Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute
ISSN1308-2922 EISSN2147-6985

Article Info/Makale Bilgisi
√Received/Geliş: 28.02.2018 **√Accepted/Kabul:** 05.06.2018
DOİ: 10.30794/pausbed.399643
Araştırma Makalesi/ Research Artitcle

Akın, Ö., Reyhanoğlu, M. (2018). "İşe Gömülü Olma Ölçeklerinin Geçerlilik Ve Güvenirliğinin Türkiye'de Test Edilmesi", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 33, Denizli, s. 313-327.

İŞE GÖMÜLÜ OLMA ÖLÇEKLERİNİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİĞİNİN TÜRKİYE'DE TEST EDİLMESİ*

Özden AKIN, Metin REYHANOĞLU*****

Özet

Örgütler, rekabet ortamında yerleştirme maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle, nitelikli çalışanlarını kendilerinde tutmaya çabalamaktadır. Buradaki soru şudur: Çalışanlar neden örgütten ayrılmak veya örgütte kalmak ister? İçsel göstergeler, işten ayrılma niyeti ve işgücü devir oranıyken; dışsal göstergeler bunlara dâhil edilmemektedir. İşe gömülü olma, örgüt içi nedenlerin dışında, çalışanların toplumdaki konumları ve bu konumlarındaki somut ve soyut nesnelerle ilişkilerini de içermektedir. Çalışmanın amacı, akademik yazında yer alan işe gömülü olma ölçeklerinin yapı geçerlilik ve güvenirliklerinin, Hatay'da, ikisi özel ikisi devlet, dört hastanedeki hemşire ve sağlık memurlarında test edilmesidir. Birbirinden türetilmiş dört ölçek ve bu ölçeklerin tümünün yer aldığı ölçek, üç aşamalı olarak analize tabi tutulmuştur: açımlayıcı faktör analizi ve benzeşme geçerliliği; doğrulayıcı faktör analizi ve ayrışma geçerliliği; model sınaması. Teorik geçerliliğinin sağlanması için işe gömülü olma ile ilişkili örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti analizlere dâhil edilmiştir. Analizlere göre, işe gömülü olma ölçeklerinin açık uçlu ifadelerinin ölçeklerle bütünleşmediği, çevresel boyutunun geliştirilmesi ve Türkiye'ye özgü yeni bir ölçek oluşturulması gerektiği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: *İşe Gömülü Olma, Ölçek Sınama, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti.*

TESTING THE VALIDITY AND RELIABILITY OF THE JOB EMBEDDEDNESS SCALES IN TURKEY

Abstract

Organizations struggle to keep their skilled employees in the competitive environment because of high placement cost. The critique question is why employees want to stay/leave. Although internal indicators are associated with intent to leave and labor turnover rates, external indicators are not included in these indicators. Job embeddedness involves not only the internal causes but also the positions of the employees in community and their relations to tangible and intangible objects in these positions. The study aimed to test the construct validity and reliability of the job embeddedness scales that applied to nurses and health staffs in four hospitals, two private and two state, in Hatay/Turkey. Job embeddedness was conducted with four scales that were derived from each other and all these scales, analyzed at the same time. The scales were analyzed at three-stage; exploratory factor analysis and similarity validity; confirmatory factor analysis and convergent validity; and finally model tests. The organizational commitment and intention to leave that related to job embeddedness were used in the analyses. According to the analyses, it is found that the open-ended items are not consistent with job embeddedness scale, the community dimension should be developed and a new scales specific to Turkey should be constructed.

Keywords: *Job Embeddedness, Scale Validity, Organizational Commitment, Intention to Leave*.

* Bu çalışma, 19 Mayıs 2017 tarihinde yapılan Mediterranean Social Sciences Conference, Karadağ'da sunulan bildirinin metin verileri arttırılarak ve farklı analizler kullanılarak yapılmıştır

**Dr. Öğr. Üyesi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, HATAY.
e-posta:ozdendogan@gmail.com (orcid.org/ 0000-0002-8459-9334)
*** Dr. Öğr. Üyesi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, HATAY.
e-posta: reyhanoglu@gmail.com (orcid.org/ 0000-0003-1769-1867)

1. GİRİŞ

Örgütler, rekabet ortamında insan kaynağını elde tutabilmek için yoğun bir şekilde çaba sarf etmektedir. İstenilen beceriye ve önemli teknik bilgiye sahip çalışanları kaybetmenin kişisel ve örgütsel maliyeti önemli boyutlara ulaşabilmektedir. Yeni çalışanları işe yerleştirme maliyetleri, mevcut çalışanlara ödenen maaşlardan daha yüksek olabilmektedir. Sosyal bilimciler ve uygulamacıların merak ettiği soru, çalışanların neden örgütten ayrılmak ve neden örgütte kalmak istediğidir. Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalarda yeni teorik yaklaşımlar geliştirilmiştir (Mitchell ve Lee, 2001).

İçsel faktörler olarak belirtilen örgütün uygulamalarının etkili olduğu bağlılık, örgütteki konum, iş içindeki biçimsel ve biçimsel olmayan ilişkiler gibi nedenler çalışanın örgütten ayrılma veya örgütte kalma isteğini etkilemektedir. Bunun yanı sıra dışsal faktörler olarak belirtilen çalışanın komşularıyla ve iş dışı arkadaşlarıyla olan ilişkileri, evli olup olmaması, aile köklerinin işin bulunduğu çevrede olup olmaması gibi faktörlerin de işte kalma veya ayrılmada etkili olduğu belirtilmektedir (Mitchell ve Lee, 2001). Çalışanların işten ayrılma veya kalma kararı içsel nedenlerin dışında, toplumdaki konumları ve bu konumlarındaki somut ve soyut nesnelerle ilişkilerini de içermektedir. Bu anlamda hem içsel faktörleri hem de dışsal faktörleri bir arada incelemeye çalışan işe gömülü olma (job embeddedness) kavramı geliştirilmiştir.

İşe gömülü olma kavramının ölçülmesinde Mitchell ve arkadaşlarının (Mitchell vd., 2001a,b; Mitchell ve Lee, 2001; Lee vd., 2004; Holtom vd., 2006a,b; Felps vd., 2009; Crosley vd., 2007) farklı tarihlerde yaptıkları bir dizi ölçek sınamasında geçerlilik ve güvenirlikleri ayrı ayrı yapılmış olsa da bu ölçeklerin karşılaştırılması yapılmamıştır. Çalışmalarda farklı ölçüm (örneğin kategorik, sıralı, aralıklı) tiplerinin yer alması beraberinde bu ölçümler bir arada kullanılabilir mi sorusunu akla getirmektedir. Ayrıca yazarların (Mitchell vd., 2001a,b; Mitchell ve Lee, 2001; Lee vd., 2004; Holtom vd., 2006a,b; Felps vd., 2009) iddia ettiği gibi farklı alt boyut olarak nitelenen kavramların tek bir kavram içinde ele alınıp alınamayacağı sorusu da düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, işe gömülü olma ölçeklerinin yapı geçerlilik ve güvenirliklerinin, hem ayrı ayrı hem de birlikte test edilmesidir. Bu kapsamda ölçekler, üç aşamalı bir şekilde: açımlayıcı faktör analizi ve benzeşme geçerliliği; doğrulayıcı faktör analizi ve ayrışma geçerliliği; son olarak da model sınaması şeklinde analiz edilmiştir. Analizlerde, işe gömülü olma ile ilişkili örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti de kullanılmıştır.

2. LİTERATÜR

Son 30 yılda araştırmacılar, insanların çalıştıkları örgütten neden ayrılmak istediği veya neden örgütte kalmak istediğiyle ilgili sorulara cevap bulmaya çalışmışlardır. Ulaşılan sonuçlar, işleriyle ilgili tatmin olduklarında ve örgüte olan bağlılıkları yüksek olduğunda örgütte kalmak istedikleri (Mitchell vd., 2001b) şeklindedir. Bu anlamda iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti, işgücü devir oranının anlaşılmasında önemli göstergelerdir (Maertz ve Campion, 1998'den aktaran Mitchell vd., 2001b). İşgücü devir oranı, bir yıl içerisinde örgütten toplam ayrılan çalışanların bir yıl içindeki ortalama çalışan sayısına oranıdır. Geleneksel görüş, insanların işlerinde tatmin olamadıklarında alternatifler araştırdıkları, bu alternatiflerdeki beklenen değeri karar sürecinde kullanarak mevcut işlerindeki seçeneklerle karşılaştırdıkları ve herhangi bir iş alternatifinin mevcut koşullardan daha iyi olup olmadığını değerlendirdikleri yönündedir (Mobley, 1977). İş davranışları, iş alternatifleriyle birleşince işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Mitchell vd., 2001b). Tatmin ve bağlılık kavramları istatistiki olarak önemli ve işgücü devir oranıyla negatif ilişkiye sahiptir (Jaros, 1997).

Ping ve Xi (2013: 355) işe gömülü olma kavramının, işgören devir hızı modeliyle ilişkilendirilerek yapılandırıldığını belirtmişlerdir. Bu bakış açısıyla, birçok yazar işe gömülü olma ile işten ayrılma niyeti (Mitchell vd., 2001b; Allen, 2006; Ramesh ve Gelfand, 2010; Harris vd., 2011; Jiang vd., 2012) ve işten ayrılma davranışı (Mitchell vd., 2001b; Lee vd., 2004; Crossley vd., 2007; Tanova ve Holtom, 2008; Harris vd., 2011; Jiang vd., 2012; Karatepe ve Ngeche, 2012) arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik farklı sektörlerde keşfedici ve nedensel araştırmalar yapmıştır.

Yapılan örgütsel çalışmalar, çalışanların daha çok neden ayrılmak istediklerine yoğunlaşmıştır. Hâlbuki bunun tersi durum da söz konusudur. Bu kapsamda Mitchell vd. (2001b) çalışanların neden ayrılmak istediklerinden çok, niçin kalmak istedikleri üzerinde yoğunlaşmışlardır. Dikkatlerini işe gömülü olma kavramı aracılığıyla insanların kalma nedenleri üzerine çekmişlerdir. Bu anlamda, çalışanlarda işte kalma fikrini doğuran neden sosyal çevrede yerleşik, çevreye bağlı ve ilişkili olma durumudur. İşe gömülü olma kavramı, çalışanların işte kalma nedenlerinin hem örgütten hem de çevresel faktörlerden kaynaklı olduğu durumları incelemektedir. Buna karşın Besich (2005) ve Moses (2012) ise, işten ayrılma kolaylığı ve işten ayrılma arzusunu tutumsal yönler olarak geleneksel model

içinde ele almışlardır. Bu tutumsal yapıların işten ayrılma değişkenini açıklama düzeyinin çok düşük olduğuna vurgu yapılmaktadır (Cotton ve Turttle, 1986; Griffeth vd., 2000; Lee ve Mowday, 1987).

