



İşgören Avukatlığı Ölçeğinin Turizm İşletmeleri Örnekleminde Türkçeye Uyarlama Çalışması (The Study of Adapting Employee Advocacy Scale to Turkish to Tourism Businesses Samples)

*Yılmaz AKGÜNDÜZ^a, Ceylin ŞANLI^b

^aDokuz Eylül University, Seferihisar Fevziye Hepkon- School of Applied Sciences, 35460, İzmir/Turkey

^bMersin University, Institute of Social Sciences, 33343, Mersin/Turkey

Anahtar Kelimeler

İşgören avukatlığı
Turizm işletmeleri
Ölçek uyarlama

Öz

Bu araştırmanın amacı İngilizce olarak geliştirilmiş olan yedi maddeli İşgören Avukatlığı Ölçeği'nin (Employee Advocacy Scale) Türkçeye uyarlamasını yaparak geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmektir. Bu amaçla ölçek maddeleri alan uzmanlarınca Türkçeye çevrildikten sonra Mersin'de faaliyet gösteren turizm işletmeleri çalışanları üzerinde alan araştırması yapılmıştır. Ölçeğin geçerliliğini test etmek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda yapısal geçerliliği bulunan altı maddenin toplam korelasyon değerlerinin 0,564-0,751 arasında; Cronbach's Alfa kat sayısının tek numaralı maddeler için 0,727; çift numaralı ölçek maddeleri için 0,740; rastgele seçilen 59 anket için 0,824 ve 56 anket için 0,883; ölçeğin tamamı için ise 0,851 olduğu belirlenmiştir. Ölçme aracının tek faktörlü yapısının doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmesi sonucunda $X^2/df=1,93$; RMSEA=0,091; AGFI=0,89; GFI=0,95; CFI=0,98 olarak; AVE 0,50, CR=0,86 olarak hesaplanmıştır. Turizm işletmeleri örnekleminde yapılan bu araştırmanın sonucunda İşgören Avukatlığı Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu belirlenmiştir.

Keywords

Employee advocacy
Tourism businesses
Adaptation of the scale

Abstract

The aim of this study is to adapt Employee Advocacy Scale, which has been developed in English, to conduct validity and reliability analysis. For this purpose, firstly the scale items were translated into Turkish by field experts. Secondly, field research was conducted on employees of tourism businesses that operate in Mersin. In explanatory and confirmatory factor analysis was carried out to test the validity of the scale. As a result of explanatory factor analysis, the correlation values of the six items which has structural validity are between 0,564 and 0,751. Respectively the values for Cronbach's alpha coefficient of the odd-numbered items are 0,727; even-numbered scale items are 0,740; randomly selected 59 survey is 0,824 and randomly selected 56 survey is 0,883; and finally 0,851 was determined for the entire scale. As a result of testing single-factor structure with confirmatory factor analysis, $X^2/df=1,93$; RMSEA=0,091; AGFI=0,89; GFI=0,95; CFI=0,98; AVE=0,50, CR=0,86 was calculated. These findings confirm that Employee Advocacy Scale is a reliable and a valid measurement tool.

* Sorumlu Yazar.

E-posta: yilmaz.akgunduz@deu.edu.tr (Y. Akgündüz)

GİRİŞ

Turizm işletmeleri, hizmet satışı yapmaları nedeniyle emek yoğun işletmelerdir. Bu nedenle örgütsel amaçlara ulaşılmasında hizmet üretim sürecine dahil olan çalışanların örgüte, yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına ve müşterilerine karşı olan tutum ve davranışları önem kazanmaktadır. Örgüte karşı pozitif duygulara sahip çalışanların müşteri memnuniyetini ve dolayısıyla örgütsel karlılığa olan katkılarının arttığı bilinmektedir. Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel davranışlarını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bunların bir kısmı işletme tarafından yönetilebilir durumdayken alternatif iş imkanları ve çalışanların kişilik özellikleri gibi bir kısım faktörlerin ise işletme tarafından kontrol edilmesi oldukça zordur. Turizm işletmeleri tarafından kontrol edilebilecek faktörler ise daha çok işe ilişkin koşullar ile işin yapıldığı sosyal ve fiziksel ortamla ilgilidir. İşin işgören için çekici, anlamlı ve önemli hale getirilmesi; işin yapıldığı ortamın çalışanların sosyalleşme ihtiyaçlarını giderebileceği bir yapıya kavuşturulması pozitif çıktılar elde edilmesine ve istenmeyen sonuçların azaltılmasına yardımcı olabilir.

