

İşe gömülmüşlük ölçeği (İGÖ): Ölçek geliştirme çalışması

Job embeddedness scale (JOBE): Scale development study

Erdal YILDIZ^{1*} , Ali KIŞ¹ 

¹ İnönü Üniversitesi, Malatya, Türkiye

Bu araştırma "Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi, Örgütsel Özdeşleşme ve İşe Gömülmüşlük Düzeyleri Arasındaki İlişki" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

Özet: Bu çalışmada, öğretmenlerin işe gömülmüşlük düzeylerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın verileri üç örneklem grubundan toplanmıştır. Birinci örneklem grubunda nitel bir araştırma yapılarak toplanan verilerle madde havuzu oluşturulmuştur. Uzman görüşü doğrultusunda 4 madde ölçekten çıkarılmış ve 37 maddelik ölçek, 33 maddeye düşürülmüştür. İkinci örneklem grubuna Açıklayıcı Faktör Analizi; üçüncü örneklem grubuna da Doğrulamalı Faktör Analizi uygulanmıştır. Verilerin analizinde ilk olarak "Kaiser Meyer Olkin" (KMO) ve Bartlett Küresellik testi yapılmış ve faktör analizi için uygunluk tespit edilmiştir. Sonrasında Açıklayıcı Faktör Analizine ve Doğrulamalı Faktör Analizine yer verilmiştir. Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda, dört faktörlü bir yapı ortaya çıkmış ve Varimax döndürme tekniği ile yapılan analizlerde toplam 12 madde ölçekten çıkarılmıştır. Sonuçta, "örgütsel uyum", "çevre", "örgütsel bağlantılar" ve "feda edilenler" boyutlarını içeren 21 maddelik bir ölçek geliştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, geliştirilen ölçek öğretmenler için güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olarak değerlendirilmiştir. Bu ölçeğin farklı demografik gruplar, eğitim kademeleri ve coğrafi bölgelerde uygulanması, genel geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmek için önerilmektedir. Ayrıca işe gömülmüşlüğü zaman içindeki değişimlerini izlemek için ölçeğin boyutsal araştırmalarda kullanılması tavsiye edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İşe gömülmüşlük, öğretmen grubu, ölçek geliştirme

Abstract: This study developed a scale to measure teachers' job embeddedness levels, using data from three sample groups. An initial qualitative study generated an item pool, from which 4 items were removed based on expert feedback, reducing the scale from 37 to 33 items. Exploratory Factor Analysis (EFA) was conducted with the second sample group, followed by Confirmatory Factor Analysis (CFA) with the third. The "Kaiser Meyer Olkin" (KMO) and Bartlett Sphericity tests confirmed the data's suitability for factor analysis. EFA revealed a four-factor structure, and 12 items were removed using the Varimax rotation technique, resulting in a 21-item scale with dimensions of "organizational harmony," "environment," "organizational connections," and "sacrifices." The scale was found to be a valid and reliable tool for assessing teachers' job embeddedness. It is recommended to apply the scale across various demographic groups, educational levels, and regions to further test its validity and reliability, and to use it in longitudinal studies to track changes in job embeddedness over time.

Keywords: Job embeddedness, teacher group, scale development

1. Giriş

Yirmi birinci yüzyılda eğitim, teknolojik ilerlemeler, küreselleşme ve toplumsal değişimlerin etkisiyle derin bir dönüşüm sürecinden geçmektedir. Bu süreç, eğitim sistemlerinin yapısını, içeriklerini ve hedeflerini köklü bir şekilde yeniden şekillendirme ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca küreselleşme, eğitim sistemlerini uluslararası bir perspektife yönlendirmektedir. Bu yönlendirme, dijital araçların ve çevrimiçi platformların yaygınlaşmasını sağlayarak öğrenme süreçlerini daha erişilebilir ve kişiselleştirilmiş hale getirmektedir.

Eğitimde bireyselleştirilmiş öğrenme yaklaşımları, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına göre uyarlanmış öğretim yöntemlerini ön plana çıkararak her bireyin potansiyelini en üst düzeye çıkarmayı amaçlamaktadır (Topcu & Ersoy,

2020). Yenilikçi öğretim yöntemleri, yaratıcılık, problem çözme ve eleştirel düşünme gibi becerileri geliştirirken; eğitim sürecini öğrenci merkezli bir yaklaşımla ele almaktadır. Ayrıca modern eğitim sistemleri, tüm bireyler için eşit erişim ve fırsatların sağlanmasını hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda öğrencilerin dijital olanaklardan eşit olarak yararlanması için eksikliklerin giderilmesi, bireysel farklılıklara uygun eğitim planlarının hazırlanması ve farklı sosyoekonomik koşullara sahip öğrenciler için fırsat eşitliğinin oluşturulması yönünde yaklaşımlar değer kazanmaktadır (Bilgici & Ünver, 2021; Topcu & Ersoy, 2020). Bu bütüncül yaklaşımlar, eğitimdeki dönüşümün kapsamına ve derinliğine dikkat çekerken aynı zamanda bu dönüşümde kilit rol üstlenen öğretmen ve sahip olduğu nitelikleri de önemli hale getirmektedir.

Öğretmenlerin, eğitim-öğretim sürecinin gerektirdiği dönüşüme etkin bir şekilde uyum sağlayabilmeleri, onların mesleki yeterliklerinin yanı sıra bir dizi kritik özelliğe sahip olmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda lider pozisyonundaki öğretmenlerin, eğitimdeki yenilikleri benimseyip uygulayabilmeleri için yüksek performans sergilemeleri, öğretmen-öğrenci ilişkilerini güçlendirmeleri (Can, 2009; Dağ & Göktürk, 2014; Kürkcü, 2019) ve mesleki tükenmişliği minimize etmeleri gerekmektedir (Akman, 2016; Ordu & Çetinkaya, 2018). Rousseau (1998), bu bilinç düzeyinin kazanılmasını kişisel farkındalıkla ilişkilendirmektedir.

Kişisel farkındalık, bireyin çalışma ortamının koşullarını, iş arkadaşlarıyla kurduğu ilişkileri ve işin sağladığı maddi-manevi kazanımları algılamasını ifade etmektedir (Rousseau, 1998). Bu farkındalığa sahip birey, örgütün kendisine sunduğu olanakların bilincinde olup örgütten ayrıldığında hangi kazanımlardan vazgeçmek zorunda kalacağını da öngörebilmektedir. Kişisel farkındalık kapsamında öne çıkan temel kavramlar; bireyin işle kurduğu bağ, örgüte uyumu ve işi bıraktığında feda edecekleri olarak sıralanabilir. Bu kavramlar, işe gömülme literatüründe de ele alınmış ve işe gömülmenin temel bileşenleri olarak açıklanmıştır (Holtom & Inderrieden, 2006; Lee ve diğ., 2004; Mitchell, Holtom, Lee, Sablinsky & Erez, 2001). Dolayısıyla bireyin işle kurduğu derin bağ, örgüte uyum düzeyi ve fedakârlık algısı, hem kişisel farkındalık hem de işe gömülmüşlük çerçevesinde değerlendirilen kritik unsurlardır.

Mitchell ve diğ. (2001) tarafından geliştirilen işe gömülmüşlük teorisi, bireyin iş yerinde ve iş dışındaki yaşamında kurduğu bağların, onu işte tutan bir ağ oluşturduğunu öne sürer. Bu teori, bireylerin işleriyle ve çevreleriyle olan ilişkilerinin —örneğin, mesleki sorumluluklar, sosyal bağlar veya kişisel yatırımlar gibi unsurların— bir ağ gibi birbirine nasıl bağlandığını ve bu bağların, çalışanların işten ayrılmama kararlarını nasıl etkilediğini incelemektedir. Çalışanları işlerine bağlayan temel etkenler üzerine yapılan araştırmalar sonucunda Mitchell ve diğ. (2001), bu bağlılığı üç temel boyutta tanımlamıştır: bağlantılar, uyum ve feda edilenler.

