




Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Perception of Organizational Belonging Scale: Validity and Reliability Study

Sayfa | 758

Osman Faruk TATAR , Doktora Öğrencisi, Mersin Üniversitesi, faruktataroglu@gmail.com

N. Bilge UZUN , Doç. Dr., Mersin Üniversitesi, n.bilgeuzun@gmail.com

Geliş tarihi – Received: 25 Nisan 2023
Kabul tarihi - Accepted: 4 Ağustos 2023
Yayın tarihi - Published: 28 Aralık 2023



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2023), 14 (2), 758-780.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2023), 14 (2), 758-780.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Öz. Bu çalışma öğretmenlerin örgütsel aidiyet algısı düzeylerini ortaya koymaya yönelik bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. Geçerlik kapsamında; uzman değerlendirmeleri rasyonel yaklaşım temelinde sürdürülmüş, istatistiksel olarak açılımlı faktör analizi (AFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve yakınsak geçerlik analizleri ile yapı geçerliliği test edilmiştir. Güvenirlik analizlerinde kapsamında ise belirlenen üç alt faktörün Cronbach Alpha katsayılarına ve CR birleştirici güvenirlik belirleme tekniklerinden yararlanılmıştır. 50 maddelik ön deneme formu araştırmanın birinci çalışma grubu 390 öğretmene uygulanmış, AFA sayıtları test edildikten sonra öz değerler, yamaç eğim grafiği gibi faktör analizleri sonrası ölçeğin üç faktörlü ve 21 maddelik nihai formu oluşturulmuştur. Açıklanan toplam varyans %60.726 olarak belirlenmiştir. Ölçek yapısının Cronbach Alpha katsayıları alt faktörler için sırasıyla 0.907, 0.875, 0.859 olarak hesaplanmıştır. DFA için yeni bir çalışma grubuyla çalışılmış ve 21 maddelik nihai form toplam 291 katılımcıya uygulanmıştır. DFA analizleri ile test edilen modelde maddelerin standartlaştırılmış değerleri 0,59 ile 0,85 arasında olup, üç faktör için T değerlerinin istatistiksel olarak manidar/anlamli olduğu ($p<,001$) belirlenmiştir. DFA analizleri uyum indeksleri incelendiğinde ise çoklu değerlendirme bakış açısı ile incelendiğinde genel hali ile bu modelin mükemmel uyum sergilediği konusunda karara varılmıştır. Üç faktörlü yapının DFA bulgularıyla sınıyan yakınsak geçerlik ölçütüne bakıldığında ise ölçeğin tüm alt boyutlarında CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olması ve belirlenen AVE değerlerinin 0,50'ten büyük olması yakınsak geçerlik ölçülerinin sağlandığını göstermektedir. İkinci çalışma gurubu Cronbach Alfa güvenirlik analizi sonucu Ölçeğinin kurumsal aidiyet alt faktörü için 0.92, katılımsal aidiyet için 0.86, bireysel aidiyet için ise 0,89 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular ölçeğin bilimsel ve psikometrik açıdan güvenilir, geçerli olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: *örgütsel aidiyet, öğretmenler, ölçek geliştirme.*

Abstract. This study is a scale development study aimed at revealing teachers' organizational belonging perception levels. In the reliability analysis, Cronbach's Alpha coefficients of the three sub-factors and CR associative reliability determination techniques were used. The 50-item pre-trial form was applied to 390 teachers in the first study group of the research, and after the EFA assumptions were tested, the final form of the scale with three factors and 21 items was created after factor analyzes such as eigenvalues and slope graph. The total variance explained was determined as 60,726%. The Cronbach Alpha coefficients of the scale structure were calculated as 0.907, 0.875, and 0.859 for the sub-factors, respectively. A new study group was studied for CFA and the final 21-item form was applied to a total of 291 participants. The standardized values of the items in the model tested with CFA analyzes were between 0.59 and 0.85, and the T values for the three factors were found to be statistically significant ($p<.001$). When the fit indices of the CFA analyzes are examined, it is concluded that this model exhibits a perfect fit when it is examined from the point of view of multiple evaluations. As a result of the Cronbach Alpha reliability analysis of the second study group, it was calculated as 0.92 for the institutional belonging sub-factor of the Scale, 0.86 for the participatory belonging, and 0.89 for the individual belonging. These findings showed that the scale is scientifically and psychometrically reliable and valid.