'Embeddedness' kelimesinin mastar hali olan 'to embed'in Türkçe karşılığı 'iyice yerleştirmek, gömmek' olarak geçmektedir (Redhouse, 2018). 'Embedded' ise iliştirilmiş, tutturulmuş, gömülmüş (Cambridge, 2018) olarak geçse de Türkçede tam olarak anlamını karşılamamaktadır. Türkçe örgütsel davranış akademik yazınında "Job embeddednes" kavramı 'işe gömülmüşlük' (Bïrsel vd., 2012; Erkutlu ve Chafra, 2017; Dedeoğlu vd. 2016; Kanten vd., 2016; Toker ve Çelik, 2017), 'iş ile iç içe olma' (Tanova, 2007) şeklinde kullanılmıştır. Bu çalışmada bu kavram, Türkçe akademik yazınındaki 'işe gömülmüşlük' temel alınarak 'Türkçe dil yapısı'na uygun şekilde 'işe gömülü olma' kullanılmıştır.

İşe gömülü olma, çalışanların örgütte kalmalarının arka planını (Mitchell vd., 2001b) ve işte kalma kararını etkileyen bir dizi nedeni (Holtom vd., 2006b) temsil eder. Gömülü olma nedenleri, çalışanların yaşadıkları ortam ve durumlarda saklıdır, bu ortam ve durumlarla ilişkili ve bağlıdır. Çalışan, kendini kuşatan örgüt içi ve dışı faktörlerle bütünleşmiştir. Kendisi, bu faktörlere zayıf ve güçlü bağlarla bağlanmıştır. Derin bir şekilde gömülü olan birisi, zayıf derecede gömülü olanlara göre bu faktörlere çok fazla güçlü ve yakın ilişkiler geliştirir. İşe gömülü olma, çalışanları işte kalmaya zorunlu bırakan bağlamsal ve algısal odakların birleşimidir (Yao vd., 2004'den aktaran Crossley vd., 2007: 1031). Bu kavram 'işte gömülü olma' (on-the-job embeddedness) ve 'iş dışında gömülü olma' (off-the-job embeddedness) olarak iki alt faktör altında incelenmiştir (Holtom vd., 2006b; Mitchell vd., 2001b). İşte gömülü olma, kişiyi örgüte bağlayan, çalıştığı işyerindeki faktörlerdir. İş dışında gömülü olma ise, kişiyi çevresine (community) sıkı bağlarla bağlayan ilişkilerdir. Her iki gömülü olma biçimlerinin üç temel boyutu bulunmaktadır. İlki, insanların ya da grupların işleriyle ya da çevreleriyle olan güçlü bağlarının (bir şekilde iliştirilmiş) olması gereklidir. İkincisi, işleriyle ve çevreleriyle iyi bir uyum ve iyi bir eşleşmeye (bütünleşmeye) sahip olması gerekir. Üçüncüsü ise, işlerinden ayrılmaları durumunda feda edecekleri 'bir şeyler'in olması gerekmektedir (Holtom vd., 2006b; Mitchell ve Lee, 2001: 216). Bu üç boyutu Mitchell vd. (2001b) bağlantılar (links), uyum (fit) ve feda etme (sacrifice) olarak adlandırmış, işte kalma ve işten ayrılmada önemli olarak görmüştür. Bu üç boyut, bireylerin örgütüyle ve çevresiyle ilişkilendirildiğinde altı boyuta ulaşmaktadır (Mitchell vd., 2001b: 1104).

Mitchell ve Lee (2001) ilk boyut olan bağlantıyı, çalışanın iş ve iş dışındaki kişilerle ve gruplarla sahip olduğu biçimsel ve biçimsel olmayan bağlantılar olarak tanımlamaktadırlar. Bu bağlantılar arkadaşlık, aile, takımlar ve gruplar gibi sosyal, psikolojik ve finansal bağlantıları içerebilmektedir ve kişinin, işte kalma seçimini etkileyen önemli belirleyicilerdir. Ancak bazı bağlantılar diğerlerinden daha önemli olabilmektedir. Çalışanların işte kalmasında normatif bir baskı aracı olarak işyerindeki takım üyeleri, aile ve diğer meslektaşların etkili olduğunu belirten birçok çalışma vardır (Maertz vd. 1996'den aktaran Mitchell vd., 2001b; Prestholdt, Lane, ve Mathews, 1987; Reichers, 1985; Mitchell ve Lee, 2001: 216). Bu çalışmalar, işyerindeki grup, takım ve kişisel bağların örgütsel bağlılığı arttırdığını ve işgücü devir oranını azalttığını iddia etmektedir.

İkinci boyut olan uyum, çalışanların herhangi bir problem veya çatışma yaşamadan örgütüyle ve çevresiyle olan bağdaşlığını (compatibility) ve bu anlamda çalışanın huzur içinde olmasını ifade eder (Crossley vd. 2007: 1032). Çalışanın kişisel değerleri, gelecek için kurduğu kariyer hedefleri ve planları işletme kültürüyle uyumlu olmalı ve işi çalışana teknik bilgi, beceri ve yetenek sağlamalıdır. Ayrıca çalışanın ilişkili olduğu topluluk ve çevresiyle olan uyumu yüksek ise, kendini örgüte kişisel olarak bağlı hissedecektir. Chan (1996'dan aktaran Mitchell vd., 2001b: 1105) çalışanın örgüte olan bireysel katkılarının ve işiyle uyumlu olmasının işgücü devir oranını azalttığını iddia etmiştir.

Üçüncü boyut olan feda etme, işten ayrılmada feda edilebilecek maddi ve manevi yararların algılanan maliyetidir. Bu boyuta, işten ayrılma durumunda meslektaşlarından, ilgi çekici projelerden ve avantajlardan mahrum kalma gibi kişisel kayıplar örnek olarak verilebilir.

Mitchell vd.'nin (2001b) bu sınıflandırmaları akademik yazında yaygın bir şekilde kullanılıyor olsa da farklı sınıflandırmalar da bulunmaktadır. Crossley vd. (2007), işe gömülü kılan faktörleri hem iş içinde hem de iş dışında olmak üzere ikiye ayırmışlardır. İşe gömülü olma kavramını iş tatminiyle ilişkilendirerek gönüllü işten ayrılmayı tahmin etmeyi amaçlamışlardır. Ng ve Feldman (2007) gömülü olma kavramını örgütsel gömülü olma ve mesleksel gömülü olma olarak sınıflandırmışlardır. Uyum, bağ ve fedakârlık alt boyutları aynı kalmakla birlikte örgütsel gömülü olmayı, insanları mevcut örgütlerinde tutan faktörler; mesleki gömülü olmayı ise mevcut mesleklerinde tutan faktörler olarak ikiye ayırmışlardır.

İçsel faktörler çerçevesinde çalışanların işe gömülü olmalarında en önemli etkenler arasında işten duyulan tatmin, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti gelmektedir. March ve Simon'un (1958) geliştirdikleri teoride, çalışanların neden işlerinden ayrılmak istediğiyle ilgili olarak iki faktör yer alır. Bunlar, işten duydukları tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyidir. Yapılan çalışmalar (Price ve Mueller, 1986'dan aktaran Felps vd., 2009: 546) örgütsel bağlılık ve iş tatmininin, işgücü devir oranı üzerinde etkisi olduğuna yöneliktir. Ayrıca, işe gömülü olmanın örgütle ilgili alt boyutu olan örgütsel fedakârlık, bağlılık ve iş tatminin alt boyutlarıyla benzer ifadeleri bulunmaktadır. Ama yine de bu kavramları ölçen tutumsal ifadeler ile işe gömülü olma ifadeleri arasında önemli farklılıklar da bulunmaktadır (Ping ve Xi, 2013: 354). İşe gömülü olma yalnızca işe yönelik duygusal olmayan yargıların yanı sıra çevreyle ilgili faktörleri de içermektedir. Örgütsel bağlılık, kişinin kendisini örgüte duygusal anlamda yakın hissetmesi (Allen ve Meyer, 1990), örgütün hedeflerini güçlü bir şekilde kabul etmesi, örgütün lehine önemli çabalar sarf etmesi, örgütün üyesi olmayı sürdürebilme çabasını ifade etmektedir (Mowday, Steers ve Porter, 1979). Kişiyi örgüte bağlayan bu faktörlerin işe gömülü olma durumunu yaratması mümkündür (Crossley vd., 2007). Ama işe gömülü olma, iş dışındaki faktörlerin yanı sıra, işteki faktörlerin çalışanın geçmiş ve gelecekle ilgili muhakemesini de kapsamasıdır (Crossley vd., 2007: 1033).

Zorlu vd.'nin (2016) 'job involvement' kavramını Türkçede 'işe bağlılık' olarak kullandıkları çalışmada, çalışanın işini yaşamının bir parçası olarak görmesi, işte aktif rol alması, işin tamamlanmasına yönelik yüksek performans göstermesi, büyük çaba sarf etmesi olarak tanımlamışlardır. 'İşe bağlılık'tan farklı olarak örgütsel bağlılık ise, işten ziyade örgüte karşı minnet duyma, örgüte gönülden bağlanma ve bu nedenle örgütten ayrılmama durumudur. İşe gömülü olma, 'işe bağlılık'tan çok örgüte bağlı olma, onun bir parçası olarak hissetme durumudur. 'İşe bağlılık' da, örgütsel bağlılık gibi işe gömülü olma ile ilişkilidir.

Diğer tartışma noktası ise, Tak ve Çiftçioğlu Aydemir (2009: 39) her ne kadar 'mesleki bağlılık ile 'örgütsel bağlılık' aynı anlamda kullanmış olsalar da mesleki bağlılık (professional commitment) veya kariyer bağlılığı (career commitment) bireyin kariyer basamaklarında aynı mesleği devam ettirmesidir (Blau, 1985; 2003; Carson ve Bedeian, 1994). İşe gömülmüş olma ise, meslekten ziyade yapılan işin devam ettirilme nedenlerinin örgüt ve çevre faktörleri üzerinden açıklanmasıyla ilgili bir model sunmaktadır. Bu anlamda işe gömülü olma, mesleki bağlılıktan ziyade örgütsel bağlılığa daha yakındır.

İş tatmini, çalışanların işlerini sevmeleri (tatmin olmaları) ya da sevmemeleri (tatmin olmamaları) derecesidir (Spector, 1997'den aktaran Crossley vd., 2007: 1033). Psikoloji ve yönetim bilimi araştırmacıları, çalışanları örgütte tutan faktörleri, iş tatmini ve işin sunduğu imkânlar (alternatif) olarak belirlemişlerdir. Ödemelerde pozitif değerlendirme, prim desteği, işin gerektirdiği görevlerin niteliği, çalışanların işlerinden tatmin olma düzeylerini arttırarak örgütte kalmalarını sağlamaktadır. İşe gömülü olma ise, yalnızca işe duygusal olarak bağlanma değil, aynı zamanda iş dışında veya işteki faktörlerden bilinçli bir şekilde etkilenmektedir.