İşe gömülmüşlük teorisi kapsamında ele alınan bağlantılar, uyum ve fedakârlık boyutları, çalışanların sosyal, politik ve kültürel topluluklarla kurdukları ilişkilerin çeşitli yönlerini kapsamaktadır (Mitchell ve diğ., 2001). Çalışanlar ile örgüt arasındaki hem biçimsel hem de biçimsel olmayan ilişkilerle tanımlanan “bağlantılar” boyutu, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve aidiyet duygularını güçlendirerek işe gömülmüşlük seviyelerini önemli ölçüde artırmaktadır. Bu bağlamda güçlü bağlantılar, bireylerin işlerine daha fazla yatırım yapmalarına ve örgütsel hedeflere daha güçlü bir bağlılık duymalarına olanak tanımaktadır (Akgündüz, Güzel & Harman, 2016). Bu bağlamda bireyler, iş arkadaşlarıyla iş birliği içinde hareket ederek ekip ruhuna uygun davranışlar sergilemektedir. Çalışanların iş arkadaşlarıyla güçlü ilişkiler geliştirmesi, kurumla olan bağlantılarını da olumlu yönde etkilemektedir; bağlantı düzeyi arttıkça çalışanın işe olan bağlılığı da artmaktadır (Şanlı, 2016).

Çalışanın, bağlı olduğu organizasyon ve çevre ile güçlü ilişkiler geliştirmesinde "uyum" unsuru belirleyici bir rol oynamaktadır. Çalışanların uyum becerileri artıkça, kendilerini organizasyonun ve çevrenin bir parçası olarak algılamakta, aidiyet duyguları güçlenmekte ve işlerine, çevrelerine daha fazla sahip çıkmalarını mümkün olmaktadır (Gong Chow & Ahlstrom, 2011). İşe gömülmüşlüğü ikinci boyutunu oluşturan uyum, çalışanın kariyer hedefleri, kişisel değerleri ve planlarının, organizasyonun stratejik planları ve değerleriyle örtüşmesini ifade eder. Bu uyum, çalışanın örgüte olan bağlılığını ve işteki performansını olumlu yönde etkileyen kritik bir faktör olarak öne çıkar.

Çalışanın işten ayrılması durumunda karşılaşılabileceği maddi ve manevi kayıplar için tanımlanan "feda edilenler" işe gömülmüşlüğü üçüncü boyutu olarak açıklanmaktadır (Dedeoğlu, Özdevecioğlu & Oflazer, 2016). Başka bir deyişle işten ayrılma kararı alan çalışanın yaşayacağı psikolojik etkiler ve maddi kayıplar, bu boyut çerçevesinde değerlendirilir. Bu bağlamda çalışanın işten ayrıldığında kaybedeceği avantajları korumak için belirli fedakarlıklar yapması gerektiği vurgulanır. Dolayısıyla yüksek bir ücret, örgütsel destek, prestij gibi maddi ve manevi değerlerden vazgeçmemek için işine gömülmeyi tercih edecektir (Mitchell ve diğ., 2001).

İşe gömülmüşlüğü yapısında tanımlanan bağlantı, uyum ve feda edilenlerle ilgili kaynakların artması, çalışanların gömülmüşlük düzeyini artırmakta ve bu durum çalışanlarda rol fazlası faaliyet gerçekleştirmesini teşvik etmektedir. Ek olarak işe gömülmüşlüğü besleyen kaynakların fazlaşmasının çalışanlardaki farkındalık algısını geliştirdiği yönünde sonuçlar önem taşımakla birlikte bu araştırma sonuçlarına göre işe gömülmüşlük düzeyi yüksek olan çalışanlar işiyle ilgili olumlu özellikleri daha kolay görebilmekte ve işine bağlılığı artmaktadır (Chen, 2017; Harris, Wheeler & Kacmar, 2011; Karatepe, 2016; Mazioğlu & Kanbur, 2020; Murphy, Burton, Henagan & Briscoe, 2013; Nafei, 2015; Richman, Civian, Shannon, Jeffrey Hill & Brennan, 2008). Buradan hareketle eğitim sektöründe işe gömülmüşlüğü incelemek, çalışanlar açısından olumlu duygu ve davranışlara dair farkındalık kazandırmak ve birçok olumlu özelliğin geliştirilmesi yönüyle bir gereklilik olarak ileri sürülebilir.

Alan yazın incelendiğinde, Gökaslan (2018) ve Gümüştekin & Varol (2020) dışında öğretmen örnekleminde işe gömülmüşlüğü ele alan çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu durum, eğitim sektöründe işe gömülmüşlüğü dinamiklerini anlamaya yönelik araştırmalara olan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Benzer şekilde uluslararası düzeyde de işe gömülmüşlük üzerine yapılan çalışmaların (Amoah, Annor & Asumeng, 2021; Rajappan, Nair, Kirupa Priyadarshini & Sivakumar, 2017; Sudibjo & Suwarli, 2020; Sun & Huang, 2020; Watson & Buchanan, 2016; Watson, 2018) sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Ayrıca yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin işe gömülmüşlük düzeyini belirlemeye yönelik kullanılan ölçeklerin genel çalışan grupları için geliştirildiği ve öğretmenlere özgü faktörleri yeterince yansıtmadığı ileri sürülebilir.

Gökaslan'ın (2018) çalışmasında Crossley, Bennet, Jex ve Burnfield'in (2007) geliştirdiği ve Türkçeye uyarlaması Akgündüz ve diğ. (2016) tarafından yapılan "Global İşe Gömülmüşlük Ölçeği" kullanılmıştır. Gümüştekin ve Varol'un (2020) araştırmasında ise Ng ve Feldman'ın (2009) çalışmasında yer alan "İşe Gömülmüşlük Ölçeği" veri toplama aracı olarak tercih edilmiştir. Ancak bu ölçekler, genel çalışan popülasyonuna yönelik geliştirildiği için öğretmenlerin mesleki bağlamına özgü bazı kritik bileşenleri yeterince kapsamamaktadır. Öğretmenlerin işe gömülmüşlük düzeylerini belirleyen mesleki faktörler; eğitim-öğretim süreçlerindeki roller, öğrenci etkileşimi, okul kültürü, yönetim desteği ve öğrenci-veli ilişkileri gibi özgün unsurlar içermektedir. Bu nedenle öğretmenlere özgü dinamikleri daha iyi yansıtan bir işe gömülmüşlük ölçeğinin geliştirilmesi ve literatüre kazandırılması önemli bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

Öğretmenlere özgü olarak geliştirilen İşe Gömülmüşlük Ölçeği, öğretmenlerin işlerine olan bağlılıklarını şekillendiren temel dinamikleri anlamak ve bu dinamikleri gerektiğinde iyileştirmek için önemli bir araçtır. Bu ölçek, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını etkileyen unsurları sistematik bir şekilde değerlendirerek eğitim kurumlarının çalışan motivasyonunu artırmaya ve öğretmenlerin meslekte uzun vadeli kalıcılığını desteklemeye yönelik stratejiler geliştirmesine olanak tanımaktadır.

2. Ölçeğin Geliştirilmesi ve Yöntem

2.1. Araştırmanın Sorunsalı

İşletme çalışanları üzerinde geliştirilen işe gömülmüşlük ölçeğinin doğrudan öğretmenlere uygulanması, mesleklerin doğasındaki farklılıklar nedeniyle uygun olmayabilir. İşletme ortamlarında işe gömülmüşlük, genellikle bireylerin iş yerindeki performansları, kariyer hedefleri ve kurumsal bağlılıkları üzerinden değerlendirilir. Ancak öğretmenlik mesleğinde bireysel performans, yalnızca öğretmenin kendi mesleki çabalarıyla sınırlı kalmayıp öğrenci gelişimi, pedagojik süreçler ve eğitim sisteminin genel yapısı ile de doğrudan etkileşim hâlinindedir.

Öğretmenler, meslekleri gereği hem pedagojik süreçlerde hem de öğrenci ve velilerle kurdukları etkileşimlerde aktif rol almaktadır; bu nedenle işe gömülmüşlüklerini ölçmeye yönelik ölçeklerin, mesleğin bu çok yönlü dinamiklerini yansıtacak şekilde tasarlanması gerekmektedir. Her meslek grubunun kendine özgü dinamikleri ve işe bağlılık unsurları bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleği, doğrudan insan gelişimi ve eğitim süreçleriyle ilişkili olduğu için çalışanların işe gömülmüşlüğü'nün bireysel kariyer hedefleri veya kurumsal yapılar üzerinden değerlendirilmemesi gerekir. Öğretmenleri işinde tutan iç ve dış faktörler tanımlanırken mesleğin kendine özgü dinamikleriyle ifade edilmesi, daha etkili bir anlayış elde edilmesine katkı sağlayabilir.