İşgören avukatlığı, çalışanların gönüllü işte kalma niyeti ve örgütsel bağlılık gibi pozitif duygularını artıran yönetsel uygulamaları kapsar. Ayrıca işgören avukatlığı, çalışanların haklarının korunması ve çalışanların menfaatine olan karar ve uygulamaların yöneticiler tarafından sağlanması olarak da ifade edilmektedir. Bu çalışmada İngilizce olarak geliştirilen İşgören Avukatlığı Ölçeğinin -Employee Advocacy Scale- Türkçeye uyarlamasını, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini yapmak amaçlanmaktadır. Bu kapsamda Mersin’de faaliyet gösteren turizm işletmelerinde çalışan 115 işgörenden toplanan verilerle bağlı olarak ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

İŞGÖREN AVUKATLIĞI

İşgören avukatlığı işletmenin çalışan politikasının şeffaflığını ve çalışanların çıkarları için hareket etme gönüllüğünü ifade eder (Yeh, 2014, s.95). İşgören avukatlığı, yönetsel uygulamaları çalışanların nasıl algıladığına da bağlıdır. Çalıştıkları işletmenin, katkılarına değer verdiğini ve mutluluklarına önem verdiğini algılayan çalışanlar örgütlerinde işgören avukatlığının var olduğunu düşünülebilirler (Eisenberger vd., 1986’dan aktaran Yeh, 2014, s.95). Çalışanlar örgütün kendilerini desteklemesini beklerler ve bu beklentileri karşılanırsa örgütsel verimliliğe ve etkinliğe katkıda bulunmak için çaba gösterirler. Örgüt ve işgören arasındaki bu kazan-kazan anlayışına dayalı ilişkiler çalışanların işe ve örgüte karşı pozitif tutumunu artırır (Shore ve Tetrick, 1991’den aktaran Yeh, 2014, s.95). Diğer bir ifadeyle çalışanların örgütteki uygulamaları işgören avukatlığı kapsamında değerlendirmeleri iş tanımlarının ötesinde örgütsel verimliliğe katkıda bulunmak için gönüllü olarak harekete geçmelerini sağlayacaktır (Mathieu ve Zajac, 1990’dan aktaran Fullerton, 2003, s.336).

İşgören avukatlığı şikayetleri dikkate alma, ayrımcı istihdam uygulamalarına karşı koruma, personel konularında adalet (yükseltme ve transfer) ve cinsel tacize karşı koruma konularını içeren, çalışanların endişe ve şikayetlerinin iletişim ve temsiliyle ilgilidir. İşyeri güvenliği, bilgi paylaşımı, iletişim ve eğitimi içeren ortak ya da tamamlayıcı konuları ve sorunlarını iki taraf karşı karşıya çözer (Kim, 2009, s.123). İşletmelerin işgören avukatlığını içeren uygulamalar, iş görenlerin değerli olarak kabul edilmesi durumunda yaygınlık kazanmaktadır. İş görenlerin örgütsel verimliliğe katkılarının önemli olduğu, işgücünün sınırlı ve değerli olduğu durumlarda işgören avukatlığına yönelik uygulamalar kolaylaşırken; iş görenlerin “beş para etmez” olarak değerlendirilen işletmelerde ise zorlaşmaktadır (Rynes, 2004, s.204).