Keywords: *organizational belonging, teachers, scale development.*



Extended Abstract

Introduction. Teachers, who play a role in raising people and creating society, play a leading role in increasing the quality and quality of education. For this reason, it is indispensable for the ultimate goals of the institutions for teachers to enjoy their profession and to work happily and peacefully in their institutions (Öztaş, 2010). Personnel who have positive thoughts towards the organizations they work for see themselves as a part of this organization, respect the decisions of the organization and its members and approach it positively. The high level of organizational belonging perceived by teachers enables teachers to do their jobs well, and this attitude makes a significant contribution to the achievement of the goals of the institution. Organizational belonging, generally exhibiting behavior in line with the goals of the organization (Altunkaya, 2019; Bacızade, 2017), the willingness of employees to integrate themselves with their organizations and to participate in corporate activities, the desire to stay/continue in the organization, the efforts made for the adoption, approval and realization of the organization's vision and decisions by the employees. (Nongo and Ikyanyon, 2012; Öztop, 2014). When we look at the measurement tools that measure the organizational belonging of teachers, it is seen that there are some measurement tools in foreign sources and there is a limited number of adaptation studies into Turkish (Çintay, 2018), and there is no study in which the scale was developed in Turkish. Therefore, the aim of the present study is to develop a scale to reveal teachers' organizational belonging levels.

Method. The research is a basic research designed with the aim of developing a scale to reveal teachers' organizational belonging perception levels. In order to determine the study group of the research, a scaling approach was applied through graduated sums aimed at placing in a different place on the scale, based on the responses of the participants to the scale items, one of the scaling techniques, one of the approaches based on the responses of the subjects (Judd, Eliot, & Kidder, 1991; Crocker & Algina, 1986; Turgut & Baykul, et al. 1992). Working group; two different study groups were used within the scope of the research. The first independent group, the study group in which AFA was conducted, consisted of 390 teachers. The second independent study group, in which DFA was conducted, consisted of 291 teachers. Scale Formation Process and Findings; in the preparation of the items of the measurement tool, the literature on organizational belonging was examined, two academic personnel who were experts in their fields were interviewed on a semi-structured form in order to create an item pool, and also brainstorming and focus group interviews were conducted. After removing the items that were found inappropriate in terms of similarity, language and expression, the remaining 50 items formed the pre-application form of the research. The data collected from 390 participants were subjected to AFA analyzes to decide on the final form of the scale. After the AFA Postulates were tested and the analyzes were completed, the final form of the 3-factor and 21-item scale was created. After testing EFA assumptions, eigenvalues and sloping graph factor analysis, a final form of 21 items with three factors as "corporate belonging", "participatory belonging" and "individual



belonging" was created. The total explained variance of the scale was determined as 60,726%. The Cronbach Alpha coefficients of the three-factor scale structure were calculated as 0.907 in the first factor, 0.875 in the second factor, and 0.859 in the third factor. The final form was applied to the second study group of the study, which consisted of 290 participants, and Confirmatory Factor Analysis was performed. In the model tested with CFA analysis, the standardized values of the items were between 0.59 and 0.85, and the T values for the three factors were found to be statistically significant ($p < .001$). When the fit indices of the measurement model tested with CFA analyzes were evaluated with a multiple evaluation perspective, it was concluded that this model exhibited a perfect fit in general. According to the results of AFA, the structure of the scale, whose structure was discovered by DFA, was confirmed on another sample. According to the results of CFA, since the most important quality that a measurement tool should have is validity, it can be said that all items have distinctive features and all items are considered valid in terms of the feature subject to measurement.

Results. Within the scope of this research, a scale was developed to determine teachers' perceptions of belonging to their schools. The final form of the scale was created in a 5-point Likert type with 3 sub-factors from a total of 21 items. Considering the literature studies, the first factor of the scale consisting of 7 items was named as "institutional belonging", the second factor consisting of 7 items was called "participatory belonging" and the third sub-factor consisting of 7 items was called "individual belonging". It can be stated that the scale called "Teachers' Perceptions of Organizational Belonging" is a measurement tool that provides the necessary scientific and psychometric conditions.

Discussion and Conclusion. Considering the importance of determining the psychometric characteristics of teachers working in schools where the social structure is formed and maintained, it is anticipated that the development of different scales and the increase in their number will make significant contributions to the literature in order to determine the level of belonging to their organizations. In addition, by examining the relationships between teachers' organizational belonging levels and similar variables belonging to the scale designed within the scope of the research, studies can be designed to determine the limitations for teachers' professional development. The structure of the relevant scale can be investigated in various subgroups that can make a difference in terms of organizational belonging, seniority, gender, type of work level, whether it is a private or state institution, etc. Adaptation studies can be carried out by applying this measurement tool, which is designed to measure organizational belonging in teachers, to different occupational groups.