Alan yazın incelendiğinde işe gömülmüşlük ölçeği ile ilgili araştırma makalelerine rastlanmaktadır. Akın ve Reyhanoğlu (2018) "İşe Gömülü Olma Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Türkiye'de Test Edilmesi" başlıklı araştırma makalesinde, işe gömülmüşlüğü ölçmeye yönelik geliştirilen 4 ölçekle ilgili çalışma yürütmüştür. Yaptığı inceleme sonucunda Akın ve Reyhanoğlu (2018); Mitchell ve Lee (2001), Mitchell ve diğ. (2001) ve Felps ve diğ. (2009) tarafından geliştirilen ölçeklerde ifadelerin bütüncül bir yaklaşımdan uzak olduğunu belirtmiştir. Ek olarak araştırmacılar, Crossley ve diğ. (2007) tarafından literatüre kazandırılan ölçeğin diğerlerine kıyasla daha geçerli bir ölçüm aracı olduğunu ifade etmişlerdir (Akın & Reyhanoğlu, 2018). Seyrek (2023) Türkiye'de işe gömülmüşlük üzerine yapılan araştırmaları incelediği çalışmada Crossley ve diğ. (2007), Mitchell ve diğ. (2001), Ng ve Feldman (2009), Felps ve diğ. (2009), Clinton, Knight & Guest (2012), Mitchell ve Lee, (2001) tarafından geliştirilen ölçeklerin kullanıldığını belirterek araştırmaların %44,26'sında Crossley ve diğ. (2007) tarafından geliştirilen işe gömülmüşlük ölçeğinin kullanıldığı yönünde sonuç bildirmiştir. Bu bağlamda Akın ve Reyhanoğlu (2018) tarafından, işe gömülmüşlük ölçekleri arasında Crossley ve diğ. (2007) tarafından geliştirilen ölçeğin diğerlerine kıyasla daha geçerli olduğuna dair ileri sürülen görüşün, Seyrek'in (2023) çalışmasıyla desteklendiği ifade edilebilir. Ancak Candan (2016) tarafından yürütülen çalışmada, Crossley ve diğ. (2007) ölçeğine ilişkin yapılan incelemelerin sonuçları, ölçeğin geçerliliğini tartışmalı hale getirmektedir.

Candan (2016) çalışmada, Crossley ve diğ. (2007) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin tek boyutlu ve yedi maddeden oluştuğu, bu nedenle ölçeğin işe gömülmüşlüğü'nün detaylarını tam anlamıyla yansıtamadığı ifade edilmiştir. Bu eksiklik üzerine Candan (2016), Clinton ve diğ. (2012) tarafından geliştirilen 12 maddelik ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach's α yöntemini kullanmıştır. Güncel çalışmalardan biri olan Ay'ın (2020) araştırmasında da Clinton ve diğ. (2012) tarafından geliştirilen 12 maddelik ölçek kullanılmış ve ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik değerleri

değerlendirilmiştir. Ay (2020) çalışmasında, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçek geçerliliği 0,841, güvenilirliği ise 0,876 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular, işe gömülmüşlük ölçeğinin yapısal geçerliliğinin yüksek ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Öğretmen örnekleminde işe gömülmüşlük davranışını ölçmeyi amaçlayan bu çalışmada da Clinton ve diğ. (2012) tarafından geliştirilen ölçek esas alınarak ilerlenmiştir. Clinton ve diğ. (2012) tarafından geliştirilen İşe Gömülmüşlük Ölçeği, işe gömülmüşlüğü tüm boyutlarını dikkate alması ve orijinal ölçeğin biçimlendirici yapısından kaynaklanan geçerlik ve güvenilirlik sorunlarını bertaraf etmesi nedeniyle tercih edilmiştir.

2.2. Çalışma Grubu ve Ölçeğin Geliştirilmesi

İşe gömülmüşlüğü ölçümüne ilişkin ifadelerin belirlenmesi amacıyla kamuda görev yapmakta olan öğretmenlerle nitel bir araştırma yürütülmüştür. Nitel araştırma yöntemi, ele alınan probleme ilişkin sorgulayıcı, açıklayıcı ve problemi doğal ortamında anlamaya yönelik çabayı ifade etmektedir (Baltacı, 2019). Ayrıca nitel araştırmalar incelenen olay ve olguları bireylerin olaylara ve olgulara atfettiği anlamlara göre yorumlama özelliği taşımaktadır (Merriam & Grenier, 2019). Öğretmenlerin mesleklerinin kendine has özelliklerine ve karşılaşılan özel zorluklara dair derinlemesine bir anlayış elde etmek için nitel yöntem kullanılarak olgu bilim deseni seçilmiştir. Olgu bilim deseni, bireylerin yaşadıkları çevrede meydana gelen olaylar, deneyimler ve olaylara bağlı olarak gelişen algılar, olguları ifade etmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2018).

Araştırmada yöntem olarak nitel yöntemlerden görüşme tekniği tercih edilmiştir. Buna bağlı olarak da veri toplama sürecinde yarı yapılandırılmış bir görüşme formu geliştirilmiştir. Soruların anlaşılır ve birbirini kapatan sorular olup olmadığının belirlenebilmesi için ikisi eğitim yönetimi bilim dalından, birisi Türkçe Ana bilim dalı olmak üzere üç uzman görüşü alınmıştır. Uzmanların önerileri doğrultusunda forma son şekli verilerek 2022-2023 eğitim-öğretim döneminde Sivas il merkezinde eğitimin farklı kademelerinde görev yapan birinci çalışma grubunda yer alan 23 öğretmene uygulanmıştır. Alınan cevaplar içerik analizine tabi tutulmuştur.

Araştırmanın birinci çalışma grubunda yer alan 23 katılımcıya yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanarak ölçek ifadeleri için madde havuzu oluşturulmuştur. Görüşme sorularına verilen yanıtlara göre öğretmenlerin meslekte kalma nedenleri arasında öğretmenlik mesleğine duyulan sevgi, öğrencilere yeni bilgiler kazandırma ve onların hayatlarında olumlu bir etki yaratma arzusu, tatil ve çalışma saatlerinin uygunluğu ile meslek dışı uzmanlık alanlarının bulunmaması gibi faktörler öne çıkmaktadır. Mesleki uyumu artırmak için ise öğretmen maaşlarının ve itibarının yükseltilmesi, sosyal ve kültürel faaliyetlere erişim imkanlarının artırılması, karar alma süreçlerine öğretmenlerin katılımının sağlanması, velilerden gelen haksız eleştirilerin önlenmesi ve okulun fiziki koşullarının iyileştirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Öğretmenler, toplumla ve çevreleriyle olan ilişkilerinde genel olarak olumlu deneyimler yaşadıklarını, toplumun öğretmene saygı duyduğunu ancak bu saygının geçmişe göre azaldığını ifade etmişlerdir. Ayrıca öğretmen olmanın toplumsal ilişkilerde sağladığı avantajlar arasında, yeni şeyler öğrenmenin ve öğretmenin verdiği mutluluk, öğrencilerin hayatlarına dokunmanın tatmini ve tatil imkanları yer almakta; bu unsurlar, mesleğin çekici faktörleri olarak görülmektedir.

Görüşme formundan elde edilen yanıtlar ve işe gömülmüşlük kavramına ilişkin literatürdeki kuramsal çerçevenin kapsamlı incelenmesi sonucunda, öğretmenler için işe gömülmüşlük ölçeğine yönelik aday maddeler geliştirilmiştir. Bu aday maddeler, İnönü Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalından iki, Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalından iki ve Cumhuriyet Üniversitesi Fen ve Matematik Öğretimi Anabilim Dalından bir olmak üzere toplam

beş akademisyenin değerlendirmesine sunulmuştur. Uzmanlardan alınan geri bildirimler doğrultusunda, 37 maddeden oluşan formdan dört madde çıkarılarak ölçek 33 maddeye indirilmiş; ayrıca bazı maddelerin ifadelerinde de değişiklikler yapılmıştır. Ölçeğin uygulanabilirliği ve anlaşılabilirliğini değerlendirmek amacıyla 42 kişilik bir öğretmen grubuyla ön uygulama gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerden alınan geri bildirimler doğrultusunda, ölçek maddeleri ve yönergelerin anlaşılabilirliğinin yeterli olduğu kanaatine varılmış, bu nedenle herhangi bir ek düzenlemeye gidilmemiştir.