İşe gömülü olmayla ilişkili diğer bir kavram olan işten ayrılma niyeti, çalışanın gelecekteki bir tarihte örgütten kesin olarak kendi kararıyla (voluntary) ayrılma olasılığını ifade eder (Vandenberg ve Nelson, 1999; Crossley vd., 2007: 1033). İşten ayrılma niyeti; davranışın kendisi, davranışa yönlendiren hedef, davranışın uygulanacağı koşulsal bağlam ve davranışın oluşacağı zamanın zihinsel değerlendirilmesine dayanır (Fishbein ve Ajzen, 1975'den aktaran Crossley vd., 2007: 1033). İşe gömülü olma, çalışanların işi bırakma eğiliminin olup olmadığının önemli bir tahmin edicisidir (Allen, 2006; Crossley vd., 2007; Holtom vd., 2006b; Holtom ve O'Neill, 2004; Mitchell vd., 2001b; Felps vd., 2009: 547). Birçok çalışma, işe gömülü olmanın işgücü devir hızı üzerindeki etkisini tahmin etmek için iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarını kullanmıştır (Mitchell vd., 2001b). Ayrıca işe gömülü olmanın çıktıları olarak örgütsel vatandaşlık, iş performansı da gösterilmektedir. Lee vd. (2004) işe gömülü olmanın örgütsel vatandaşlık ve iş performansı üzerinde önemli derecede etkili olduğunu bulmuşlardır. Birçok çalışmada işe gömülü olmanın örgütsel vatandaşlık davranışı (Lee vd., 2004; Wijayanto ve Kismono, 2004) ve örgütsel bağlılıkla (Li, ve Jin-Tao, 2007) ilişkili olduğu belirtilmiştir (Ping ve Xi, 2013: 355).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın evrenini yataklı hastanelerde çalışan hemşireler ve sağlık personeli oluşturmaktadır. Maliyet ve ulaşım sıkıntısı nedeniyle Hatay'da faaliyet gösteren devlet ve özel yataklı hastaneler temel alınmıştır. Hatay'da yataklı hastane olarak devlete bağlı, biri üniversite olmak üzere 9; özelde ise 12 hastane bulunmaktadır (Hatay İl Sağlık Müdürlüğü Web Sitesi, 2017). Bu kapsamda, ilk aşamada yargısal örnekleme yöntemi (Yükselen, 2003, 59) benimsenerek iki devlet ve iki özel olmak üzere en büyük dört hastane seçilmiştir. Anketlerin uygulanmasına yönelik olarak Üniversite Etik Kurulundan "etik ile ilgili bir sorun olmadığına" yönelik onay alındıktan sonra Hatay Kamu Hastaneleri Birliğinden gerekli izin alınmıştır.

Faktör analizi ve yapısal eşitlik modelinin (SEM) uygulanmasına yönelik akademik yazında (Hair vd., 2006, 112; Tanaka vd. 1990'dan aktaran Şimşek 2007: 55) yer alan örneklem sayısının en az 360 olmasına dikkat edilerek, anakütleyi temsile yönelik hata payı ve güvenirliliğe karşılık gelecek örneklem sayısı tespit edilmiştir. Alınan örneklemde varyans homojenliğini sağlamak için her hastaneden eşit sayıda hemşire ve sağlık personeline anket uygulanmıştır. En düşük personele sahip olan özel hastane temel alınarak her hastaneden 45 hemşire ve 45 sağlık personeli olmak üzere toplamda 360 sayısına ulaşmak hedeflenmiştir.

Hemşire ve sağlık personeline idare tarafından gerekli duyurular yapılmış, idareden temin edilen personel listesi üzerinden rastgele seçilmiş katılımcılara iki anketör yoluyla ulaşılmış ve bunlar aracılığı ile anketlere cevap verenlerden toplanmıştır. Bu kapsamda 385 anket geri dönmüştür. Toplanan anketlerden 25 tanesi örnekleme uymadığı için, 10 tanesi ise verilerin % 10›undan fazlası eksik olduğu için atılmıştır. 2 tanesi ise tüm ölçekler çerçevesinde standart sapması 0,50'nin altında olduğu için çıkarılmıştır. Geriye kalan 346 anket üzerinden analiz yapılmıştır. Eksik veriler, dört tane değişkenin birer örneği metrik olarak ölçüldüğünden ortalamayla, 76 değişkenin bir veya ikişer örneği sıralı ölçekle ölçüldüğünden medyanla doldurulmuştur. Farklı ölçüm teknikleri olduğundan ölçeklerde yer alan tüm değerlerde standardize edilmiş değerler kullanılmıştır (Mitchell vd., 2001b).

Anket verilerinde 'yaygın yöntem önyargısı'nı (Podsakoff ve Organ, 1986) engellemek için anketlerde cevap verenlerin isimleri istenmemiş ve bu önyargının varlığının tespiti için tüm ölçekler ayrılmadan Harman'ın tek faktör testi (Podsakoff vd., 2003) yoluyla Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Bunun için standardize edilmeden önceki değerler üzerinden aralıklı ölçekle ölçülmüş değişkenlerin tek faktörde toplanıp toplanmadığına yönelik yapılan analizde (KMO=0,914 ve Bartlett's test p≤0,001) tek faktörün açıklama gücü % 25,79 olup 0,50'nin çok altında olduğu ve ifadelerin tek faktörde toplanmadığı ve cevap verenlerden tutarlı yanıtlar alındığı düşünülmüştür. Çalışmanın güvenirliliğini arttırmaya yönelik diğer bir kontrol ise ankette yer alan örgütsel bağlılıktan dört ifade orijinaline sadık kalınarak diğer ifadelerden ters şekilde oluşturulmuş ve programa daha sonra ters kodlanmıştır. Bu ifadelere cevap verenlerin verdikleri cevaplar diğer ifadelere verdikleri cevaplarla kontrol edilmiştir.

Bu çalışmada, her bir işe gömülü olma ölçeğine ayrı ayrı ve tüm bu ölçeklerin ifadelerinin hepsi bir arada yapısal geçerlilik ve güvenirliğine yönelik üç aşama uygulanmıştır. Birinci aşamada, her işe gömülü olma ölçeğine ait ifadelerin bir yapıda faktör yükleri çerçevesinde ortak boyutta uyuşup uyuşmadığına (convergent validity) yönelik (Hair vd., 2006: 771) AFA yapılmıştır. Böylece analiz sonucu çıkan faktörlerin teorik yapıyı temsil edip etmediği (construct validity) de sınanmıştır. AFA'da açımlama ve rotasyon yöntemi olarak temel bileşenler analizi ve Kaiser normalleştirmeli Oblimin yöntemi kullanılmıştır. Faktör analizinde, faktörlere yüklenen ifadelerin faktör yükü 0,40'ın altında olanlar analizden çıkarılmıştır. İkinci aşamada AFA'da çıkan ifade ve faktörlerin teorik modeli destekleyip desteklemediğine yönelik DFA yapılmıştır. Bu aşamada, ayrıca bir yapının diğer yapıdan ayrışmasına da bakılmıştır (discriminant validity). Hem AFA hem de DFA'da işe gömülü olmaya benzer (Crossley vd., 2007: 1033; Ping ve Xi, 2013: 354) kavramlar olan örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti analizlere eklenmiştir. Son aşamada yine yazında belirtilen (Mitchell vd., 2001b) işe gömülü olma, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki nedensel ilişki bir model üzerinde test edilerek dışsal geçerliliği (Holgado-Tello vd., 2016: 2) aranmaya çalışılmıştır. Model, örgütsel bağlılığın işten ayrılmaya (Ayan ve Eser, 2016) ve işe gömülü olmanın da her ikisine olan etkisi şeklinde kurulmuştur. Her aşamada beş farklı işe gömülü olma ölçeğinin analiz verileri karşılaştırılmıştır. Ölçeklerin güvenirliği için Cronbach's Alpha (*CA*≥0,70), ortalama açıklanan varyans (*AVE*≥0,50) ve bütünleşik güvenirlik (*CR*≥0,70) değerleri (Hair vd., 2006) alınmıştır. SEM'de iyi uyum istatistikleri olarak, ki-kare iyi uyum oranı (χ2(*CMIN*)/*df*≤3), iyilik uyum indeksi (*GFI*≥0,85), karşılaştırmalı uyum indeksi (*CFI*≥0,92), standart ortalama hataların karekökü (*SRMR*≥0,08) ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (*RMSEA*≥0,09) yazında belirtilen kabul sınırları temel alınarak (Hair vd., 2006, 753; Meydan ve Şeşen, 2015, 34-35) kabul edilmiştir.

3.1. Kullanılan Ölçekler

İşe gömülü olma ölçekleri, Mitchell vd.'nin (2001b) yaptıkları ölçek geliştirmesine dayanmaktadır. Mitchell vd.'nin (2001b) ölçeği, 40 ifadeden oluşmaktadır. Bunun dokuzu örgütsel uyum, onu örgütsel fedakârlık, yedisi örgütsel bağlantı, beşi çevresel uyum, altısı çevresel bağlantı ve üçü çevresel fedakârlıktır (Tablo 1). Örgütsel bağlantı ve çevresel bağlantı açık uçlu, diğerleri beşli Likert tipinde ölçülmüştür. Örneğin, açık uçlu soru olarak "Bulunduğunuz pozisyonda ne kadar süredir çalışıyorsunuz" ve Likert tipi ölçek olarak da "Yaptığım iş, beceri ve yeteneklerimden en iyi şekilde faydalanmamı sağlar"dır. Tecrübe ile ilgili sorularda süre yıl ve ay olarak sorulmuş, daha sonra aya dönüştürülmüştür. Kategorik tipi sorular (örneğin "Evli misiniz?" sorusu) "evet/hayır" şeklinde ölçümlenmiştir. Mitchell vd. (2001b), işe gömülü olmanın standardize edilmiş tüm ifadelerinin Alpha güvenirliliğini hastane çalışanları örneğinde 0,87; market çalışanlarında ise 0,85 bulmuştur. Bu çalışmada ise 0,86 bulunmuştur.

Mitchell ve Lee (2001), Mitchell vd.'nin (2001b) çalışmasındaki ifadeleri yeniden düzenlemiş ve 34 ifadeye düşürmüşlerdir. Örgütsel uyum altı; örgütsel fedakârlık dokuz; örgütsel bağlantı yedi; çevresel uyum beş; çevresel bağlantı dört ve çevresel fedakârlık ise üç ifade ile ölçülmüştür. Lee vd. (2004), Mitchell ve Lee'nin (2001b) ölçeğinin daha sonra geçerlilik ve güvenirliliğine bakmışlardır. Örgütsel uyumda üç ve fedakârlıkta bir; çevresel uyumda bir ifade farklı olup diğerleri Mitchell vd. (2001b) ile aynıdır. Farklı ifadeler için örnek olarak "Bu hastanede değerli olduğumu hissediyorum" ve "İş dışındaki çevremi ailem gibi hissediyorum" verilebilir. Bu çalışmada Alpha değeri 0,84 olarak bulunmuştur.