Giriş

Günümüz örgütlerinde yöneticilerin örgüt ve çalışanlar hakkındaki düşünce ve davranış biçimlerinin önemli olduğu gibi, çalışanlarında belirli donanımına sahip olmasının yanında örgütsel verimlilik ve gelişim için çaba sarfetmeleri ve kendilerini örgüt ile özdeşleştirmeleri de son derece önemlidir. Yöneticiler tarafından çalışanların bilgi ve birikimlerini örgütün başarısına katkı sağlayacak şekilde kullanmaları ve sorumluluk almaları beklenmektedir. Çalışanlar kurumları ile bir bağ kurduklarını hissettiklerinde, kurumun amaç ve değerlerini benimserler ve kurumda kalma isteklerinin devam etmesi yönünde bir eğilim içerisine girerler (İbicioğlu, 2000). Böylece çalışanların örgütsel değerleri içselleştirdikleri ve örgüt için fedakârlıkta bulunabileceklerinden bahsedilebilir. Eğitim hizmetlerini yürütmede görevli kamu örgütlenmeleri olan okullarda görevli öğretmenler, bu kurumlara hayat ve dinamizm veren en önemli bileşenlerdir.

İnsan yetiştirmede ve toplumun oluşturulmasında rol alan öğretmenler, eğitimde kalitenin ve niteliğin artırılmasında baş roledir. Bu nedenle öğretmenlerin mesleklerini severek yapmaları, kurumlarında mutlu ve huzurlu çalışmaları, kurumların nihai hedefleri için vazgeçilmez bir durumdur (Öztaş, 2010). Çalıştıkları örgütlere karşı olumlu düşünceler besleyen personeller, kendilerini bu örgütün bir parçası gibi görmekte ve örgütün kararlarına ve üyelerine saygı göstermekte ve olumlu yaklaşmaktadırlar. Öğretmenleri diğer meslek gruplarından ayıran en önemli özellik eğitim öğretim faaliyetleri çerçevesinde insan yetiştirilmesidir. Toplumların geleceğini inşa eden öğretmenlerin örgütlerine karşı pozitif duygular beslemeleri ve işlerini motive bir şekilde yapmaları, okullarında kendilerini rahat ve güvende hissetmeleri geleceklerine güvenle bakan ve ruh sağlığı yerinde donanımlı bireyler yetiştirmek adına son derece önemlidir (Tatar, 2020). Öğretmenler tarafından algılanan örgütsel aidiyet düzeyinin yüksek olması öğretmenlerin işlerini iyi yapmalarını sağlar ve bu tavır kurumun hedeflerine ulaşmasına önemli katkı sunar. Çalıştıkları kurumda kendilerini güvende ve rahat hissedenden bireyler önemli ve anlamlı olduklarını düşünürler. Maslow tarafından da vurgulandığı üzere bir örgüte yahut gruba ait olma ve grup içerisinde ilişkiler kurabilme duygusu en önemli ihtiyaçlardandır (Koçyiğit, 2014). Maslow'un beş ihtiyacından biri olan bu ait olma duygusu bireyin kendisi ya da içerisinde bulunduğu örgüt tarafından giderilmediğinde, bireyin kendisine ve çevresine faydalı olmasının zor olduğu ifade edilmektedir (Capps, 2003). Aidiyet bireyin içerisinde olduğu grup ya da örgütün parçası olmasında, örgüt ya da toplum tarafından kendisine atfedilen rolleri benimseyip içselleştirmesinde ve bu rollere uygun davranarak örgüt içerisinde bir statü ya da kimlik kazanmasında rol oynayan önemli bir duygudur (Alptekin, 2011; Şahan, 2007). Aidiyet bireyin sadece yalnız başına tecrübeleri değil, bulunduğu topluluk içerisinde etkileşimde bulunarak oluşturduğu deneyimlerdir (Alaca, 2011). Örgütsel aidiyet olarak ifade edilen bu kavram, genellikle örgütün amaçları doğrultusunda davranış sergileme (Altunkaya, 2019; Bacızade, 2017) çalışanların kendilerini örgütleri ile bütünleştirmeleri ve kurum etkinliklerine katılmada isteklilik, örgütte kalma/devam etme isteği,