İç iletişim ve çalışan ilişkileri birçok yönden çalışanların işbirliğine yönelik davranışlarına olumlu olarak yansımakta ve bu işgören avukatlığı algısını artırmaktadır (O’Fallon, 2014, s.48). Örgütlerde işgören avukatlığı uygulamaları insan kaynakları uzmanları tarafından yürütülmektedir (Sheehan, Holland ve De Cieri, 2006, s.142). Yeh (2014) çalışanların iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının işgören avukatlığından doğrudan etkilendiğini belirlemiştir. İşgören avukatlığı arttıkça iş tatmin düzeyi ve örgütsel bağlılık iyileşmektedir. İşgören avukatlığı çalışanların çabalarının ileride ödüllendireceğine inanmalarına sebep olan performans-ödül beklentisini artırır. Ayrıca yenilikçi örgütlerde işgören avukatlığı uygulamalarının yaygınlaştığı kabul edilmektedir. Yönetici desteği ve işgören destekleme de işgören avukatlığını doğrudan etkilemektedir. Desteklenen iş görenler görevlerini daha başarılı yerine getirmek için yeteneklerine güvendiklerinde daha fazla çaba harcarlar ve sıkıntıyla karşılaştıklarında bu çabalarını daha uzun süre devam ettirirler. Otake ve Wong (2014) iş tatminini ve işten ayrılma niyetlerini belirleyen örgütsel adaletsizliğe ilişkin algılarının işgören avukatlığı ile ilişkili olduğunu belirlemiştir. Kendi menfaatlerinin örgüt menfaatleri kadar değerli olarak kabul edildiğine inanan çalışanların iş tatmini artarken; gönüllü işten ayrılma niyetleri azalmaktadır (Otake ve Wong, 2014, s.202).

YÖNTEM

Araştırma Mersin’de faaliyet gösteren turizm işletmelerinde çalışan işgörenler üzerinde yapılmıştır. Araştırma kapsamında ankete cevap veren herkes örnekleme dahil edilmek istendiği için olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir (Altunışık, Çoşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2012, s.142). Yeh (2014) tarafından geliştirilen -İşgören Avukatlığı Ölçeği’nin -Employee Advocacy Scale –Türkçeye uyarlaması için yapılan bu çalışmada öncelikle ölçek maddeleri alan uzmanları tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra Türkçeye çevrilen ölçek maddeleri farklı uzmanlar tarafından İngilizceye çevrilerek orijinali ile kıyaslanmıştır. Orijinal maddelere çok yakın olduğu belirlenen maddelerin bu haliyle araştırma kapsamında kullanılmasına karar verilmiştir. 2015 yılı Mart ayında yapılan alan araştırması sonunda 115 geçerli anket elde edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesine bağlı olarak öncelikle yapısal geçerliliğini belirlemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi

yapılmıştır. Verilerin içsel tutarlılığını belirlemek için açıklayıcı faktör analizine bağlı olarak Cronbach Alfa katsayısı, daha sonra iki yarı test güvenilirliğini ortaya koymak amacıyla Spearman Brown korelasyonu hesaplanmıştır. Güvenirliğin belirlenmesine bağlı olarak elde edilen boyutun doğrulanması amacıyla, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve sonuçlar ortaya konulmuştur.

BULGULAR

Katılımcılar

Araştırmaya Mersin İl Merkezinde faaliyet gösteren turizm işletmelerinde çalışan 115 işgören katılmıştır. Katılımcıların cinsiyet, yaş ve eğitim durumuna ilişkin bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır. Tablo 1’e göre katılımcıların %66’sı (75 kişi) erkek, %33’ü (71 kişi) 31 yaş ve üzeri, %62’si (70 kişi) üniversite eğitimidir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	n	%		n	%
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Erkek	75	66	İlkokul	4	3
Kadın	38	34	Ortaokul	14	13
Yaş			Lise	25	22
30 yaş ve altı	42	37	Üniversite	70	62
31 yaş ve üstü	71	63			

Ölçme Aracı

Bu araştırmada Yeh (2014) tarafından geliştirilen İşgören Avukatlığı Ölçeğinden -Employee Advocacy Scale- yararlanılmıştır. Ölçek İngilizce olarak geliştirilmesine rağmen, turizm işletmeleri örnekleminde yapılacak tez çalışmasında kullanılmak üzere Türkçeye çevrilme ve uyarlama gereği duyulmuştur. Ölçeğin yanıt kategorileri 5’li Likert derecelemesine göre yapılmıştır. 5’li Likert derecelemesi “Kesinlikle katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Ne katılıyorum ne katılmıyorum” (3), “Katılıyorum” (4) “Kesinlikle katılıyorum” (5) olarak ifade edilmiştir. Ölçek maddelerinin Türkçeye çevrilmiş hali Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. İşgören Avukatlığı Ölçek Maddelerinin Türkçeye Çevrilmiş Hali