Tablo 1: Araştırmada Kullanılan İşe Gömülü Olma Ölçekleri

	Örgütsel		Çevresel				
Çalışmalar	Uyum	Bağlantı	Fedakârlık	Uyum	Bağlantı	Fedakârlık	Toplam
Mitchell vd. (2001b)	9	7	10	5	6	3	40
Mitchell ve Lee (2001)	6	7	9	5	4	3	34
Felps vd. (2009)	3	3	3	3	6	3	21
Crossley vd. (2007)	-	3	4	-	-	-	7
Tümü	12	13	15	7	15	5	67

Kullanılan diğer ölçek Felps vd.'nin (2009) 21 ifadeli ölçeğidir. Bu ölçekte bütün alt boyutlar üçer ifadeli olarak Likert tipinde ölçülmüş, ama Likert tipinde ölçülmüş üç adet çevresel bağlantı ifadelerine ek olarak üç adet kategorik soru da eklenmiştir. Bu çalışmanın öncülü Mitchell vd.'nin (2001b) ölçeğinin kısa sürümü şeklinde Holtom vd.'nin (2006a) bir bildirisi olarak çıkmıştır. Felps vd.'nin (2009) 21 ifadeli ölçeğinde örgütsel uyumda bir ve bağlantıda üç; çevresel bağlantıda iki ve fedakârlıkta ise iki ifade farklı, diğer ifadeler ise Mitchell vd. (2001b) ile temelde aynıdır. Farklı ifadelerden "Hastanede kalırsam, hedeflerimin çoğuna ulaşabilirim" ve "Yaşadığım yeri, gerçekten seviyorum" gibi örnekler verilebilir. Felps vd. (2009) çalışmalarında Alpha değerini 0,88 bulmuşlardır. Bu çalışmada ise Alpha değeri 0,81 olarak bulunmuştur.

İşe gömülü olma ile ilgili son ölçek olan Crossley vd.'nin (2007) Genel İşe Gömülü Olma Ölçeği (Global Job Embeddedness Scale), daha az ifadeyi (yedi ifade) içermekte olup yalnızca örgütsel boyutu ele almaktadır. Bu ifadeler Crossley vd. (2007) tarafından her ne kadar birlikte ele alınmış olsalar da fedakârlıkla ilgili dört, bağlantı ile ilgili üç ifadeyi kapsadığı görülmüştür. Crossley vd.'nin (2007) işe gömülü olmayı ölçmek için kullandığı ifadeler daha önce yapılan ifadelerden tamamen bağımsız olup "Çalıştığım hastaneden ayrılmak benim için zor olur" ve "Kendimi bu hastaneye ait hissediyorum" gibi ifadelerden oluşmaktadır. Crossley vd.'nin (2007) çalışmalarında Alpha değeri 0,89 iken bu çalışmada 0,92 olarak bulunmuştur.

Yukarıda belirtilen tüm ölçeklerin birbirinden farklı ifadelerinin bir araya getirilmesiyle yapılan güvenirlik analizinde Alpha değeri 0,93 şeklindedir.

Akademik yazında Mitchell vd.'nin (2001b) ölçek ifadelerine sadık kalınarak, ifadelerin sayısını azaltmaya yönelik yapılan çalışmalarda, her iki boyutu (Harris vd., 2011) veya yalnızca örgütsel boyutu (Ng ve Feldman, 2007) temel alan çalışmalar da bulunmaktadır. Clinton vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada ise, konuyla ilgili ölçeklerin bazı olumsuzluklarının giderilmeye çalıştığını iddia etmişlerdir. Bu iddia, Candan (2016) tarafından Türkiye'de test edilmiştir. Türkçe akademik yazında bu ölçeğin tümü (Bïrsel vd., 2012; Toker ve Çelik, 2017; Özçelik ve Cenkci, 2014), yalnızca örgütsel boyutu (Erkutlu ve Chafra, 2017: 419; Akgündüz ve Cin, 2015; Şanlı, 2016; Akgündüz ve Şanlı, 2017; Kanten vd., 2015; Kanten vd., 2016) ve feda etme boyutu (Zorlu vd., 2016) kullanılmıştır.

Yapısal geçerliliği bir model içinde test etmeye yönelik yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik olarak Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından 18 ifadeye indirgenmiş Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmış olup, bu ölçek her birinde altı ifade olan üç alt boyutu (duygusal, devam ve normatif bağlılık) içermektedir. Bu ölçekle ilgili ifadeler "Bu hastaneye ait olduğumu hissetmiyorum" ve "Bu hastane benim sadakatimi hak ediyor" şeklindedir. Ölçeğin güvenirliği Meyer, Allen ve Smith'de (1993) birinci örneklemde 0,85 ikinci örneklemde ise 0,82 bulunmuştur, bu çalışmada ise Alpha değeri 0,825 çıkmıştır.

Son kullanılan ölçek ise daha sonra Moore (2000) tarafından da kullanılan Jackson ve Turner'ün (1987) dört ifadeli işten ayrılma niyeti ölçeğidir. Bu ölçek için örnek ifadeler "İmkânım olsa, bu hastanede bir yıl bile çalışmam"

ve "Bu hastaneden istifa etmeyi sık sık düşünürüm" şeklindedir. Moore (2000) ölçeğin güvenirliliğini 0,88 olarak bulmuştur. Bu çalışmada Alpha değeri 0,88 çıkmıştır.

Yukarıda belirtilen dört ayrı işe gömülü olma ölçeklerinin anket uygulamasına hazır hale getirilmesi için, öncelikle aynı ifadeler bir araya getirilerek tek ifadeye düşürülmüştür. Bu ifadeler, bir İngilizce öğretmeni, işletme alanında yer alan biri akademisyen, biri de sahada çalışan ve İngilizce bilen toplamda beş kişiye çevirtilmiş, aynı ifadeler alt alta getirilerek yine aynı kişilerden anlam olarak en uygun ifadenin seçilmesi istenmiştir. Türk Dili ve Edebiyatı'ndaki bir öğretim üyesine Türkçe imla ve anlam düzeltmeleri yaptırılmış, daha sonra bu ifadeler İngilizce Dili ve Edebiyatında çalışan bir öğretim görevlisine İngilizceye tekrardan çevirtilmiştir, orijinal İngilizce ifade karşılaştırılmış, anlam farklılığının olup olmadığı kontrol edilmiştir. Türkçeye çevrilmiş ifadeler ile İngilizceleri arasında bir fark olmadığı aynı beş akademisyen tarafından teyit edilmiştir. Ayrıca Türkiye'de daha önce yapılan işe gömülü olma çalışmalarıyla (Birsel vd., 2012; Özçelik ve Cenkci, 2014; Akgündüz ve Cin, 2015; Şanlı, 2016) karşılaştırılmış, çevirilerde anlam farklılıkları olmadığı görülmüştür.

Belirtilen ölçekler çerçevesinde demografik değişkenler de eklenerek anket oluşturulmuştur. Mitchell vd.'nin (2001b) işe gömülü olma ölçeğinde yer alan demografik değişkenlere ek olarak cinsiyet (Kadın/Erkek); yaş (açık uçlu); eğitim durumu (lise, ön lisans, lisans, yüksek lisans, doktora) ve meslek (hemşire, sağlık memuru ve diğer) eklenmiştir. Eğitim durumunda yüksek lisans (n=6) ve doktora (n=2) sayısı az olduğundan lisansla "lisans ve üstü" şeklinde birleştirilmiştir. Ölçeklerdeki ifadelerin ölçümünde, "tamamen katılmıyorum"dan "tamamen katılıyorum"a doğru sıralanmış 5'li Likert tipi ölçüm tekniği kullanılmıştır.

3.2. Bulgular

3.2.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmada her bir hastaneden gelen cevap sayısı 82 ile 90 arasında değişmekte olup amaçlanan örneklem sayısına (360) yaklaşılmıştır. Cevaplara bakıldığında çoğunluğunun kadın (% 80,6) olduğu, sağlık memuru (% 47,7) ve hemşire (% 52,3) oranının hemen hemen eşit olduğu, bu eşitliğin eğitim düzeyinde (% 31,2 lise; % 30,1 ön lisans ve % 38,7 lisans ve üstü) de sağlandığı görülmüştür. Cevap verenlerin yaşları ise 18 ile 58 arasında değişmekte, ortalama yaş ise 30,7 (±7,46)'dir. Cevap verenlerin oranı özel 49% ve devlet 51% ayırımı çerçevesinde yaklaşık olarak eşit dağılmıştır.

Hemşire (n=165; 30,42±8,54) ve sağlık memuru (n=181; 31,02±6,34) arasındaki yaş farkı anlamlı (t=0,742; p>0,05) değildir. Eğitim düzeyi ise hemşirelerin eğitim düzeyi (n=165; 2,42±0,87) sağlık memuruna (n=181; 1,81±0,81) göre daha yüksek olup istatistiki olarak anlamlıdır (t=6.79; p≤0,05). Lisans ve üstünün diğer seviyelerden biraz daha fazla olmasının nedeni, hemşirelerin % 69,4'ünün lisans ve üstü mezunu olmasından kaynaklanmıştır. Farklı örneklerde t testine ve tek yönlü ANOVA'ya göre hastaneler arasında eğitim (F=6,84; p>0,05) ve cinsiyet (t=0,67; p>0,05) açısından bir fark bulunmamıştır. Çalışanların yaşı açısından dört hastane arasında fark (F=44,96; p≤0,05) anlamlı bulunmuştur. Bu farklılığın nedeni, özel ile devlet hastaneleri farklılığından kaynaklanmaktadır ki özel hastanede çalışan personelin sözleşmeli olması ve mezun olur olmaz devletteki kriterleri sağlayamamasından dolayı özelde işe başlamasıdır. İki devlet hastanesinde personelin yaş ortalaması 35,20±7,33 (n=86) ve 34,04±7,17 (n=90) iken özel hastanelerde 26,62±4,80 (n=82) ve 26,82±5,64 (n=88)'tür.

3.2.2. Aşama 1: Açımlayıcı Faktör Analizi ve Benzeşme Geçerliliği

Çalışmada dört ayrı işe gömülü olma ölçeği ile bu ölçeklerin hepsi bir arada AFA'ya tabi tutulmuş, bunun sonucunda ifadelerin aynı teorik boyutta yer alıp almadığına bakılmıştır. Bu analizler sonucu çıkan değerler Tablo 2'de özet olarak sunulmuştur.

Mitchell vd'nin (2001b) ölçeğinde 40 ifadeli işe gömülü olma ölçeğinden 21 ifade yedi faktörde toplanmıştır. Çevresel fedakârlığın üç ifadesinin hiçbirisi kalmamış, örgütsel bağlantı (ol_a ve ol_b) ve çevresel bağlantıya (cl_a ve cl_b) ait ifadeler iki ayrı grupta toplanmıştır. Örgütsel ve çevresel bağlantıdaki ifadelerin iki ayrı grupta toplanmasının nedeni, bir gruptaki ifadelerin Likert tipli (sıralı) diğerlerinin ise aralıklı (metrik) şekilde ölçülmesinden kaynaklanmaktadır.

Mitchell ve Lee'nin (2001) ölçeğinde ise 32 ifadeden 18 ifade altı faktörde toplanmıştır. Benzer şekilde ölçüm tipi farklılığı nedeniyle örgütsel bağlantı iki boyuta (ol_a ve ol_b) ayrılmıştır. Çevresel fedakârlık yerine bu defa örgütsel uyuma ait hiçbir ifade kalmamıştır.