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2023), 14 (2), 758-780.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2023), 14 (2), 758-780.
Araştırma Makalesi / Research Paper

örgütün vizyon ve kararlarının çalışanlar tarafından benimsenip onaylanması ve gerçekleştirilmesi için harcanan çabaların tümü olarak iade edilmektedir (Nongo ve Ikyanyon, 2012; Öztop, 2014). Yöneticilerin çalışanlara eşit ve adaletli davranış biçimleri sonucunda kendilerini çalıştıkları kurumda güvende ve huzurlu hissetmeleri şeklinde tanımlanan örgütsel aidiyet, okul ortamına ve öğretmenler arasındaki ilişkilere karşı hissedilen duyguların bütünü, örgütte çalışmaya devam etme isteği, örgüt hedefleri ve üyeleri ile hareket etme davranışlarının tümünü kapsayan bir kavramdır (Çintay, 2018; Doğan, 2010).

Örgütsel Aidiyet ve İlişkili Kavramlar

Alanyazında örgütsel aidiyet ile en çok karıştırılan ve karşılaştırılan örgütsel bağlılık değişkeninin, örgütsel aidiyet değişkeni ile farklılıklarının açıklanmasının mevcut araştırmanın önemi ve amaçları açısından yararlı olacağı düşünülmektedir. Eğitim örgütlerinin nihai hedeflerine ulaşmasında önemli bir rolü olan örgütsel aidiyet, öğretmenlerin çalıştıkları okullar ile kendilerini özdeşleştirmesi, okullardaki norm ve kuralların yanında okulların hedeflerini kendi hedefleri gibi benimsemeleri, örgüt için yapılacak faaliyetlere etkin katılım gösterme ve istekli olma ve kurumsal hedefler doğrultusunda hareket etme olarak ifade edilmektedir (Altunkaya, 2019; Bacızade, 2017). Örgütsel bağlılık ise, çalışanların, örgütlerine veya yaptıkları işe karşı duyduğu bağlılığı ifade eder. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaçlarına ve değerlerine, politikalarına karşı duydukları duygusal veya çıkarıcı tutumlarının zamanla oluşturduğu bağlılık olarak ifade edilebilir. Bu açıdan bağlılığın farklı tür ve seviyelerde oluşabildiği alanyazında belirtilmektedir (Meyer ve Allen, 1993; Etzioni, 1961; Mowday, Steers and Porter, 1979). Örgütsel bağlılık çalışanların örgütlerinde bulunduğu süre içerisinde oluşan, kar ve zarar hesabının yapıldığı, örgütlerinde kalıp kalmamalarını etkileyen, işleri ve örgütleri ile aralarında kurdukları duygusal bağların tamamının oluşturur. Örgütsel aidiyet ise, bireyin örgütün bir parçası olma duygusunu ifade eder. Örgütsel aidiyet, topluluk içinde kimlik, kabul ve dahil olma duygusudur. Bir kişi aidiyet duygusuna sahip olduğunda, kendisini uyum sağlayan, diğerleriyle bağlantılı ve kuruluşun değer ve hedeflerini paylaşan biri olarak algılar. Örgütsel aidiyet, olumlu iş ilişkileri, destekleyici örgüt kültürü ve fırsatları gibi faktörlerden etkilenebilir. Örgütsel bağlılık ise, bireyin bir örgüte olan psikolojik bağlılığı ve sadakatini ifade eder. Bir çalışanın organizasyona ve onun hedeflerine zaman, çaba ve enerji harcama isteğini yansıtır. Örgütsel bağlılık, örgütün değerlerine ve amaçlarına güçlü bir inanç duyma ve bunların kabulü ile karakterize edilir. Kendini adama, sadakat ve örgüt üyeliğini sürdürme arzusunu içerir. Örgütsel bağlılık iş yerinde geçirilen süreç içerisinde veya sonucunda farklı düzeylerde gerçekleşebilir. Kişinin örgüte olan bağlılık düzeyini ifade eder. Bağlılık, iş doyumunu, örgütsel adalet, kariyer fırsatlarından ve örgütsel destek gibi çeşitli faktörlerden etkilenebilir.