2.3. Araştırma Evreni ve Örneklemen Belirlenmesi

İşe gömülmüşlük ölçeği geliştirme sürecinde üç ayrı çalışma grubu ile araştırma süreci ilerletilmiştir. Çalışma gruplarına dair betimleyici özellikler tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 1

İşe gömülmüşlük ölçeği geliştirme aşamasındaki çalışma grupları

Çalışma Grupları	Veri	Gerçekleştirilen Analiz
Birinci Çalışma Grubu	Kadın 12 Erkek 11 toplam 23	Taslak ölçek aday maddelerinin belirlenmesi için İçerik Analizi
İkinci Çalışma Grubu	Kadın 149 Erkek 147 Toplam 296	Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)
Üçüncü Çalışma Grubu	Kadın 180 Erkek 171 Toplam 351	Doğrulacı Faktör Analizi (DFA)

Ayrıca ikinci ve üçüncü çalışma grubu veri setleri birleştirilmiş ve bu birleşik veri seti üzerinden Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmış, madde toplam korelasyonları incelenmiş ve bağımsız örneklem için t-testi yöntemiyle üst %27 ile alt %27'lik grupların puan ortalamaları arasındaki farklılıklar değerlendirilmiştir.

Tablo incelendiğinde birinci grupta yer alan 23 öğretmenin 11'inin erkek, 12'sinin kadın katılımcıdan oluştuğu; ikinci grupta yer alan çalışma grubunun 147'sinin erkek, 149'unun kadın toplam 296 katılımcıdan oluştuğu; üçüncü grupta yer alan çalışma grubunun 171'inin erkek, 180'inin kadın toplam 351 katılımcıdan oluştuğu görülmektedir.

2.4. Verilerin Toplanması

Anket formunda ön bilgilendirme için aydınlatma metni yer almakta olup sonrasında demografik özelliklerin yer aldığı bölüm ve son olarak da 33 maddeden oluşan İşe Gömülmüşlük Ölçek maddeleri yer almaktadır. Geliştirilen İşe Gömülmüşlük Ölçeğindeki maddelere yönelik katılımcı cevapları 5'li Likert üzerinden değerlendirilmiştir. Ölçek puanlamasında 1-1.80 puan arası "kesinlikle katılmıyorum", 1.81-2.60 arası "katılmıyorum", 2.61-3.40 arası "orta derecede katılıyorum" ile, 3.41-4.20 arası "katılıyorum" ve 4.21-5.00 arası ise "kesinlikle katılıyorum" olarak belirlenmektedir. Ölçekten alınabilecek toplam puan 21 ile 105 arasında değişmekte olup puanın yüksekliği öğretmenlerin işe gömülmüşlük düzeylerinin arttığını göstermektedir. Ters kodlama yapılmadığından ölçek puanlarının artışı doğrudan olumlu bir işe gömülmüşlük durumu olarak yorumlanabilir.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada ilk olarak faktör analizine uygunluk belirlenmiştir. Veri setinin faktör analizi uygunluğunu belirleyebilmek için "Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)" ölçütü ve "Bartlett Küresellik Testi" yapılmıştır. Analiz sonuçları, KMO katsayısının .60'ın üzerinde olduğu ve "Bartlett Küresellik Testi" sonuçlarının ise .01 düzeyinde anlamlılık taşıdığı yönünde bulgular

sunmuştur. Bu bulgular, faktör analizi için verilerin uygun olduğu anlamına gelmektedir (Hair, Anderson, Tatham ve Black, 1995). Ölçeğin AFA ve güvenirliğinin belirlenmesi amacıyla SPSS paket programı kullanılmış olup faktör yapısının doğrulanması için de Lisrel 8.72 programından yararlanılmıştır. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA), çok değişkenli istatistiksel bir teknik olup, bir veri setindeki gözlemlenen değişkenlerin altında yatan gizli yapıları (faktörleri) keşfetmek amacıyla kullanılır (Fabrigar ve Wegener, 2012). Tabachnick ve Fidell, (2012) AFA, bir ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için kullanılır. Yeni geliştirilen bir ölçek ya da anketin faktör yapısını belirlemek ve hangi maddelerin hangi faktör altında toplandığını görmek için bu analiz yapılmaktadır. Özellikle sosyal bilimlerde, bir kavramın birden fazla boyutu olabilir. AFA, bu boyutların sayısını ve doğasını belirlemeye yardımcı olmaktadır (Watkins, 2018). Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ise hipotez test etme ve model doğrulama amacıyla kullanılan bir istatistiksel tekniktir. Bir ölçeğin ya da veri setinin önceden belirlenmiş bir faktör yapısına ne derece uyduğunu test etmek için yapılmaktadır. DFA, özellikle ölçek geliştirme ve psikometrik analizlerde yaygın olarak kullanılır (Kline, 2011).

3. Bulgular

Araştırmamızın bu başlığı altında ölçek geliştirme çalışmasının analizi sonucunda ulaşılan bulgular sunulmuştur.

3.1. Açımlayıcı Faktör Analizine (AFA) İlişkin Bulgular

İşe Gömülmürlük Ölçeği'nin (İGÖ) ikinci çalışma grubundaki 296 katılımcıya uygulanmasından önce, faktör analizine uygunluk ve örneklem yeterliliği titizlikle incelenmiştir. Ölçeğin faktör analizine uygunluğunu değerlendirebilmek için "Kaiser-Meyer-Olkin Testi" ve verilerin küresel bir yapıda düzenlenip düzenlenmediğini tespit etmek için "Bartlett Küresellik Testi" uygulanmıştır. Pallant'ın (2007) belirttiği gibi KMO katsayısının .60'ın üzerinde olması gerekmekte ve "Bartlett Küresellik Testi" sonuçlarının .01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunması beklenmektedir. Bu sonuçlar, verilerin faktör analizi için uygunluğunu ortaya koymaktadır. Test bulguları Tablo 2'de detaylı olarak sunulmuştur.

Tablo 2

İGÖ ölçeği AFA göstergeleri

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,833
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3229,939
	df	231
	Sig.	,000

Tabloya göre KMO değeri .83 olarak belirlenmektedir. Bartlett Küresellik Testi sonucunda $p < .01$ anlamlılık değeri elde edilmiştir. Bu durum, verilerin faktör analizi için uygunluğunu desteklemektedir.

İGÖ ölçüm aracı için AFA'nın sonraki aşamasında, ölçme aracının faktör sayısını tespit etmek için faktör özdeğerleri ve açıklanan varyans oranları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

İGÖ ölçeği için faktör özdeğerleri ve açıklanan varyans oranları

Faktör Özdeğerleri	Varyans Oranları
Faktör 1 Özdeğer	3.84
(Açıkladığı Varyans Oranı)	(%18.30)
Faktör 2 Özdeğer	3.34
(Açıkladığı Varyans Oranı)	(%15.91)
Faktör 3 Özdeğer	3.12
(Açıkladığı Varyans Oranı)	(%14.88)

Faktör 4 Özdeğer (Açıkladığı Varyans Oranı)	2.71 (%12.94)
--	------------------

AFA'nın üçüncü aşamasında dört faktörlü yapı incelenmektedir. Faktör yükü yetersiz olan veya binişiklik sorunu olan maddelerin belirlenmesi için Varimax döndürme tekniği uygulanmış ve bu yöntemle faktör yük değerleri analiz edilmiştir. İnceleme sonucunda, maddelerin faktör yük değerlerinin çoğunlukla .30 olduğu görülmüştür. Yapılan analiz sonucuna göre .30'un altında kalan (M13, M16, M23, M33) dört madde ölçekten çıkarılmıştır. Binişiklik sınırı faktör yükü (+,-,15) değeri esas alınarak hesaplanmıştır. Yapılan madde analizine göre her iki faktöre de katkı yapan (M7, M17, M18, M19, M27, M29, M30, M32) sekiz madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu durumda toplam 12 madde ölçme aracından çıkarılmıştır. Bu maddelerin çıkarılması, ölçeğin istatistiksel olarak daha tutarlı ve güvenilir bir yapı sergilemesini sağlamış olmakla birlikte işe gömülmüşlük kavramının teorik boyutlarını temsil etme açısından bazı riskler taşıyabileceği göz önünde bulundurulmuştur. Özellikle uzman görüşleri ve literatür temelinde seçilen bu maddelerin bir kısmı, öğretmenlerin mesleki uyum veya sosyal bağlar gibi işe gömülmüşlük unsurlarını yansıtmayı amaçlamaktadır. Ancak yapılan analizler, bu maddelerin düşük faktör yükleri ve binişiklik sorunları nedeniyle ölçeğin yapı geçerliliğini zayıflatmış olduğunu gösterdiği için çıkarılmaları, ölçeğin genel yeterliliğini artırmak adına gerekli görülmüştür. Bu karar, ölçeğin teorik kapsamını daraltma riskine karşı kalan maddelerin işe gömülmüşlük kavramını yeterli düzeyde temsil ettiği sonucuna dayandırılmıştır.