Felps vd.'nin (2009) belirlemiş oldukları ölçek için yapılan AFA'da ise işe gömülü olma ölçeğindeki 21 ifadeden 13 ifade beş faktörde toplanmıştır. Çevresel bağlantıya ait ifadeler farklı ölçümlerden kaynaklı olarak iki ayrı faktöre (cl_a ve cl_b) ayrılmıştır. Örgütsel bağlantı ve uyumla ilgili hiçbir ifade kalmamıştır.

Crosley vd'nin (2007) ölçeğindeki ifadeler teoriyle uyumlu olarak tek faktörde toplanmıştır.

Son olarak aynı olmayan ifade ve sorular bir araya getirilerek oluşturulan ölçekteki 67 ifadeden 35 ifade on faktörde toplanmıştır. Farklı ölçüm nedeniyle örgütsel bağlantı üç (ol_a, ol_b ve ol_c); fedakârlık iki (os_a ve os_b) ve çevresel bağlantı üç (cl_a, cl_b ve ve cl_c) faktöre ayrılmıştır. Örgütsel uyumla ilgili ifadeler analizden çıkmıştır. Tüm ölçeklerde işten ayrılma niyeti ölçeğinin dört ifadesi korunmuş, örgütsel bağlılık boyutlarındaki ifadeler ise beş ile üç arasında değişmiştir (bknz. Tablo 2).

Tablo 2: Ölçeklerin AFA Değerleri

Çalışma	**KMO**	**Barlett's**	**TAV**	**Açıklama**
Mitchell vd. (2001b)	0,813	5988,706; p≤0,001	69,742	37 ifade 11 faktörde toplanmıştır (itl=4; ncs=5; acs=3; ccs=4; os=6; ol_a=2; ol_b=3; of=2; cf=4; cl_a=2; cl_b=2 kalmış; cs analizden çıkarılmıştır).
Mitchell ve Lee (2001)	0,807	5484,719; p≤0,001	72,919	32 ifade 10 faktörde toplanmıştır (itl=4; ncs=4; acs=3; ccs=3; os=4; ol_a=2; ol_b=3; cf=5; cl=2; cs=2 kalmış; of analizden çıkarılmıştır).
Felps vd. (2009)	0,799	4194,717; p≤0,001	72,527	27 ifade 9 faktörde toplanmıştır (itl=4; ncs=4; acs=3; ccs=3; ol=3; cf=3; cl_a=2; cl_b=2; cs=3 kalmış; os ve of analizden çıkarılmıştır).
Crossley vd. (2007)	0,895	4782,851; p≤0,001	68,425	22 ifade 5 faktörde toplanmıştır (itl=4; ncs=5;=acs 3; ccs=3; gje=7).
Tümü	0,841	9801,815; p≤0,001	70,846	50 ifade 14 faktörde toplanmıştır (itl=4; ncs=4; acs=3; ccs=4; ol_a=2; ol_b=3; ol_c=2; cf=6; cs=3; os_a=5; os_b=6; cl_a=2; cl_b=2; cl_c=4 kalmış; of analizden çıkarılmıştır).

Not: Açımlama Yöntemi=Temel Bileşenler Analizi. Rotasyon Yöntemi=Kaiser Normalleştirmeli Oblimin. Düşük faktör yüküne (<0,40) sahip ifadeler analizden çıkarılmıştır. TAV=Toplam açıklanan varyans. itl=işten ayrılma niyeti; ncs=normatif bağlılık; acs=duygusal bağlılık; ccs=devam bağlılığı; of=örgütsel uyum; ol=örgütsel bağlantı; os=örgütsel fedakârlık; cf=çevresel uyum; cl=çevresel bağlantı; cs=çevresel fedakârlık; gje=küresel işe gömülü olma.

3.2.3. Aşama 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Ayrışma Geçerliliği

Tüm ölçeklerin AFA sonucunda çıkan faktörlerinin teorik olarak doğrulanıp doğrulanmadığını görmek için birinci ve ikinci düzey DFA'ya tabi tutulmuştur. Tablo 3'te tüm ölçeklerle ilgili en iyi uyumu sağlayacak modeller ve indeks değerleri görülmektedir.

Mitchell vd.'nin (2001b) ölçeği için yapılan birinci düzey analizde faktör yükü 0,40'ın altına düşen çevresel uyum (cf), normatif (ncs) ve devam (ccs) bağlılığından birer ifade çıkarılmıştır. Ayrıca örgütsel bağlantıdan (ol_a) bir, çevresel bağlantıdan da (cl_a ve cl_b) iki ifade hata terimleri varyanslarının negatif çıkmasından dolayı atılmış ve bunun sonucunda her birinde birer ifade kaldığı için olduğu gibi bu üç faktör analizden çıkarılmıştır. İkinci düzeyde ise faktör yükü 0,40'ın altında ve anlamsız çıktığından örgütsel işe gömülü olma (oje) ve örgütsel bağlılık (oc) ölçeklerinin alt boyutları bir arada bir ölçek oluşturmamıştır.

Mitchell ve Lee'nin (2001) işe gömülü olma ölçeğinin birinci düzey DFA'sının sonucunda çevresel bağlantının (cl) bir ifadesinin hata terimi negatif çıkmış ve yalnızca bir ifade kaldığından analizden çıkarılmıştır. Ayrıca örgütsel bağlantının bir boyutunun (ol_a) ölçeklerin güvenirliliğini gösteren AVE ve CR değerleri düşük çıktığından ve sonrasında sadece bir ifade kaldığından analizden çıkarılmıştır. İkinci düzey analizde ise Mitchell vd.'inde (2001b) de benzer durum vardır. Örgütsel işe gömülü olma (oje) ve örgütsel bağlılık (oc) ölçeklerinin alt boyutları bir arada bir ölçek oluşturmamıştır. Çevresel uyum (cf) ve fedakârlık (cs) alt boyutları ise bir arada çevresel işe gömülü olma adı altında bir ölçek (AVE=0,58 ve CR=0,73) oluşturmuştur.

Felps vd'nin (2009) işe gömülü olma için yapılan birinci düzey DFA sonucunda çevresel bağlantıya ait iki faktörün (cl_a ve cl_b) birer ifadesinin hata terimlerinin negatif çıkması sonucu geriye her birinde birer ifade

kaldığından analizden çıkarılmıştır. Çevresel fedakârlığın (cs) AVE ve CR değerleri düşük analizden çıkarılmıştır. Örgütsel bağlantının (ol) bir ifadesi AVE'yi düşürdüğünden analizden çıkarılmış, bu faktörün ifade sayısı ikiye düşmüştür. İkinci düzey analizde örgütsel bağlantı (ol) ve çevresel uyum (cf) bir arada işe gömülü olmanın alt boyutları şeklinde analize tabi tutulmuşsa da AVE değeri düşük olduğundan birinci düzey sonucundaki şekliyle bırakılmıştır.

Crossley vd.'nin (2007) yedili küresel işe gömülü olma ölçeği için yapılan birinci düzey analizde AFA'daki yapı korunmuş, teoriyle uyumlu bir şekilde çıkmıştır. İkinci düzey analizde ise örgütsel bağlılık diğer ölçeklerle benzer şekilde faktör yüklerinin düşük ve anlamsız olmasından dolayı bir ölçekte birleşmemiştir.

Son olarak tüm ölçeklerden oluşan model için yapılan birinci düzey analizde çevresel bağlantının (cl_a ve cl_b) iki alt boyutunun birer ifadesi hata terimlerinin negatif ve anlamsız olmasından dolayı analizden çıkarılmıştır. Devam bağlılığında (ccs) bir ifade faktör yükü düşük çıktığından analizden çıkarılmıştır. Örgütsel fedakârlığın bir boyutunun (os_a) bir ifadesinin hata terimi farklı ölçek ifadelerinin hata terimleri ile yüksek ilişkili olduğundan çıkarılmıştır. Örgütsel bağlantının alt boyutlarından biri (ol_c) ve çevresel bağlantının alt boyutlarından biri (cl_b) düşük AVE ve CR değerlerine sahip olduğu için, bir ifadesi de diğerleri pozitif olmasına rağmen negatif faktör yüküne sahip olması nedeniyle çıkarılmıştır. İkinci düzey analizde ise aynı şekilde örgütsel bağlılığın alt ölçeklerinin faktör yüklerinin düşük olması, AVE ve CR değerlerinin düşük olmasından dolayı bir ölçek altında birleşmemiştir. Aynı şekilde örgütsel bağlantının iki alt boyutu (ol_a ve ol_b) bir ölçek altında düşük faktör yüküne sahip olması, AVE ve CR değerlerinin düşük olması nedeniyle bir ölçek olarak tanımlanamamıştır. Çevresel bağlantı (cl) düşük faktör yükü nedeniyle çevresel işe gömülü olmanın alt boyutu olmamış, buna karşın çevresel uyum (cf) ve çevresel fedakârlık (cs) işe gömülü olmanın alt boyutu şeklinde çıkmıştır.

Tablo 3: Ölçeklerin DFA Değerleri

Çalışma	**Analiz**	Δχ2/df	**gfi**	**cfi**	**rmsea**	**srmr**	**Tüm ölçeklerde kalan boyutlar**	İşe gömülü olmada **kalan**	
								boyut sayısı	**ifade sayısı**
Mitchell vd. (2001b)	1.düzey CFA	2,109	0,88	0,93	0,057	0,066	itl, ncs, acs, ccs os, olb, of, cf	4	14
	2.düzey CFA	2,257	0,86	0,91	0,060	0,080			
	model	2,113	0,87	0,92	0,057	0,078			
Mitchell ve Lee (2001)	1.düzey CFA	1,979	0,88	0,92	0,053	0,066	itl, ncs, acs, ccs os, olb, cf, cs	4	14
	2.düzey CFA	2,096	0,88	0,92	0,056	0,069			
	model	2,120	0,87	0,92	0,057	0,076			
Felps vd. (2009)	1.düzey CFA	2,007	0,93	0,95	0,054	0,060	itl, ncs, acs, ccs of, ol	2	5
	2.düzey CFA	2,007	0,93	0,95	0,054	0,060			
	model	2,110	0,92	0,95	0,057	0,080			
Crossley vd. (2007)	1.düzey CFA	1,894	0,91	0,96	0,051	0,068	itl, ncs, acs, ccs gje	1	7
	2.düzey CFA	2,104	0,91	0,96	0,057	0,077			
	model	1,862	0,91	0,96	0,050	0,068			
Tümü	1.düzey CFA	1,755	0,86	0,93	0,047	0,061	itl, ncs, acs, ccs olb, osa, osb	3	13
	2.düzey CFA	1,766	0,85	0,93	0,047	0,064			
	model	1,961	0,89	0,94	0,053	0,070			

Not: Tahmin Yöntemi: Maksimum Likelihod. je=işe gömülü olma; itl=işten ayrılma niyeti; ncs=normatif bağlılık; acs=duygusal bağlılık; ccs=devam bağlılığı; of=örgütsel uyum; ol=örgütsel bağlantı; os=örgütsel fedakârlık; cf=çevresel uyum; cl=çevresel bağlantı; cs=çevresel fedakarlık; gje=küresel işe gömülü olma.