Örgütsel aidiyet, örgütü bir aile gibi ve kabul görme hissini vurgularken, örgütsel bağlılık, bireyin örgütün amaç ve değerlerine bağlılığına odaklanır. Örgütsel aidiyet, daha çok örgütün bir parçası olma duygusu ve özdeşleşme gibi duygusal yönlerle ilişkilidir. Örgütsel bağlılık ise genellikle



artan çaba, örgütte kalma ve örgüte fayda sağlayan isteğe bağlı davranışlarda bulunma gibi davranışsal sonuçlara yol açar.

Örgütsel bağlılık duygusu bireyin kendi hedeflerini de gözeterek örgütünün çıkar ve hedefleri doğrultusunda hareket etmesini ifade ederken, örgütsel aidiyet ise bireyin kendi amaç ve çıkarlarını ikinci planda bırakarak, içerisinde bulunduğu örgütün hedef, amaç ve vizyonunu kendi hedeflerinin önünde tutması olarak ifade edilmektedir (Aydınlı, 2005; Koç, 2009). Bu açıdan bakıldığında bağlılık birey adına mantıklı, fayda sağlayan ve kimi zaman çıkarıcı, kimi zaman ise zorunlu eylemleri ifade ederken örgütsel aidiyetin algısına sahip bir bireyin kendi hedeflerini fayda ve mantık gözetmeksizin geride bırakarak tamamen örgütün hedef, amaç ve çıkarlarına odaklanarak, örgüte ait bu olguları ön planda tuttuğu ifade edilmektedir (Koç, 2009; Meyer ve Allen,1993). Ayrıca kişinin güçlü bir aidiyet duygusuna sahip olması, aynı zamanda ruh sağlığının, moralinin ve genel olarak iyi olduğunun da bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Hill, 2006; Mellor, Stokes, Firth, Hayashi ve Cummins, 2008).

Alan yazında örgütsel bağlılığa ait bir çok ölçek (Meyer ve Allen,1993; Etzioni, 1961; Mowday, Steers and Porter (1979), O'Reilly and Chatman (1986); Penley ve Gould, 1988;) var olmakla birlikte örgütsel aidiyeti ölçen ölçme araçlarına bakıldığında ise yabancı kaynaklarda bir çok ölçme aracının var olduğu (Anderson-Butcher and Conroy, 2002; Eldredge, 1993; Godard, 2001; Hagerty and Patusky, 1995; Malone, Pillow and Augustine, 2012;), ulusal alan yazında geliştirilmiş ölçeklere bakıldığında ise Mesleki Aidiyet Ölçeği (Keskin ve Pakdemirli, 2016), Eğitim Yöneticilerinin Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği (Çağlar, 2023) ve Çintay'ın (2018) Türkçe'ye uyarlama çalışması mevcuttur. Ayrıca Allen ve Meyer (1993) ve diğerleri tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği birçok çalışmada (Altunkaya, 2019; Er, 2016; Kavak, 2020; Konak, 2019; Tarhan, 2021) örgütsel aidiyeti ölçmek için kullanılmıştır.

Bu bilgiler ışığında örgütsel aidiyet için uluslararası alanyazında birçok ölçek geliştirilmiş olmasının yanında, ulusal alanyazında bulunan yukarıda bahse konu farklı alanlardaki bazı değerli ölçek geliştirme çalışmalarına ek olarak, örgütsel aidiyetin okullarda görev yapan öğretmenlerin çalışma grubu olarak kullanıldığı ölçek geliştirme çalışmalarının sayısının artırılmasının ve söz konusu çalışma gurubu olan öğretmenler üzerinde ölçek geliştirme aşamalarının yenilenmesi ve güncellenmesinin alana sunacağı katkının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu açıdan mevcut araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerini açığa çıkarmak için bir ölçek geliştirmektir. Okullarına kendilerini ait hissedilen öğretmenlerin okullardaki havayı pozitif çevirecekleri, beraber hareket edecekleri ve başarıya ulaşmak için çaba gösteren hedefe odaklanmış bir atmosfer içerisinde çalışacakları söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerinin belirlenmesi, okulların nihai hedeflerine ulaşılmasında öğretmenlerin kendilerini kurumlarına ne kadar ait hissettikleri, verilen görevlerin ne kadar içselleştirildiği, işlerini yaparken ne kadar motive olduklarının belirlenmesine de kaynak oluşturacağından ölçeğin geliştirilmesinin alanyazına katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel aidiyet algı düzeylerini belirleyebilmek adına bir ölçek geliştirmektir.