Yapılan analize göre; birinci faktör olan örgütsel uyum boyutunda sekiz; ikinci faktör olan çevre boyutunda beş; üçüncü faktör olan örgütsel bağlantılar boyutunda beş; dördüncü ve son faktör için feda edilenler boyutunda üç madde olmak üzere 33 maddeden oluşan İGÖ toplam 21 maddeye düşürülmüştür. Tablo 4'te İGÖ'ye yönelik AFA sonuçları sunulmuştur.

AFA sonuçlarına göre, İGÖ'nün dört faktörlü yapısı, toplam varyansın %62,02'sini açıklamaktadır. Büyüköztürk'ün (2008) belirttiği üzere, açıklanan toplam varyans oranının %40 ile %60 arasında olması çok faktörlü ölçeklerde genellikle yeterli görülmektedir. Bu durumda AFA sonucunda dört faktörlü ölçeğin açıkladığı toplam varyans oranı yeterli kabul edilebilir.

Tablo 4 incelendiğinde, birinci faktörün toplam varyansın %18,30'unu tek başına açıkladığı görülmektedir. Bu faktör altında yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin ise .52 ile .76 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu maddeler öğretmenlerin mesleğine olan uyumlarına işaret ettiği için birinci faktör "örgütsel uyum" olarak adlandırılmıştır. İkinci faktör, toplam varyansın %15,91'ini açıklamaktadır. Bu faktör altındaki maddelerin faktör yükleri ise .63 ile .89 arasında değişiklik göstermektedir.

Bu maddeler öğretmenlerin yaşadığı çevre ile ilgili olduğundan ikinci faktör "çevre boyutu" olarak adlandırılmıştır. Üçüncü faktör, toplam varyansın % 14,88'ini tek başına açıklamaktadır. Bu faktör altında toplanan maddelerin faktör yükleri .60 ile .81 arasında farklılık göstermektedir. Bu maddeler öğretmenlerin ilişki ve bağlantılarına işaret etmektedir bundan dolayı üçüncü faktör "örgütsel bağlantılar" olarak isimlendirilmiştir. Dördüncü faktör, toplam varyansın % 12,94'ünü tek başına açıklamakta olup bu faktör altında toplanan maddelerin faktör yükleri .89 ile .91 arasında farklılaşmaktadır. Bu faktördeki maddeler öğretmenlerin meslekten uzaklaştığında neleri feda ettikleriyle ilgili olduğu için dördüncü faktör "feda edilenler" olarak ifade edilmiştir.

Tablo 4

İGÖ'ye ilişkin AFA sonuçları

Madde No	Madde	Faktör1 Örgütsel Uyum	Faktör2 Çevre	Faktör3 Örgütsel Bağlantılar	Faktör4 Feda Edilenler
M1	Kişilik özelliklerim öğretmenlik mesleği için uygundur.	.632			
M2	Beceri ve yeteneklerimi eğitim- öğretim süreci için en iyi şekilde kullanırım.	.516			
M3	Öğretmenlik yaparken kendimi işime kaptırıyorum.	.711			
M4	Öğretmenlik mesleğini yaparken zihnim daha kıvrak ve aktiftir.	.677			
M5	Yaşam tarzım öğretmenlik mesleği için uygundur.	.640			
M6	Hedeflerime öğretmenlik mesleği ile ulaşabilirim.	.656			
M8	Öğretmenlik mesleği yeni şeyler öğrenme ve kendimi geliştirme imkânı sağlar.	.671			
M9	Öğretmenlik yaparken kendimi çok mutlu hissediyorum.	.767			
M24	Yaşadığım yer bir çok faaliyet (gezi, spor,sanat vb) yapmama olanak sağlıyor.		.627		
M25	Yaşadığım yeri birçok açıdan severim.		.889		
M26	Yaşadığım yer, eşim ve ailem için uygun bir yerdir.		.858		
M28	Yaşadığım yerden ayrılırsam, burayı birçok açıdan özlerim.		.836		
M31	Öğretmenlikten ayrılırsam bile yaşadığım yerde yaşamaya devam ederim.		.761		
M10	Meslektaşlarımla ilişkilerim iyidir.			.747	
M11	Öğrencilerim ile ilişkilerim iyidir.			.851	
M12	Velilerim ile ilişkilerim iyidir.			.768	
M14	Okula yeni gelen meslektaşlarıma oryantasyon sürecinde yardımcı olmaya çalışırım.			.598	
M15	Okuldaki tüm paydaşlarla iletişim içerisinde olmak beni mutlu eder.			.635	
M20	Öğretmenlikten ayrılırsam daha çok para kazanabileceğim bir iş bulamam.				.910
M21	Öğretmenlikten ayrılırsam daha prestijli bir iş bulamam.				.904
M22	Öğretmenlikten ayrılırsam kendimi daha özgür hissedebileceğim bir iş bulamam.				.888
Açıklanan Varyans (%)		%18.30	%15.91	%14.88	%12.94
Toplam = 62.02					

3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

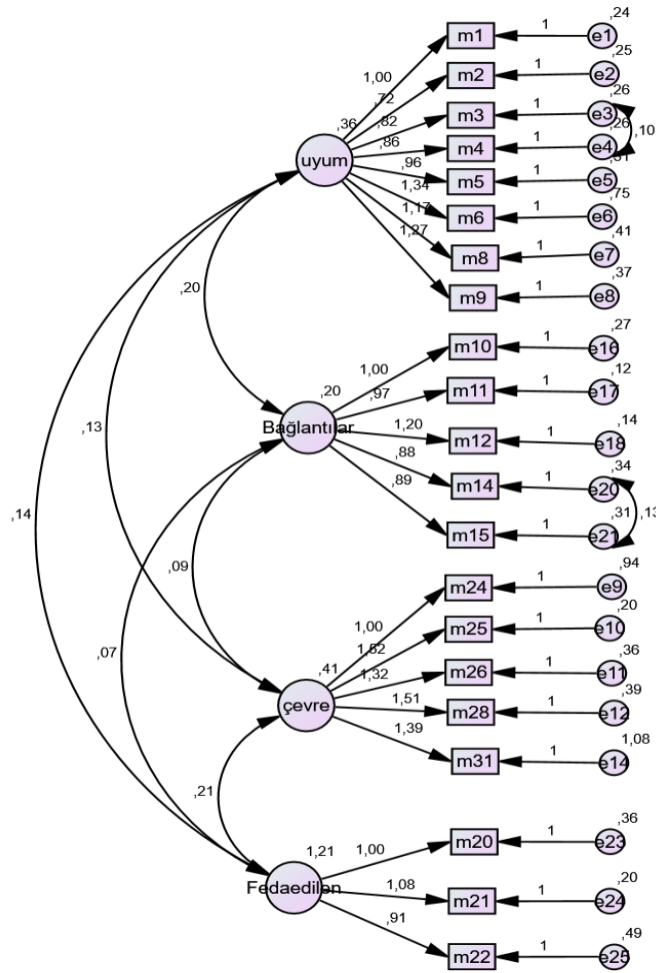
Araştırmada İGÖ'nün yapı geçerliğini tespit etmek amacıyla üçüncü çalışma grubunda 351 öğretmenden elde edilen veriler DFA'ya tabi tutulmuştur. DFA yapılırken AFA sonucunda ulaşılan dört faktörlü yapı değerlendirilmeye alınmıştır.