3.2.4. Aşama 3: Model Sınaması

Akademik yazında yer aldığı gibi bu araştırmanın modeli işe gömülü olmanın, örgütsel bağlılığa ve işten ayrılma niyetine olan etkisi şeklinde kurulmuştur. İkinci düzeyde örgütsel bağlılığın alt boyutları örgütsel bağlılık adı altında bir ölçek oluşturmadığından modelde her biri ayrı bir yapı olarak bırakılmıştır. Tüm model sınamalarında kontrol

değişkenleri olarak kullanılan demografik değişkenler birbiriyle ilişkileri hariç modele katkıları olmadığından çıkarılmıştır. Ölçeklerle ilgili model sınamalarının iyi uyum istatistikleri özet olarak Tablo 3'te görülebilir.

Mitchell vd.'nin (2001b) önerdikleri ölçek temel alınarak yapılan model sınamasında ikinci düzeyde faktör yükleri anlamsız çıktığından birinci düzey DFA üzerinden yapılmıştır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni ne kadar açıkladığını ifade eden beta (β) değerlerine göre; örgütsel uyum (β=0,31; p≤0,01) ve bağlantı (β=0,14; p≤0,05) devam bağlılığını; örgütsel fedakârlık tüm örgütsel bağlılık boyutlarını (sırasıyla β=0,214; β=0,145; β=0,487; p≤0,001); örgütsel bağlantı, duygusal bağlılık (β=0,21; p≤0,01) ve normatif bağlılığı (β=0,49; p≤0,01); çevresel uyum ise duygusal bağlılık (β=0,21; p≤0,01) ve normatif bağlılığı (β=0,31; p≤0,01) olumlu etkilemektedir. Buna karşın çevresel uyum işten ayrılma niyetini (β=-0,22; p≤0,01) olumsuz etkilemektedir.

Mitchell ve Lee'nin (2001) önerdikleri ölçeğin ikinci düzey DFA'sı üzerinde yapılan model sınamasına göre örgütsel fedakârlık duygusal (β=0,18; p≤0,01) ve normatif bağlılığı (β=0,38; p≤0,01); çevresel işe gömülü olma devam (β=0,29; p≤0,01); duygusal (β=0,30; p≤0,01) ve normatif bağlılığı (β=0,44; p≤0,01) olumlu etkilemektedir. Buna karşın yalnızca çevresel işe gömülü olma işten ayrılma niyetini (β=-0,19; p≤0,05) olumsuz etkilemektedir.

Felps vd.'nin (2009) kullandıkları ölçeğin ikinci düzeyde faktör yükleri anlamsız çıktığından birinci düzey DFA'sı üzerinden model sınaması yapılmıştır. Örgütsel bağlantı devam bağlılığını (β=0,17; p≤0,05); çevresel uyum devam bağlılığını (β=0,18; p≤0,05) ve normatif bağlılığı (β=0,48; p≤0,01) olumlu etkilemekte, buna karşın yalnızca çevresel uyum işten ayrılma niyetini (β=-0,22; p≤0,01) olumsuz etkilemektedir.

Crossley vd.'nin (2007) yedi ifadeli küresel işe gömülü olma ölçeği üzerinden yapılan model sınamasında ise, küresel işe gömülü olma devam (β=0,37; p≤0,01); duygusal (β=0,46; p≤0,01) ve normatif bağlılığı (β=0,77; p≤0,01) olumlu etkilemekte iken, işten ayrılma niyetini (β=-0,43; p≤0,01) olumsuz etkilemektedir.

Tüm ölçek ifadelerinin dâhil edildiği genel modelin ikinci düzey DFA'sı üzerinden yapılan model sınamasında çevreyle ilgili alt ölçeklerin (cf, cs, cl_c) hiçbiri modele katkı sağlamadığından modelden çıkarılmıştır. Örgütle ilgili alt ölçeklerin yalnızca fedakârlık (ki bu da os_a ve os_b olarak iki alt boyuttan oluşmaktadır) ve bağlantı alt ölçekleri modele katkı sağlamıştır. Buna göre örgütsel bağlantı devam bağlılığına (β=0,18; p≤0,05) olumlu, işten ayrılma niyetine ise (β=-0,10; p≤0,05) olumsuz etki etmektedir. Örgütsel fedakârlık boyutu ise devam (β=0,36; p≤0,01), duygusal (β=0,45; p≤0,01) ve normatif (β=0,80; p≤0,01) bağlılığı olumlu etkilerken işte ayrılma niyetini (β=-0,44; p≤0,01) olumsuz etkilemektedir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada akademik yazında yer alan ve birbirlerinden türetilen dört ayrı ölçek ve tüm bu ölçeklerin farklı ifadeleri bir araya getirilerek oluşturulan ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik analizleri üç aşamada gerçekleştirilmiştir. Üç aşamadaki analiz sonuçlarına göre Crossley vd.'i (2007) hariç diğer üç işe gömülü olma ölçeğinin teorik bütünleşmesinin sağlanamadığı görülmüştür. Ayrıca ilk etapta yapılan AFA'da, Crossley vd.'nin (2007) ölçeği haricinde tüm ölçeklerdeki ifadelerin yaklaşık yarısının (sırasıyla %53; %56; %62; %100; %52) analizden düştüğü görülmüştür.

Öncelikle kategorik, sıralı, aralıklı ölçüm tekniklerinin bir arada kullanıldığı üç işe gömülü olma ölçeğinin (Mitchell vd., 2001b; Mitchell ve Lee, 2001; Felps vd. 2009) farklı ölçüm tekniği ile ölçülmüş ifade/sorularının bütünleşmediği gözlenmiştir. Analiz öncesinde Mitchell vd.'nin (2001b) de yaptığı gibi veriler standardize edilmiş olduğu halde özellikle örgütsel ve çevresel bağlantı boyutlarının, her üç ölçekte ve de tüm ölçek ifadelerinin olduğu ölçekte iki (ol_a; ol_b ve cl_a; cl_b) veya üç alt boyuta (ol_a; ol_b; ol_c ve cl_a; cl_b; cl_c) ayrıldığı AFA analizlerinde görülmüştür. Sadece örgütsel bağlantı ve fedakârlık boyutlarına yönelik ifadelerin olması ve tek bir ölçüm tekniği kullanılması nedeniyle Crossley vd.'nin (2007) ölçeği daha geçerli bulunmuştur. Birsel vd. (2012), Toker ve Çelik (2017: 77) yaptıkları çalışmalarda Mitchell vd.'nin (2001b) 40 ifadeli ölçeğinde yalnızca sıralı (Likert tipli) ölçüm tekniğinin kullanıldığı 27 ifadeyi kullanmışlardır. Benzer bir durum Özçelik ve Cenkci'nin (2014) Holtom vd.'nin (2006a) ölçeğini –ki bu ölçek asıl olarak Mitchell ve Lee'nin (2001) ölçeğidir- kullandıkları çalışmada da görülmüş, demografik olarak belirttikleri kategorik şeklindeki soruları analizden ayrı tutmuşlardır. Buna karşın Erkutlu ve Chafra (2017: 419), Mitchell vd.'nin (2001b) belirttiği 23 ifadeli örgütsel boyutun hem likert tipli hem de açık uçlu soru ve ifadelerini standardize ederek kullanmışlar ve güvenirliliği için sadece Alpha değerlerini temel almışlardır ancak yapısal geçerliliği yapılmamıştır.

Yapılan tüm açımlayıcı faktör analizlerinde işe gömülü olma ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçekleri birbirinden boyutları da dahil olmak üzere ayrılmıştır. Bu durum işe gömülü olmanın ilişkili kavramlarından ayrıştığını göstermektedir.

Ölçeklerle ilgili teori ile uygulamanın ayrıştığı diğer bir durum, teoride belirtilen ifadelerin bağlı olduğu boyutların temsili problemidir. Az ifade ile ölçümlenmeye çalışılmış olan Mitchell vd.'deki (2001b) çevresel fedakârlık, Felps vd.'ndeki (2009) örgütsel uyum ve fedakârlık boyutları üçer ifade ile ölçülmüş olup ifadeler, düşük faktör yükleri nedeniyle bir araya gelerek bir faktör altında toplanmamışlardır. Özellikle örgütsel uyumun Mitchell ve Lee'de (2001) altı ifade ile ölçülmüş olduğu halde analizden düşmüş olması ifadelerin benzer olduğuna yönelik kuşkuyu arttırmaktadır. Nitekim örgütsel uyumun bazı ifadeleri örgütsel bağlılığın ifadeleri ile aynı faktörde düşük faktör yükleriyle (örneğin 0,459) bağlanırken, bazıları ise 0,40'ın altında kalmıştır. Faktör yükleri 0,40'ın üzerinde olan ifadeler genellikle örgütsel bağlılık ifadeleriyle birlikte bir faktörde toplanmıştır. Bu ifadelere bakıldığında örneğin örgütsel uyumu ölçen "Kendi değerlerimle hastanenin değerleri uyumludur" ile normatif bağlılığı ölçen "Hastaneye çok şey borçluyum" ifadeleri çalışanın örgüte olan manevi bağı ile ilgilidir. Benzer durum Birsel vd. (2012: 55) ve Toker ve Çelik'in (2017: 78) çalışmalarında da vardır. Yalnızca Likert tipli ölçüm modelini temel alan 27 ifadeden yaklaşık olarak sırasıyla 10 ve 9'u yaptıkları AFA'da düşmüş ve üstelik teoride ifadelerin ait oldukları boyutlarda toplanmayarak farklı adlarla adlandırıldığı, altı ifadenin sırasıyla dört ve üç boyuta indiği görülmüştür. Bu çalışmada kategorik ve sıralı ölçümle ölçülmüş değişkenler var olduğu halde Birsel vd.'nin (2012) buldukları sonuca benzer olarak işe gömülü olma ölçeğinin ifadeleri dört boyutta toplanmıştır. Ama Birsel vd.'den (2012) ayrı olarak bu çalışmada örgütsel bağlantı boyutunda aralıklı ölçüm tekniği de yer almıştır. Bu çalışmada Birsel vd.'nin (2012) çalışmasından farklı olarak işe gömülü olmanın örgütsel kısmının üç boyutu teorideki haliyle (maddeler farklı boyutta yer almadan) analiz sonucunda yer almıştır. Özçelik ve Cenkci'nin (2014) çalışmalarında ise, AFA analizi sonucunda sıralı olarak ölçülen 21 ifadeden 16 ifade kalmış ve bu ifadeler beş faktörde toplanmıştır. Örgütsel uyum ve fedakârlık ifadeleri aynı faktörde toplanmıştır. Üç adet kategorik tipli ölçüm sorularını analize koymamışlardır.