Çalıştığım kurum, çalışanları için açık ve net bilgi sunmaktadır.
Çalıştığım kurum, çalışanların kullandığı farklı mal ve hizmetlere ilişkin deneyimlerini paylaşımları konusunda kolaylık sağlamaktadır.
Çalıştığım kurum, çalışanların çıkarlarını en iyi şekilde korumaya çalışmaktadır.
Çalıştığım kurum, çalışanlarını kendilerini geliştirme konusunda desteklemektedir.
Çalıştığım kurum, çalışanların problemlerini çözmeleri için gerekli yardım ve gereçleri sağlamaktadır.
Çalıştığım kurum, çalışanlarına gerektiğinde seçim yapmaları için bilgi sağlamaktadır.
Çalıştığım kurum, çalışanların memnuniyetini arttırmak için çalışmaktadır.

Ölçeğin Kapsam/İçerik ve Yüz Geçerliliği

İçerik geçerliliği ölçme aracında bulunan maddelerin ölçme amacına uygun olup olmadığı, ölçülmek istenen alanı temsil edip etmediği ile ilgilidir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010, s.126). İçerik geçerliliğinin sağlanmasında alan uzmanlarının görüşlerinden yararlanılmaktadır. Bu çalışma kapsamında turizm alan uzmanlarının görüşünden yararlanılarak içerik geçerliliği sağlanmıştır. Yüz geçerliliği madde içeriklerinin ölçme aracının yapısal tanımları ile tutarlı olmasıdır. Araştırmacıların değerlendirmeleri temel alınır (Hair vd., 2010, s.689). Yüz geçerliliğinin, ölçekte yer alan her maddenin net olarak anlaşılmadan sağlanması mümkün değildir. Bu nedenle en önemli geçerlilik türü olarak kabul edilmektedir (Hair vd., 2010, s.710). Bu çalışmada işgören avukatlığı kapsamındaki maddeler için DFA yapılarak ölçeğin yüz geçerliliği tekrar test edilmiştir. Yakınsak geçerlilik bir yapıyı temsil ettiği varsayılan maddelerin gerçekte aynı yapıya düşmesi ile ilgilidir. Parasuraman, Zeithaml ve Berry (1991, s.439) Cronbach's Alfa katsayısının sorular arasındaki uyumluluk derecesini temsil ettiğini ve yakınsak geçerliliğin dolaylı bir göstergesi olduğunu belirtmiştir. Bu çalışma kapsamında, ölçme aracının Cronbach's Alfa değerlerine bağlı olarak yakınsak geçerliliğe sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Yapı Geçerliliği

Verilerin açıklayıcı faktör analizine uygunluğunda örneklem yeterliliği ele alınmış ve bu KMO ve Bartlett Sphericity testiyle belirlenmiştir. KMO değeri 0,84 ve Bartlett Sphericity testi değeri 266,666 ($p<0,01$) olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Hair vd. 2010, s.104).

Tablo 3. Ölçek Maddelerine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yüğü	Özdeđer	Ortalama	Varyans
İşgören Avukatlığı		3,463	2,927	57,713
Çalıştığım kurum, çalışanlarına gerektiğinde seçim yapmaları için bilgi sağlamaktadır.	,846		2,9304	
Çalıştığım kurum, çalışanların çıkarlarını en iyi şekilde korumaya çalışmaktadır.	,790		3,0174	
Çalıştığım kurum, çalışanları için açık ve net bilgi sunmaktadır.	,760		2,6549	
Çalıştığım kurum, çalışanların kullandığı farklı mal ve hizmetlere ilişkin deneyimlerini paylaşımları konusunda kolaylık sağlamaktadır.	,738		3,2281	
Çalıştığım kurum, çalışanların memnuniyetini arttırmak için çalışmaktadır.	,721		2,9652	
Çalıştığım kurum, çalışanlarını kendilerini geliştirme konusunda desteklemektedir.	,694		2,7652	
KMO değeri 0,84 ve Bartlett Sphericity testi değeri 266,666 (p<0,01)				
Toplam Açıklanan Varyans= 57,713 Genel Ortalama= 2,927				