Tablo 5

İGÖ'nün DFA ile hesaplanan uyum indeksleri

DFA Uyum İndeksi	Çalışma Bulguları	İyi Model Ölçütleri (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2010)
Ki-Kare/Serbestlik Derecesi	χ^2/sd 561.03/224=2.50	< 5
Uygunluk İndeksi	GFI .86	$\geq .85$
Normlaştırılmamış Uygunluk İndeksi	NNFI .95	$\geq .90$
Karşılaştırmalı Uygunluk İndeksi	CFI .95	$\geq .90$
Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü	SRMR .077	$\leq .08$
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	RMSEA .070	$\leq .08$

Tablo 5'e göre DFA sonucunda ulaşılan uyum indekslerinin (CFI, GFI, SRMR, RMSEA, NNFI, χ^2/sd) iyi düzeyde olduğu görülmektedir. İGÖ ile ilgili maddeler ve bu maddelerin örtük değişkenlerle ilişkisini temsil eden standardize edilmiş



katsayıların yer aldığı yol şeması Şekil 1'de sunulmuştur.

$$Chi-Square= 561.03, df= 224, p-value=.0000, RMSEA=.070$$

Şekil 1

İGÖ'ye ilişkin madde-örtük değişken ve örtük değişkenler arasındaki standardize edilmiş katsayıları gösteren yol şeması

Çok boyutlu ölçeklerin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulması gerekliliğine atıf yapan Meydan ve Şeşen (2015), bu uygulamayla birinci ve ikinci düzey DFA test sonuçlarının kıyaslanabilir olduğunu belirtmektedir.

boyutu için Cronbach α .87, “Çevre” boyutu için .84, “Örgütsel Bağlantılar” boyutu için .79 ve “Örgütsel Feda Edilenler” boyutu için .83 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin genel iç tutarlılığı ise .89 olarak belirlenmiştir. Cronbach α değerleri, bu boyutlardaki maddelerin birbirleriyle tutarlı olduğunu ve güvenilir bir ölçüm sağladığını ifade eder. Ölçeğin geneline ilişkin .89’luk genel Cronbach α değeri ise ölçeğin genel anlamda güçlü bir iç tutarlılığa sahip olduğunu ve güvenilir bir ölçek olarak kullanılabileceğini belirtmektedir. Bu durum, İGÖ’nün ilgili boyutlarıyla çalışılacak araştırmalarda güvenilir sonuçlar vereceği anlamına gelir.

3.4. Ölçekteki Maddelerin Ayırt Edicilik Özelliğine İlişkin Bulgular

İşe Gömülmüşlük Ölçeği’nin maddelerinin iç tutarlılığını değerlendirmek amacıyla Cronbach α katsayısı ve madde-toplam puan korelasyonları belirlenmiştir. Bu korelasyon, madde analizinde yaygın olarak kullanılan bir tekniktir. Bu analizin bir parçası olarak, ölçeğin toplam puanlarına dayalı olarak oluşturulan alt ve üst grupların madde ortalamaları arasındaki farklılıklar, bağımsız t-testi kullanılarak incelenmiştir. İkinci ve üçüncü çalışma gruplarında yer alan toplam 642 öğretmenin ölçek puanları sıralanmış ve en düşük ile en yüksek puanlı iki grup (her biri 173 kişi) belirlenmiştir. Bu iki grubun puan ortalamaları karşılaştırılarak farklar analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7

İGÖ’nün boyutlarının madde toplam korelasyonları ve üst %27 ve alt %27’lik grupların puan ortalamaları arasındaki farklara ilişkin bağımsız örneklem için t-testi sonuçları

	Madde No	Grup	X_{ort}	Sd	Madde-Toplam Korelasyonu	T-değeri	p
FAKTÖR 1 Örgütsel Uyum	S1	Alt %27	4.85	0.362	.536	8.381	.000
		Üst%27	3.60	0.871			
	S2	Alt %27	4.85	0.362	.436	8.247	.000
		Üst%27	3.90	0.632			
	S3	Alt %27	4.85	0.362	.467	8.315	.000
		Üst%27	3.78	0.733			
	S4	Alt %27	4.78	0.423	.546	9.362	.000
		Üst%27	3.60	0.672			
	S5	Alt %27	4.85	0.427	.553	8.977	.000
		Üst%27	3.40	0.928			
	S6	Alt %27	4.65	0.580	.607	14.594	.000
		Üst%27	2.53	0.716			
FAKTÖR 2 Çevre Boyutu	S8	Alt %27	4.85	0.362	.572	12.002	.000
		Üst%27	2.95	0.920			
	S9	Alt %27	4.83	0.385	.601	12.051	.000
		Üst%27	3.00	0.877			
	S25	Alt %27	4.60	0.545	.561	17.768	.000
		Üst%27	2.42	0.549			
	S26	Alt %27	4.78	0.480	.488	10.928	.000
		Üst%27	3.08	0.859			
	S28	Alt %27	4.53	0.716	.580	14.081	.000
		Üst%27	2.45	0.597			
	S29	Alt %27	3.85	0.921	.344	8.200	.000
		Üst%27	2.38	0.667			
FAKTÖR 3 Örgütsel Bağlantılar	S31	Alt %27	4.40	0.810	.356	10.970	.000
		Üst%27	2.53	0.716			
	S10	Alt %27	4.90	0.304	.444	7.619	.000
		Üst%27	4.03	0.660			
	S11	Alt %27	5.00	0.001	.489	9.115	.000
		Üst%27	4.13	0.607			
	S12	Alt %27	4.97	0.158	.496	8.661	.000
		Üst%27	3.78	0.862			
	S14	Alt %27	4.85	0.362	.516	8.363	.000
		Üst%27	3.70	0.791			

FAKTÖR 4 Feda Edilenler	S15	Alt %27	4.83	0.446	.485	7.833	.000
		Üst%27	3.70	0.791			
	S20	Alt %27	3.78	0.974	.424	8.300	.000
		Üst%27	2.28	0.599			
	S21	Alt %27	3.95	0.986	.470	9.185	.000
		Üst%27	2.28	0.599			
	S22	Alt %27	4.00	1.038	.487	9.284	.000
		Üst%27	2.33	0.474			

$p < 0.5$

Ölçek maddelerinin hedefledikleri özellikleri doğru bir şekilde ölçüp ölçemediklerini ve katılımcılar arasında bu özelliklere göre ayırım yapabilme yeteneklerini değerlendirmek amacıyla alt ve üst grupların puan ortalamaları arasındaki farkları incelemek amacıyla madde analizleri gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları, gruplar arasındaki puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymuştur ($p < .001$). Tablodaki tüm maddelerin t değerleri anlamlıdır. Bu, ölçek maddelerinin hedeflenen davranışları sergileyen bireyleri, sergilemeyenlerden başarılı bir şekilde ayırt edebildiğini göstermektedir. Ayrıca, Tablo 7'de görüldüğü üzere, ölçek maddeleri için hesaplanan madde-toplam puan korelasyon katsayıları 0.344 ile 0.607 arasında farklılık göstermektedir. Bu sonuçlar, ölçek maddelerinin iç tutarlılık açısından yeterli olduğunu işaret etmektedir.

4. Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerin işe gömülmüşlük düzeylerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması olan bu araştırmada önce nitel yöntemle madde havuzu oluşturulmuş ardından bu ifadelerle yönelik uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzman görüşü doğrultusunda 4 ifade ölçekten çıkarılmış ve ölçek madde sayısı 33 maddeye düşürülmüştür.