Ayrıca ikinci aşamada yapılan DFA sonuçlarında aynı boyutta yer almamalarına karşın ifadelerin birbiriyle ilişkileri devam etmiş ve bu nedenle bazı ifadelerin hata terimlerinin varyansları negatif çıkmıştır. Diğer yandan DFA'da analiz bütünleşik model şeklinde yapıldığından bazı ifadelerin faktör yükleri düşmüş, bu nedenle analizden çıkarılmak zorunda kalınmıştır. Bu durum faktör ifadelerinin bir bütün oluşturup oluşturmadığını gösteren AVE ve CR değerlerinde de görülmüştür. Felps vd.'nin (2009) ölçeğinde yer alan örgütsel bağlantı, çevresel bağlantı ve çevresel fedakârlık boyutlarının, AFA'dan ve/veya birinci düzey analizden çıkarılmış olması ve bu ölçekte yalnızca çevresel uyumun kalmış olması, bu ölçeğin aralarında en yeni olmasına karşın/olmasından dolayı yapılan saha ölçümünde teorik zeminle örtüşmediğini göstermiştir. Aynı şekilde, Mitchell vd.'nin (2001b) ölçeklerindeki örgütsel bağlantının bir alt boyutu ve çevresel bağlantı ile ilgili ifadelerinin hata terimlerinin negatif olmasından dolayı analizden çıkmış, örgütsel uyum ve fedakârlık ile çevresel uyum kalmıştır. Benzer bir durum Mitchell ve Lee'nin (2001) belirlemiş oldukları ölçekte de vardır. Bu ölçeğin Mitchell vd.'den (2001b) iyi yönü çevresel fedakârlığın kalmış olması iken, AFA'daki örgütsel uyum ifadeleri atılmıştır.

Türkiye kökenli diğer çalışmalarda (Akgündüz ve Cin, 2015; Şanlı, 2016; Akgündüz ve Şanlı, 2017) da benzer olarak Crossley vd.'nin (2007) Küresel İşe Gömülü Olma ölçeğinin yedi ifadesinin de bütünleşik olarak bir ölçek oluşturduğu birinci düzey DFA analiz sonucunda görülmüştür. Crossley vd.'nin (2007) ölçeği birçok çalışmada tüm ifadeleri itibariyle bütünleşmesine rağmen bazı çalışmalarda (Karatepe ve Ngeche, 2012: 451) tüm ifadeler bir ölçek adı altında toplanmamıştır.

Mitchell ve Lee (2001) haricinde diğer ölçeklerin ikinci düzey DFA sonuçlarında AVE, CR ve faktör yükleri düşük çıktığından (bknz. Tablo 3) bir üst ölçek oluşturulamamıştır. Mitchell ve Lee'de (2001) ise çevresel işe gömülü olma adı altında alt boyutlar (uyum ve fedakârlık) toplanırken örgütle ilgili boyutlar bir ölçek oluşturmamıştır. Tüm ölçekler için örgütsel bağlılıkta da ikinci düzey analizde boyutlar bir ölçek altında toplanmamıştır.

Analizde üçüncü aşama olan model sınamasında en iyi sonucu veren ölçek Crossley vd.'nin (2007) Küresel İşe Gömülü Olma ölçeğidir. Teoriye uygun bir şekilde ifadeler bir ölçek adı altında yapılanmakla kalmamış ayrıca tüm örgütsel bağlılık boyutlarına ve işten ayrılma niyetine istatistiki olarak anlamlı bir şekilde etki etmiştir. Mitchell vd.'nin (2001b) ölçeğinde örgütsel uyum devam bağlılığına; örgütsel fedakârlık tüm örgütsel bağlılık boyutlarına; çevresel uyum duygusal bağlılığa ve normatif bağlılığa olumlu etki ederken işten ayrılma niyetine olumsuz etki etmektedir. Mitchell ve Lee (2001) ölçeğinde ise feda etme duygusal ve normatif bağlılığa; çevresel işe gömülü olma tüm örgütsel bağlılık boyutlarına olumlu etki ederken işten ayrılma niyetine olumsuz etki etmektedir. Felps

vd.'nin (2009) ölçeğinde örgütsel bağlantı devam bağlılığına; çevresel uyum tüm örgütsel bağlılık boyutlarına olumlu etki ederken işten ayrılma niyetine olumsuz etki etmektedir. Son olarak tüm ölçek ifadelerinin yer aldığı ölçekte ise örgütsel bağlantı devam bağlılığına olumlu ve işten ayrılma niyetine olumsuz etki etmektedir. Örgütsel fedakârlık tüm örgütsel bağlılık boyutlarına olumlu etki ederken işten ayrılma niyetine olumsuz etki etmektedir.

Dikkat edildiği üzere üç ölçekte (Mitchell vd. 2001b; Mitchell ve Lee 2001; Felps vd., 2009) de çevresel uyum boyutu teorik akademik yazında belirtildiği şekilde çıkmıştır. Buna karşın Mitchell ve Lee'nin (2001) diğerlerinden avantajı, çevresel uyumun çevresel fedakârlıkla birlikte çevresel işe gömülü olma yapısı içinde olmasıdır. Örgütsel işe gömülü olma boyutu içinde yer alabilecek ifadeler örgütsel fedakârlık adı altında Mitchell vd. (2001) ve Mitchell ve Lee (2001) olmasına karşın Felps vd.'de (2009) örgütsel bağlantı ifadeleri kalmıştır. Örgütsel fedakârlık hem Mitchell vd. (2001b) hem de Mitchell ve Lee'de (2001) duygusal ve normatif bağlılığa etki ederken Felps vd.'de (2009) yalnızca devam bağlılığına etki etmektedir. Örgütsel uyum yalnızca Mitchell vd.'de (2001b) çıkmış ve bu boyutun yalnızca devam bağlılığına etki ettiği görülmüştür.

Crossley vd.'nin (2007) Küresel İşe Gömülü Olma ölçeği teorik olarak en iyi sonucu vermesine karşın bu ölçek ifadelerinde yalnızca örgütsel boyut ele alınmaktadır. Ayrıca örgütsel boyutun yalnızca bağlantı ve fedakârlık boyutunu almış uyum kısmını da almamıştır. Türk yazınında işe gömülü olmanın örgüt boyutunu alan çalışmalar (Erkutlu ve Chafra, 2017; Akgündüz ve Cin, 2015; Şanlı, 2016; Kanten vd., 2015; Kanten vd., 2016) vardır. Kanten vd., (2015) ve Kanten vd. (2016); Ng ve Feldman'ın (2007) Mitchell vd.'den (2001b) uyarlanmış olan örgütsel boyut ölçeğini kullanmış olup teorideki gibi üç boyuta ayırdığı görülmüştür.

Sonuç olarak yapılan analizlerde işe gömülü olma ölçeğinin –saha kısıtı saklı kalmak koşuluyla- teorik zeminle görgül olarak tam uyuşmadığı belirtilebilir. Bu nedenle çevre ve örgütü bir arada temsil edecek yeni ölçüm ifadelerinin oluşturulması, ölçüm yapılırken tek tip ölçüm stratejisi kullanılması ve bunun da örneğin sıralı ölçüm tekniği kullanılarak yapılması önerilmektedir. Birçok yeni kavram geliştirmede olduğu gibi işe gömülü olma kavramı ve bu kavramı ölçecek ölçekler Anglo-Saxon kültüründe ve bu kültürlere uygun şekilde geliştirilmiştir. Ama bu geliştirme farklı kültür ve iş yapış şekillerinin varlığı nedeniyle uyum sağlamayı güçleştirmektedir. Bu nedenle Türkiye'ye özgü kavram ve ölçek geliştirilmesi ve bu yönde araştırmacıların teşvik edilmesi (Keleş Tayşir vd. 2018: 293) önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Akgunduz, Y. ve Cin, F. M. (2015). "Job Embeddedness as a Moderator of the Effect of Manager Trust and Distributive Justice on Turnover Intentions", *Anatolia: An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 26/4, 549-562.

Akgunduz, Y. ve Sanli, S. C. (2017). "The Effect of Employee Advocacy and Perceived Organizational Support on Job Embeddedness and Turnover Intention in Hotels", *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 118-125.

Allen, D. G. (2006). "Do Organizational Socialization Tactics Influence Newcomer Embeddedness and Turnover", *Journal of Management*, 32/2, 237–256.

Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63/1, 1–18.

Ayan, D. ve Eser, G. (2016). "Çalışanların İç Kontrol Odakları, Liderleri ile Etkileşimleri ve Örgüte Duygusal Bağlılıklarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2016/25, 35-51.

Besich, J. (2005). *Job Embeddedness Versus Traditional Models of Voluntary Turnover: A Test of Voluntary Turnover Prediction.* University of Texas, Unpublished Doctoral Dissertation.

Birsel, M., Börü, D., İslamoğlu, G., Yurtkoru, E. S. (2012). "Job Embeddedness in Relation with Different Socio Demographic Characteristics", Öneri, 10/37, 51-61.

Blau, G. (1985). "The Measurement and Prediction of Career Commitment", *Journal of Occupational Psychology*, 58/4, 277-288.

Blau, G. (2003). "Testing for a Four-Dimensional Structure of Occupational Commitment", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76/4, 469-488.

Candan, H. (2016). "A Research on the Relationship between Job Embeddedness with Performance and Burnout of Academicians in Turkey. *IOSR Journal of Business and Management*, 18/3, 68-80.

Cambridge (2018). https://dictionary.cambridge.org/tr/sözlük/ingilizce-türkçe/embedded (28.01.2018).

Carson, K. D. ve Bedeian, A. G. (1994). "Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of its Psychometrics Properties", *Journal of Vocational Behavior*, 44/2, 237-262.

Clinton, M., Knight, T. ve Guest, D. E. (2012). "Job Embeddedness: A New Attitudinal Measure. *International Journal of Selection and Assessment*, 20/1, 111-117.

Cotton, J. L., ve Tuttle, J. M. (1986). "Employee Turnover, a Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *Academy of Management Review*, 11, 55–70.

Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M. ve Burnfield, J. L. (2007). "Development of a Global Measure of Job Embeddedness and Integration into a Traditional Model of Voluntary Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 92/4, 1031–1042.

Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M. ve Oflazer, S. (2016). "Örgütlerde İşe Gömülmüşlüğün (Job Embededness) Çalışanların İş ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İyimserliğin Rolü", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47, 135-146.

Erkutlu, H. ve Chafra, J. (2017). "Authentic Leadership and Organizational Job Embeddedness in Higher Education", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32/2, 413-426

Felps, W., Mitchell, T. R., Hekman, D. R., Lee, T. W., Holtom, B. C., Harman, W. S. (2009). "Turnover Contagion: How Coworkers' Job Embeddedness and Job Search Behaviors Influence Quitting", *Academy of Management Journal*, 52/3, 545-561.

Griffeth, R. W., Hom, P. W. ve Gaertner, S. (2000). "A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Millennium". *Journal of Management,* 26, 463-488.

Hair J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis,* 7. Baskı, Pearson Prentice Hall, New Jersey, USA.

Harris, K. J., Wheeler, A. R. K. ve Kacmar, M. (2011). "The Mediating Role of Organizational Job Embeddedness in The LMX–Outcomes Relationships", *The Leadership Quarterly*, 22/2, 271-281.

Hatay İl Sağlık Müdürlüğü Web Sitesi (2017). http://hatay.ism.saglik.gov.tr/TR,47302/hastaneler---adsm.html (28.08.2017).