Ölçeğin Güvenilirliği

Testi yarılama yöntemi, elde edilen puanlar arasındaki tutarlılığı göstermektedir (DeVellis, 2003). Spearman Brown formülüyle hesaplanan iki yarı test güvenilirliği 0,83 olarak bulunmuştur. Spearman Brown korelasyonunun 0,70 değerinin ve üzerinde olması, ölçeğin bir bütün olarak güvenilir olduğunu göstermektedir (Gravetter ve Forzano, 2009). Bu nedenle ölçeğin yarılama güvenilirliğine sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4. İşgören Avukatlığı Ölçeği Güvenilirlik Analizi Tablosu

Ölçekler	Katsayılar	Faktöre Katılma Derecesi
Madde sayısı		6
Ölçeğin ilk yarısı için Alfa katsayısı		,762
Ölçeğin ikinci yarısı için Alfa katsayısı		,754
Tek numaralı ölçek maddeleri için Alfa katsayısı		,727
Çift numaralı ölçek maddeleri için Alfa katsayısı		,740
Rastgele seçilen 59 anket için Alfa katsayısı		,824
Rastgele seçilen 56 anket için Alfa katsayısı		,883
Tüm ölçek için Alfa katsayısı		,851
En küçük ve büyük madde-bütün korelasyon değeri		,564-,751
Negatif madde-bütün korelasyon değeri		Yok
En küçük ve büyük çoklu R ² değeri		0,338-,585

Ölçek maddelerine verilecek cevapların üç veya daha fazla olması durumunda içsel tutarlılığı ölçmek için Cronbach's Alfa katsayısı kullanılır. Cronbach's Alfa katsayısının genel olarak 0,70 ve üzerinde olması tercih edilirken, bu katsayının keşifsel araştırmalarda 0,60'a kadar tolere edilmesi mümkündür (Hair vd., 2010, s.125). Tüm ölçek için yapılan analiz sonucunda alfa katsayısı 0,851 çıkmıştır. Negatif korelasyon bulunmamıştır. Madde toplam korelasyon değeri 0,564-0,751 arasında çıkmıştır. Güvenilirliği test etmek için ilk olarak ölçeğin ilk yarısına ve ikinci yarısına analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda güvenilirlik yüksek çıkmıştır. Tek numaralı ölçek maddeleri için alfa katsayısı 0,727; çift numaralı ölçek maddeleri için alfa 0,740 çıkmıştır. Tekrarlanan analizler sonucunda rastgele seçilen 59 anket için alfa katsayısı 0,824; 56 anket için 0,883 olduğu görülmüştür. Bu değerler ölçeğin güvenilirliğe sahip olduğunun göstergesidir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçme aracının açıklayıcı faktör analizi ile elde edilen altı maddeden oluşan tek boyutlu yapısı birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Ölçeğin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin

sınanmasında standardize edilmiş değerleri (CSL), t-değerleri, faktörlerin birleşik yapı güvenilirlikleri (CR) ve açıklanan varyanslarının da (AVE) incelenmesi gerekmektedir. Tablo 5’de görüldüğü gibi gözlenen değişkenlere ait standardize çözümlene değerleri 0,61-0,83 arasında, t-değerleri 1,96’ın üzerinde bulgulanmıştır. Bu tüm parametrelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca Tablo 5 incelendiğinde ölçekteki faktörlerin birleşik yapı güvenilirliklerinin 0,70 düzeyini aştığı, faktörün ortalama açıklama varyansın 0,50 olduğu da görülmektedir.