Mevcut bulgular, KMO ve “Bartlett Küresellik Testi” bulgularına dayanarak, ölçme aracının faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. KMO testinin sonucu, örneklem yeterliliğinin iyi düzeyde olduğunu ve verilerin faktör analizi ile incelenebileceğini ortaya koymaktadır. Önceki işe gömülmüşlük ölçekleri de incelendiğinde, benzer şekilde Bartlett'in Küresellik testinin anlamlı çıktığı ve KMO değerlerinin .60'dan büyük olduğu görülmektedir. Bu tutarlılık, işe gömülmüşlük ölçeklerinin genel olarak faktör analizi için uygun olduğunu ve farklı çalışmalarda kullanılan bu tür ölçeklerin yapısal geçerliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Mevcut araştırmanın bulguları incelendiğinde Açıklayıcı Faktör Analizine göre dört faktörlü yapı ortaya çıkmaktadır. Bulgulara göre Varimax döndürme tekniği kullanılarak elde edilen faktör yük değerleri analizi sonucunda toplam 12 madde ölçme aracından çıkarılmıştır. Yapılan analizler sonucunda faktör 1 olarak belirlenen örgütsel uyum boyutunda 8; faktör 2 olarak belirlenen çevre boyutunda 5; faktör 3 olarak belirlenen örgütsel bağlantılar boyutunda 5; faktör 4 olarak belirlenen feda edilenler boyutunda ise 3 madde olmak üzere toplam 21 maddelik bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Önceki işe gömülmüşlük ölçeklerindeki faktörlerle mevcut araştırmadaki faktörler kıyaslandığında mevcut araştırmanın çevresel yapıdaki tüm faktörlerin çevresel uyum boyutunda birleştiği; bağlantı ve fedakarlık ile ilgili maddelerin elendiği görülmektedir. Bu durum, Akın ve Reyhanoğlu (2018) tarafından önceki işe gömülmüşlük ölçeklerinin test edildiği araştırmayla daha iyi anlaşılabilir. Araştırmacılar ölçekteki faktör yapılarını ve bu yapılardaki madde sayılarını, toplam madde sayısını tablo halinde özetlemiştir.

Tablo 8

İşe gömülmüşlük ölçekleri

Çalışmalar	Örgütsel	Çevresel/Toplumsal
------------	----------	--------------------

	Uyum	Bağlantı	Fedakarlık	Uyum	Bağlantı	Fedakarlık	Toplam
Mitchell ve diğ. (2001)	9	7	10	5	6	3	40
Mitchell ve Lee (2001)	6	7	9	5	4	3	34
Felps ve diğ. (2009)	3	3	3	3	6	3	21
Crossley ve diğ. (2007)	-	3	4	-	-	-	7
Clinton ve diğ. (2012)	2	2	2	2	2	2	12
Geliştirilen ölçek	8	5	3	5	-	-	21

Kaynak: Akın ve Reyhanoğlu, 2018 araştırmasından uyarlanmıştır.

Bu tabloya göre Crossley ve diğ. (2007) dışındaki ölçeklerde (Mitchell ve Lee, 2001; Mitchell ve diğ. 2001; Felps ve diğ. 2009) örgütsel ve çevresel olmak üzere iki ana başlık oluşturulmuş ve her iki başlığın altında uyum, bağlantı ve fedakarlık boyutlarının madde sayıları ifade edilmiştir. Akın ve Reyhanoğlu (2018) araştırmasındaki tabloya Ay (2020) araştırmasında kullanılan Clinton ve diğ. (2012) geliştirmiş olduğu ölçekle ilgili bilgiler eklenmiştir. Tablo 8 incelendiğinde Clinton ve diğ. (2012) geliştirmiş olduğu ölçekle ilgili de iki ana başlık ve bu başlıklarda uyum, bağlantı ve fedakarlık boyutlarındaki maddelerin nelerin olduğu belirtilmiştir. Birçok araştırmada ölçme aracı olarak kullanılan Crossley ve diğ. (2007) tarafından geliştirilen ölçek yalnızca örgütsel bağlantı ve örgütsel fedakârlık yönüyle işe gömülmüşlük davranışlarını ölçmektedir.

Mevcut araştırmanın DFA sonucuyla ilgili bulgular incelendiğinde modelin verilerle iyi bir uyum içinde olduğu görülmektedir. Bu durum, modelin yapı geçerliliğinin sağlam olduğunu ve araştırmada kullanılan teorik yapının veri seti ile uyumlu olduğunu göstermektedir. Böylece hipotezlerin test edilmesi ve sonuçların yorumlanması açısından güvenilir bir temel oluşturulmuştur.

Mevcut araştırmada ölçeğin güvenirliğine ilişkin bulgular incelendiğinde Cronbach α katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Mitchell ve diğ. (2001) çalışmasında .87; Mitchell ve Lee (2001) çalışmasında güvenirlik .84; Felps ve diğ. (2009) çalışmasında .88; Crossley ve diğ. (2007) çalışmasında .89; Clinton ve diğ. (2012) çalışmasında ise .87 olarak belirlenmektedir. Bu bağlamda tüm işe gömülmüşlük ölçeklerinde Cronbach α katsayısı değerlerinin birbirine yakın oranda ve yüksek bir güvenirliğe işaret ettiği belirtilebilir.

Mevcut araştırmada ölçekteki maddelerin ayırt edicilik özelliğine ilişkin bulgulara bakıldığında ölçek maddelerinin, ölçmeyi hedefledikleri davranışları sergileyen veya sergilemeyen bireyleri ayırt edebildiği görülmektedir. Bu durum ölçeğin geçerliliği açısından önemli bir göstergedir ve ölçek maddelerinin ölçmeyi amaçladığı yapıyı doğru bir şekilde değerlendirdiğini ortaya koyar. Böylece ölçekten elde edilen verilerin güvenirliği ve sonuçların geçerliliği desteklenmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler için işe gömülmüşlük ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin farklı demografik gruplar, eğitim kademeleri ve coğrafi bölgelerdeki öğretmenler üzerinde uygulanması, ölçeğin genel geçerliliğini ve güvenirliğini test etmek için faydalı olabilir. İşe gömülmüşlüğü zaman içindeki değişimlerini incelemek amacıyla ölçeğin boyutsal araştırmalarda kullanılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Akgündüz, Y., Güzel, T., & Harman, S. (2016). Yöneticiye güven ve dağıtımsal adalet çalışanların işe gömülmüşlüğüne nasıl etkiler? *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 16(2), 351-362.
- Akın, Ö., & Reyhanoğlu, M. (2018). İşe gömülü olma ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliğinin Türkiye’de test edilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 313-327.
- Akman, Y. (2016). Yıkıcı liderlik ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 12(3), 627-653.
- Amoah, V. S., Annor, F., & Asumeng, M. (2021). Psychological contract breach and teachers' organizational commitment: The mediating roles of job embeddedness and leader-member exchange. *Journal of Educational Management*, 5(5), 634-649.
- Ay, P. (2020). *Banka çalışanlarının işe gömülmüşlükleri ve tükenmişlikleri arasındaki ilişki: Karaman ilinde bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Bilgici, B. G., & Ünver, N. (2021). Okul öncesi öğretmen adaylarının eğitimde teknoloji kullanımına yönelik kaygılarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(2), 580-593.
- Can, N. (2009). Öğretmenlerin sınıfta ve okulda liderlik davranışları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 385-399.
- Candan, H. (2016). A research on the relationship between job embeddedness with performance and burnout of academicians in Turkey. *Journal of Business and Management*, 18(3), 68-80.
- Chen, B. T. (2017). Service innovation performance in the hospitality industry: The role of organizational training, personal-job fit and work schedule flexibility. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 26(5), 474-488.
- Clinton, M., Knight, T., & Guest, D. E. (2012). Job embeddedness: A new attitudinal measure. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(1), 111-117.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & 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, 1031-1042.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Dağ, İ., & Göktürk, T. (2014). Sınıf yönetiminde liderlik ve liderliğin sınıf yönetimine katkıları. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 27, 171-184. doi:10.9761/JASSS2429
- Dedeoğlu, T., Özdevicioğlu, M., & Oflazer, S. (2016). Örgütlerde işe gömülmüşlüğü çalışanların iş ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi, iyimserliğin rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47, 135-146.
- Fabrigar, L. R., & Wegener, D. T. (2012). *Exploratory factor analysis*. Oxford University Press.