Holgado-Tello, F. P., Chacón-Moscoso S., Sanduvete-Chaves, S. ve Pérez-Gil, J. A. (2016). "A Simulation Study of Threats to Validity in Quasi-Experimental Designs: Interrelationship between Design, Measurement, and Analysis", *Frontiers in Psychology*, 7, 897. doi:10.3389/fpsyg.2016.00897

Holtom, B. C. ve O'Neill, B. S. (2004). "Job Embeddedness: A Theoretical Foundation for Developing a Comprehensive Nurse Retention Plan", *Journal of Nursing Administration*, 34/5, 216–227.

Holtom, B. C., Mitchell, T. R. ve Lee, T. W. (2006b). Increasing Human and Social Capital by Applying Job Embeddedness Theory. *Organizational Dynamics,* 35/4, 316–331.

Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. ve Tidd, S. (2006a). "Less Is More: Validation of a Short Form of the Job Embeddedness Measure and Theoretical Extensions. *Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management*, Atlanta.

Jackson, S. E. ve Turner, J. A. (1987). "Correlates of Burnout among Public Service Lawyers", *Journal of Occupational Behavior*, 8/4, 339-350.

Jaros, S. J. (1997). "An Assessment of Meyer and Allen's (1991). "Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions", *Journal of Vocational Behavior*, 51/3, 319-337.

Jiang, K, Liu, D., McKay, P. F., Lee, T. W. ve Mitchell, T. R. (2012). "When and How Is Job Embeddedness Predictive of Turnover? A Meta-Analytic Investigation", *Journal of Applied Psychology*, 97/5, 1077–1096.

Kanten, P., Kanten, S. ve Dündar, G. (2016). "Ücret Tatmininin ve İşin Özelliklerinin İşe Gömülmüşlük Üzerindeki Etkisinde Mutluluğun Rolü", İşletme Araştırmaları Dergisi, 8/3, 64-88.

Kanten, P., Kanten, S. ve Gurlek, M. (2015). "The Effects of Organizational Structures and Learning Organization on Job Embeddedness and Individual Adaptive Performance", *Procedia Economics and Finance*, 23, 1358–1366.

Karatepe, O. M. ve Ngeche, R. N. (2012). "Does Job Embeddedness Mediate the Effect of Work Engagement on Job Outcomes? A Study of Hotel Employees in Cameroon", *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 21/4, 440-461.

Keleş Tayşir, N., Ülgen, B. ve Yavuz, N. (2018). "Örgütsel Davranış Yazınında Ölçek Geliştirme: Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirilerinin İncelenmesi", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2018/30, 283-295.

Li, W. ve Jin-Tao, S. (2007). "An Empirical Study of Organizational Embeddedness and Its Effect on Employees Work Behavior". *Journal of Industrial Engineering Management*, 21/3, 14-18.

Lee, T. W. ve Mowday, R. T. (1987). "Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover". *Academy of Management Journal*, 30/4, 721-743.

Lee, T. W., Sablynski, C. J., Burton, J. P., Holtom, B. C. (2004). "The Effects of Job Embeddedness on Organizational Citizenship, Job Performance, Volitional Absences and Voluntary", *Academy of Management Journa***l**, 47/5, 711–722.

March, J. G. ve Simon, H. A. (1958). *Organizations*. Wiley, New York, USA.

Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi ve AMOS Uygulamaları*. Detay Yayıncılık, Ankara.

Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78/4, 538-551.

Mitchell, T. R. ve Lee, T. W. (2001). "The Unfolding Model of Voluntary Turnover and Job Embeddedness: Foundations for a Comprehensive Theory of Attachment", *Research in Organizational Behavior*, 23, 189-246.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C. ve Lee, T. W. (2001a). How to Keep Your Best Employees: The Development of an Effective Retention Policy. *Academy of Management Executive*, 15/4, 96-108.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J. ve Erez, M. (2001b). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44/6, 1102-1121.

Mobley, W. H. (1977). "Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 62/2, 237-240.

Moore, J. E. (2000). One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals. *MIS Quarterly*, 24/1, 141-168.

Moses, A. R. (2012). *Understanding the Relationship of Job Embeddedness with Social and Human Capital: The Importance of Organizational Identification.* Faculty of the Graduate School of The University of Texas. Unpublished Doctoral Dissertation.

Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). "The measurement of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14/2, 224–247.

Ng, T. W. H. ve Feldman, D. C. (2007). "Organizational Embeddedness and Occupational Embeddedness across Career Stages", *Journal of Vocational Behavior*, 70/2, 336-351.

Özçelik, Gaye ve Cenkci, T. (2014). "Moderating Effects of Job Embeddedness on the Relationship between Paternalistic Leadership and In-Role Job Performance", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 872–880.

Ping, W. ve Xi, Y. (2013). "A Review of Job Embeddedness: Conceptual, Measurement, and Relative Study Conclusions". *Proceedings of the 2013 International Academic Workshop on Social Science (IAW-SC 2013)*, 353-357. doi:10.2991/iaw-sc.2013.76

Podsakoff, P. M. ve Organ, D. W. (1986). "Self-reports in Organizational Research: Problems and Prospects". *Journal of Management*, 12/4, 531–544. doi: 10.1177/014920638601200408

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. ve Podsakoff, N. P. (2003). "Common Method Bias in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies", *Journal of Applied Psychology*, 88/5, 879-903.

Prestholdt, P. H., Lane, I. M. ve Mathews, R. C. (1987). "Nurse Turnover as Reasoned Action: Development of a Process Model", *Journal of Applied Psychology,* 72/2, 221-227.

Ramesh, A. ve Gelfand, M. J. (2010). Will They Stay or Will They Go? The Role of Job Embeddedness in Predicting Turnover in Individualistic and Collectivistic Cultures", *The Journal of Applied Psychology*, 95/5, 807–823.

Redhouse (2018). http://www.redhouse.com.tr (28.01.2018).

Reichers, A. (1985). "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment". *Academy of Management Review*, 10/3, 465-476.

Şanlı, S. C. (2016). İşgören Avukatlığı ve Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İşe Gömülmüşlük ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve lisrel uygulamaları,* Ekinoks Yayınları, Ankara.

Tak, B. ve Çiftçioğlu Aydemir, A. (2009). "Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *İşletme Fakültesi Dergisi*, 10/1, 35-54.

Tanova, C. (2007). "Avrupa'da Gönüllü İşten Ayrılma: Ayrılma Kolaylığı ve İstekliliği, Davranış Niyeti ve İş ile İç İçe Olmanın (Job Embeddedness) Etkileri, *XV. Uluslararası Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, 25-27 Mayıs, Sakarya, 94-96.

Tanova, C. ve Holtom, B. C. (2008). "Using Job Embeddedness Factors to Explain Voluntary Turnover in Four European Countries", *International Journal of Human Resource Management*, 19/9, 1553–1568.

Toker, B. ve Çelik, S. (2017). "Job Embeddedness Among Hospitality Industry Employees: An Empirical Study in Alanya", *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 17/3, 73-86.

Vandenberg, R. J. ve Nelson, J. B. (1999). "Disaggregating the Motivesc Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behavior?", *Human Relations*, 52/10, 1313–1336.

Wijayanto, B. R. ve Kismono, G. (2004). "The Effect of Job Embeddedness on Organizational Citizenship Behavior the Mediating Role of Sense of Responsibility", *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6/3, 21–29.

Yükselen, C. (2003), *Pazarlama Araştırmaları*, 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.

Zorlu, Ö., Avan, A. ve Bulut, Ş. (2016). "Otel İşletmelerinde İşe Bağlılık Düzeyinin Arttırılması: İşgören Fedakârlık Tutumunun Rolü". *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2016/16, 1-16.

E-ISNN 2147-6985

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ

PAMUKKALE UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES INSTITUTE

Sayı/ Number 33 **Ekim/October 2018**

Sahibi ve Yazı İşleri Müdürü
Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Adına
Prof. Dr. Mehmet Vefa NALBANT

Editörler
Prof. Dr. Mustafa ARSLAN
Doç. Dr. Ender COŞKUN
Doç. Dr. Yasemin BEYAZIT

Uluslararası hakemli bilimsel bir dergi olan PAUSBED ilk olarak 2008 yılında yayımlanmıştır. 2017 yılından itibaren E-dergi olarak yayımlanmaktadır. PAUSBED 2018 yılından itibaren yılda dört kez (Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim) yayımlanacaktır. Dergide yayımlanan çalışmalardan, kaynak gösterilmek şartıyla alıntı yapılabilir. Çalışmaların tüm sorumluluğu yazarına/yazarlarına aittir.

İngilizce Redaktör
Öğr. Gör. Ayşe YAVUZ

Sekreterya
Cansu EKİNCİ

DİZİNLENME
ULAKBİM
EBSCO HOST
ASOS Index
Araştirmax Bilimsel Yayın İndeks
Türk Eğitim İndeks
SOBİAD, DergiPark, İSAM

Yazışma Adresi
Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kınıklı Yerleşkesi 20070
Kınıklı – DENİZLİ / TÜRKİYE
Tel. + 90 (258) 296 21 82 Fax. +90 (258) 296 39 66
pausbed.pau.edu.tr

İÇİNDEKİLER /CONTENTS

Araştırma Makalesi-*Research Articles*

Özden AKIN-Metin REYHANOĞLU.....**313**
İşe Gömülü Olma Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Türkiye'de Test Edilmesi
Testing The Validity and Reliability of The Job Embeddedness Scales in Turkey

Papatya ALKAN GENCA.....**329**
Author(Ity), Rewriting, and Postmodern Realism in Alasdair Gray's Poor Things
Alasdaır Gray'in Zavallı Şeyler Adlı Romanında Otorite, Yeniden Yazım ve Postmodern Gerçekçilik

Semin PAKSOY.....**341**
Karma Kısıtlı Ulaştırma Problemleri ve Çözüm Yöntemi
Mixed Constrained Transportation Problems and a Solution Method

Şahin Eray KIRDIM.....**353**
Crime of Aggression Under The Rome Statute And Exclusion of Unilateral Humanitarian Intervention
Roma Statüsü Kapsamında Saldırı Suçu ve Tek Taraflı İnsani Müdahalenin Kapsam Dışında Kalması

Utku AYBUDAK.....**363**
Asabiye Kavramı Işığında Türklerin Sufileşmesi ve Tarikatlar
Turkish Sufization and Religious Orders in The Rise of The Asabiyyah

Yener AKMAN-Murat ÖZDEMİR.....**371**
Örgütsel Çekicilik Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması
Development of Organisational Attractiveness Scale: The Validity and Reliability Study

Zekiye ANTAKYALIOĞLU.....**381**
Julian Barnes's The Noise of Time as a Narrative of Trauma
Bir Travma Anlatısı Olarak Julian Barnes'ın Zamanın Gürültüsü Adlı Romanı

Barış ÇAĞIRKAN.....**387**
Modernizm ve Postmodernizm Bağlamında Milliyetçiliğin Aidiyet Algısı Üzerine Etkisi
The Effects of Nationalism on Sense of Belonging in The Context of Modernism and Postmodernism