of 27% down-up group averages on the basis of total score and the determination correlations between the scale items and total score.

### Findings and discussion

Regarding the exploratory factor analysis results, two items which had loaded more than one factor were excluded from the instrument. This version was found to explain 68.88% of the variance, which refers to a similarity with the original scale. Following the exploratory factor analysis, a confirmatory factor analysis was conducted with the data obtained from a different group of teachers. The results of the confirmatory factor analysis suggested the four-dimensional model was of well goodness of fit ( $\chi^2= 421.635$ ,  $sd= 200$ ,  $\chi^2/sd= 2.108$ ,  $NFI= .90$ ,  $IFI= .95$ ,  $CFI= .95$ ,  $GFI= .87$ ,  $RMR= .80$ ,  $RMSEA= .64$ ,  $SRMR= .06$ ).

The Cronbach Alpha internal consistency coefficient of the instrument was measured for reliability and found as .90. In addition, the The Cronbach Alpha internal consistency coefficients of the sub-dimensions of OCS were between .83 and .95.

The criterion-related validity of OCS, its correlations with JSS and LSS were measured, and a significant positive relationship was found between OCS total scores and JSS and LSS separately.

Regarding the results of these validity and reliability studies, the OCS was found to be a valid and reliable assessment instrument for occupational commitment.