- 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.
- Gong, Y., Chow, I. H., & Ahlstrom, D. (2011). Cultural diversity in China: Dialect, job embeddedness, and turnover. *Asia Pacific Journal of Management*, 28(2), 221-238.
- Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi, bir alan çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 25-46.
- Gümüştekin, G., & Varol, İ. (2020). Mesleki benlik saygısının işe gömülmüşlük üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Dünya İnsan Bilimleri Dergisi*, 2020(2), 181-204.
- Harris, K. J., Wheeler, A. R., & Kacmar, K. M. (2011). The mediating role of organizational job embeddedness in the LMX–outcomes relationships. *The Leadership Quarterly*, 22, 271-281.
- Hair Jr, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., William, C. ve Black (1995). Multivariate data analysis with readings. Prentice Hall.
- Holtom, B. C., & Inderrieden, E. J. (2006). Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover. *Journal of Managerial Issues*, 18, 435-452.
- Karatepe, O. M. (2016). Does job embeddedness mediate the effects of coworker and family support on creative performance? An empirical study in the hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(2), 119-132.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford.
- Kürkçü, M. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin öğretmen özerkliği davranışları akademik iyimserlik düzeyleri ve öğretmen liderliği algıları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., & Burton, J. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47, 711-722.
- Mazıoğlu, V., & Kanbur, E. (2020). Algılanan örgütsel desteğin işe gömülmüşlük üzerine etkisi, kişi-iş uyumunun aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1639-1654.
- Merriam, S. B., & Grenier, R. S. (2019). *Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Mitchell, T. R., & 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., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1121.

- Murphy, W. M., Burton, J. P., Henagan, S. C., & Briscoe, J. P. (2013). Employee reactions to job insecurity in a declining economy: A longitudinal study of the mediating role of job embeddedness. *Group & Organization Management*, 38(4), 512-537.
- Nafei, W. (2015). The role of job embeddedness on quality of work life and organizational citizenship behavior: A study on Menoufia University Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(4), 215.
- Ng, T.W.H., & Feldman, D.C. (2009). Occupational embeddedness and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 863-891.
- Ordu, A., & Çetinkaya, H. (2018). Okul yöneticilerinin toksik (zehirli) liderlik davranışları ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 15-28.
- Rajappan, S., Nair, R. S., Kirupa Priyadarshini, M., & Sivakumar, V. (2017). Exploring the effect of workplace spirituality on job embeddedness among higher secondary school teachers in Ernakulam district. *Cogent Business & Management*, 4(1), 1334419.
- Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L. L., Hill, J. E., & Brennan, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected
- Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L. L., Hill, J. E., & Brennan, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work & Family*, 11(2), 183-197.
- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 217-233
- Seyrek, E. (2023). Türkiye’de işe gömülmüşlük üzerine yapılan araştırmaların içerik analizi. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32, 186-208.
- Sudibjo, N., & Suwarli, M. N. B. (2020). Job embeddedness and job satisfaction as a mediator between work-life balance and intention to stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(8), 311-331.
- Sun, X., & Huang, A. (2020). Development of Chinese primary school teachers' job embeddedness scale. *Palgrave Communications*, 6(1), 1-7.
- Şanlı, S. C. (2016). İş gören avukatlığı ve algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe gömülmüşlük ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma [Yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Topcu, İ., & Ersoy, M. (2020). Eğitim yönetiminde teknoloji kullanımına ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(1), 4930-4955.
- Watkins, M. W. (2018). Keşfedici faktör analizi: En iyi uygulamaya yönelik bir rehber. *Siyah Psikoloji Dergisi*, 44(3), 219-246.
- Watson, J. M. (2018). Job embeddedness may hold the key to the retention of novice talent in schools. *Educational Leadership Administration: Teaching and Program Development*, 29(1), 26-43.

Watson, J., & Buchanan, J. O. (2016). Using job embeddedness to explain new teacher retention. *NCPEA Education Leadership Review*, 17(1), 1-16.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. baskı). Seçkin Yayıncılık.

EXTENDED SUMMARY

The information and technology age has led to profound transformations in various fields, including education, requiring a redefinition of goals within educational organizations. Teachers play a critical role in ensuring sustainable success in education, making it essential to focus on their needs and expectations. In this context, factors influencing teacher performance are central.

Mitchell et al. (2001) argue that teacher performance is shaped by personal, organizational, and environmental factors. Balancing these elements is key for effective teacher performance. The theory of job embeddedness provides a valuable framework for understanding teachers' relationships with their organizations. This theory highlights three dimensions influencing retention: connections, alignment, and sacrifices. Connections refer to the social relationships teachers build with colleagues, while alignment refers to the congruence between personal goals and organizational values (Akgündüz et al., 2016). Sacrifices refer to the material and emotional costs teachers would face if they left their jobs (Dedeoğlu et al., 2016).

Studies indicate that job embeddedness variable increases the positivity of positive variables and reduces the negative effects of negative variables (Ay, 2020). In educational settings, this means that job embeddedness can increase teachers' positive emotions and constructive behaviors while acting as a protective shield against negative ones. However, direct evidence supporting this relationship is lacking. Research on job embeddedness in education is limited, with only two studies specifically addressing it (Gökaslan, 2018; Gümüştekin & Varol, 2020). Moreover, none of these studies employed tools that directly measure teachers' job embeddedness behaviors.

Thus, developing a teacher-specific job embeddedness scale is essential to fill this gap. Such a scale would provide an effective tool for measuring teachers' job embeddedness, aiding school management in making strategic decisions and improving educational quality. Existing job embeddedness scales developed for business employees may not be directly applicable to teachers due to differences in professional dynamics. Therefore, a scale tailored to teachers' unique needs and characteristics is necessary.

Research on existing job embeddedness scales reveals gaps. The scales developed by Akin and Reyhanoğlu (2018); determined that the scales developed by Mitchell and Lee (2001), and Felps et al. (2009) lacked a holistic approach, while they accepted the Crossley et al. (2007) scale as more valid. However, Candan (2016), tested the reliability of the 12-item scale developed by Clinton et al. (2012) as it was one-dimensional and consisted of seven items, and did not reflect the details of job embeddedness. Ay (2020) also obtained high validity and reliability values using this scale.

In the present study, a qualitative research was planned and a phenomenological design was used to determine candidate items for the job embeddedness scale for teachers, taking into account the scale of Clinton et al. (2012). This method aims to offer a comprehensive understanding of the unique characteristics of the teaching profession and the challenges teachers encounter. In this context, the interview technique was chosen, and a semi-structured interview form was developed based on expert opinions. Interviews conducted in Sivas during the 2022-2023 academic year

revealed that teachers stayed in the profession due to their love for teaching, the desire to have a positive impact on students, and favorable working conditions. Professional alignment was identified as involving salary increases, enhanced status, and participation in decision-making.

The initial draft of the scale, developed from the literature review and interview results, consisted of 37 items. After evaluation by five academics, the scale was reduced to 33 items. A pre-test with 42 teachers confirmed the clarity and comprehensibility of the scale. The scale development process involved 670 teachers across three different groups. Data was collected through a survey containing demographic information and 33 items from the Job Embeddedness Scale, with responses evaluated on a 5-point Likert scale.

To assess the data's suitability for factor analysis, KMO and Bartlett's Test were conducted. The results indicated that the data were suitable for analysis, with a KMO value of .83 and a p-value of less than .01. "Exploratory Factor Analysis" (EFA) revealed a four-factor structure. After removing four items due to low factor loadings and cross-loading issues, a 21-item scale emerged. The factors identified were "Organizational Alignment," "Environment," "Organizational Connections," and "Sacrifices," explaining 62.02% of the variance.

"Confirmatory Factor Analysis" (CFA) demonstrated good fit indices, confirming that the model aligned well with the data. Internal consistency was verified through Cronbach's alpha analysis, yielding high values: .87 for "Organizational Alignment," .84 for "Environment," .79 for "Organizational Connections," and .83 for "Sacrifices." The overall reliability was found to be .89, confirming the scale's internal consistency. Item analysis showed the scale effectively measured the targeted behaviors, with significant differences observed in subgroup comparisons. Inter-item correlations further supported the scale's internal consistency.

The research findings revealed that the job embeddedness scale developed for teachers is a valid and reliable measurement tool. It is recommended that the scale be applied to teachers with different demographic characteristics, education levels and geographical regions to test its validity and reliability. It is also recommended that the scale be used in longitudinal studies to examine changes in job embeddedness levels. This study makes a significant contribution to the field by presenting a customized, valid, and reliable instrument for measuring job embeddedness among teachers. It provides valuable insights for educational organizations, helping them enhance teacher retention and job satisfaction.