Tablo 5. DFA Sonuçları

	Standardize Yük Değeri	t- değeri	AVE	CR
İşgören Avukatlığı			0,50	0,86
* Çalıştığım kurum, çalışanlarını problemlerini çözmeleri için gerekli yardım ve gereçleri sağlamaktadır.	-	-		
Çalıştığım kurum, çalışanları için açık ve net bilgi sunmaktadır.	0,70	8,07		
Çalıştığım kurum, çalışanların kullandığı farklı mal ve hizmetlere ilişkin deneyimlerini paylaşımları konusunda kolaylık sağlamaktadır.	0,65	7,35		
Çalıştığım kurum, çalışanların çıkarlarını en iyi şekilde korumaya çalışmaktadır	0,74	8,68		
Çalıştığım kurum, çalışanlarını kendilerini geliştirme konusunda desteklemektedir.	0,61	6,76		
Çalıştığım kurum, çalışanlarına gerektiğinde seçim yapmaları için bilgi sağlamaktadır.	0,83	10,28		
Çalıştığım kurum, çalışanların memnuniyetini arttırmak için çalışmaktadır.	0,67	7,62		

* DFA sürecinde, analize dahil edilmemiştir.

Ayrıca ölçme modelinin bir bütün olarak kabul edilebilmesi için uyum iyiliği değerlerinin de istenilen düzeyde olması gerekir (Hair vd. 2010, s.744). Ölçme modeline ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 6’da verilmiştir. Tablo 6’da işgören avukatlığı ölçme modelinin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; ki-karenin 17,45 ve serbestlik derecesinin 9 olmasına bağlı olarak normalleştirilmiş ki-karenin (X^2/df) 1,94; RMSEA’nın 0,091 olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Ölçme Modeline Ait Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği	Referans Değerler		İşgören Avukatlığı Ölçme Modeli
	İyi Uyum İyiliği Değeri	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değeri	
X ² /df	0≤X ² /df≤2	2<X ² /df≤5	1,94
RMSEA	0≤RMSEA≤0,05	0,05<RMSEA≤0,10	0,091
NFI	0,90≤NFI≤0,95	0,90<NFI<1,00	0,96
NNFI	0,90≤NNFI≤0,95	0,90<NNFI<1,00	0,96
CFI	0,90≤CFI≤0,95	0,90<CFI<1,00	0,98
IFI	0,90≤IFI≤0,95	0,90<IFI<1,00	0,98
RFI	0,90≤RFI≤0,95	0,90<RFI<1,00	0,93
RMR	0≤RMR≤0,05	0,05<RMR≤0,010	0,058
SRMR	0≤SRMR≤0,05	0,05<SRMR≤0,010	0,044
GFI	0,95≤GFI≤1,00	0,90≤GFI<0,95	0,95
AGFI	0,90≤AGFI≤1,00	0,85≤AGFI<0,90	0,89

Ölçme modelinde yer alan normalleştirilmiş ki-karenin (X^2/df) 2'nin altında olması iyi bir model, 2 ile 5 arasında olması ise kabul edilebilir bir model olduğunu; RMSEA'nın 0,05'in altında olması iyi bir model, 10'un altında olması ise kabul edilebilir bir model olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu değerler, doğrulayıcı faktör analizindeki modelin kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğunu gösterir (Hair vd. 2010, s.721). Bu nedenle normalleştirilmiş ki-kare ve RMSEA değerlerine bağlı olarak bu ölçme modellerinin kabul edilebilir olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca AGFI'nin 0,89; GFI'nin 0,95; CFI'nin 0,98; SRMR ve RMR'nin 0,10'un altında olması ölçme modelinin bütün olarak kabul edilebilir olmasında yeterlidir (Kelloway, 1998, s.27; Kline, 2005, s.134). Bu çalışmada yararlanılan ölçme modellerinin uyum iyiliklerinin tamamının kabul edilebilir düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

SONUÇ

Bu çalışmada işgörenlerin örgütsel uygulamaların kendi çıkar ve menfaatlerine yönelik olduğuna inancını ifade eden İşgören Avukatlığı Ölçeğinin Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Bu amaçla alan uzmanlarının yardımı ile Orijinali İngilizce olan ölçek Türkçeye çevrildikten sonra, Mersin’de faaliyet gösteren turizm işletmelerinde görev yapan 115 işgörene uygulanarak geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir.

Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre KMO değeri 0,843 ve Barlett’s testi değeri 266,666 $p<0,0001$ olarak belirlenmiş ve bu sonuçlardan hareketle açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda orijinalinde yedi maddeden oluşan ölçeğin, Türkçe versiyonunun altı madde olarak yapısal geçerliliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Daha sonra ölçeğin altı maddeden oluşan tek boyutlu yapısı DFA ile test edilmiştir. DFA sonucunda $X^2/df =1,93$; RMSEA=0,091; AGFI=0,89; GFI=0,95; CFI=0,98 olarak hesaplanmıştır. Uyum iyiliği değerlerinin tamamının kabul edilebilir değerlerde olmasından yola çıkarak ölçme aracının geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçme modelinin güvenilirliğini belirlemek amacıyla öncelikle Cronbach’s Alfa analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda tek numaralı ölçek maddeleri için alfa katsayısı 0,727; çift numaralı ölçek maddeleri için alfa 0,740 olarak; rastgele seçilen 59 anket için alfa katsayısı 0,824 olarak; 56 anket için 0,883 olarak ve ölçeğin tamamı için 0,851 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin Spearman Brown formülüyle hesaplanan iki yarı test güvenilirliği 0,83 olarak belirlenmiştir. Ayrıca DFA’ya bağlı olarak faktörlerin birleşik yapı güvenilirlikleri (CR) 0,86 ve açıklanan varyanslarının (AVE) 0,50 olduğu tespit edilmiştir. Bu değerler altı maddeden ve tek boyuttan oluşan ölçeğin güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Altunışık, R., Çoşkun, R. Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E., (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Veri Analizi El Kitabı*. (2b.), Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- DeVellis, R.F. (2003). *Scale Development: Theory and Applications*. CA: Thousand Oaks, Sage Publications.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *J. Appl. Psychol.* 71 (3): 500-507.
- Frauenholtz, S. (2014). Responding to the Affordable Care Act:A Leadership Opportunity for Social Workers in Employee Assistance Programs. *Health&Social Work*, 39 (3): 153-160

- Fullerton, G. (2003). When Does Commitment Lead to Loyalty? *Journal of Service Research*, 5(4): 335-336.
- Gravetter, F. J. ve Forzano, L.B., (2009). *Research Methods for The Behavioral Sciences* (3b.), Wadsworth. Kirkpatrick, L. A. & Feeney, B.: Belmont, CA.
- Hair, J.F. Jr., Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E., (2010). *Multivariate Data Analysis* (7b.), NJ:Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Jillapalli, R. K., & Wilcox, J. B. (2010). Professor Brand Advocacy: Do Brand Relationships Matter? *Journal of Marketing Education*, 32 (3): 328-340.
- Kelloway, E.K., (1998). *Using LISREL for Structural Equation Modeling: A Researcher's Guide*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kim, D. O. (2009). Employees' Perspective on Non-Union Representation: A Comparison with Unions. *Economic and Industrial Democracy*, 30 (1): 120-151.
- Kline, R.B., (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2b.), NY:Gulford.
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A Review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2): 171-94.
- O'Fallon, J. (2014). Powering internal communication for employee advocacy:Competitive advantage begins with employees who understand and want to share the electric co-op story. *University Of Minnesota*.
- Otaye, L., & Wong, W. (2014). Mapping the contours of fairness-The impact of unfairness and leadership (in)action on job satisfaction, turnover intention and employer advocacy. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1 (2): 191-204.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. ve Berry, L.L., (1991). "Refinement and Reassessment of the SERVQUAL Scale", *Journal of Retailing*, 67 (4): 420-450.
- Rynes, S. L. (2004). Where Do We Go From Here?:Imagining New Roles for Human Resources. *Journal of Management Inquiry*, 13 (3): 203-213.
- Sheehan, C., Holland, P., & De Cieri, H. (2006). Current developments in HRM in Australian organisations. *Asia Pacific Journal of Human Resources* , 44 (2): 132-152.
- Yeh, Y.P. (2014). Exploring the impacts of employee advocacy on job satisfaction and organizational commitment: Case of Taiwanese airlines. *Journal of Air Transport Management*, 36, 94-100.