Yöntem

Sayfa | 765 Araştırmanın Türü

Araştırma öğretmenlerin örgütsel aidiyet algı düzeylerini ortaya koymaya yönelik bir ölçek geliştirilmesi amacı ile tasarlanan temel araştırma niteliğindedir. Araştırmanın çalışma grubunu belirlemek için ölçekleme tekniklerinden denek tepkilerine dayalı yaklaşımlardan katılımcıların ölçek maddelerine verdiği tepkiler baz alınarak ölçek üzerinde farklı bir yere yerleştirme amaçlı dereceli toplamlar yoluyla ölçekleme yaklaşımı uygulanmıştır (Judd, Eliot ve Kidder, 1991; Crocker ve Algina, 1986; Turgut ve Baykul, 1992).

Çalışma Grubu

Araştırma kapsamında iki farklı çalışma grubu kullanılmıştır. Birinci bağımsız gruptan toplanan veriler açımlayıcı faktör analizi için kullanılmışken, ikinci bağımsız çalışma gurundan toplanan veriler ile ise doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir.

AFA'nın yapıldığı çalışma grubunu 390 öğretmen oluşturmuştur. Çok Değişkenli istatistiklerden açımlayıcı faktör analizinin sayıltı incelemeleri sonrasında kalan 344 gözlem sayısının alan yazın dikkate alındığında minimum gözlem sayısı 300 olduğu belirtildiğinden (Tabachnick ve Fidel, 2013) yeterli sayıda olduğuna karar verilmiştir. AFA'nın uygulandığı çalışma grubunun %57,7'si (n=225) kadın katılımcılardan oluşurken %42,3'ü ise (n=165) erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Bu katılımcıların %83,8'ini (n=327) evli katılımcılar oluştururken %16,2 si (n=63) bekârdır. Katılımcıların mesleki kıdemine bakıldığında ise %31'i (n=121) 21 ve üzeri, %27,4'ü (n=107) 11-15 yıl, %22,6'sı (n=88) 16-20 yıl, %14,6'sı (n=57) 6-10 yıl mesleki yaşam süresine sahipken %4,4'ü (n=17) ise 1-5 yıl arasındadır. İlgili veriler Tablo.1 de sunulmuştur.

Tablo.1

AFA Yapılan Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

	Değişkenler (n=390)	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	225	57,7
	Erkek	165	42,3
Medeni Durum	Evli	327	83,8
	Bekâr	63	16,2
Kıdem	1-5 yıl	17	4,4
	6-10 yıl	57	14,6
	11-15 yıl	107	27,4



16-20 yıl	88	22,6
21 yıl ve üzeri	121	31

DFA'nın yapıldığı ikinci bağımsız çalışma grubunu ise 291 öğretmen oluşturmuştur. DFA'nın uygulandığı çalışma grubunun %57,4'ü (n=167) kadın katılımcılardan oluşurken %42,6'sı ise (n=124) erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların mesleki kıdemine bakıldığında ise %37,5'i (n=109) 21 yıl ve üzeri, %22,3'sü (n=65) 16-20 yıl, %20,3'ü (n=59) 11-15 yıl, %14,4'ü (n=42) 6-10 yıl mesleki yaşam süresine sahipken %5,5'i (n=16) ise 1-5 yıl arasındadır. İlgili veriler Tablo.2 de sunulmuştur.

Tablo.2

DFA Yapılan Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

Değişkenler (n=291)		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	167	57,4
	Erkek	124	42,6
Kıdem	1-5 yıl	16	5,5
	6-10 yıl	42	14,4
	11-15 yıl	59	20,3
	16-20 yıl	65	22,3
	21 yıl ve üzeri	109	37,5

Doğrulayıcı faktör analizinde AFA ile keşfedilen yapının farklı bir çalışma grubu üzerinde doğrulanmasına odaklanılarak ek güvenilirlik ve geçerlik kanıtlarının toplanır (Kalaycı, 2005). Önerilen gözlem sayısının büyüklüğüne (Tabachnick ve Fidel, 2013) dikkat edilerek ölçeğin nihai formu üzerinden DFA sayıltıları test edilmiş ve tekli aykırı değere rastlanmaz iken; çoklu aykırı değer olma sebebiyle ($\chi^2_{21, 0,001} > 46,80$) 26 gözlem analizden çıkarılmış ve kalan 265 gözlemle DFA analizleri yapılmıştır.

Ölçek Oluşturma Süreci

Madde havuzu oluşturma süreci

Ölçme aracının maddelerinin hazırlanmasında örgütsel aidiyet ile ilgili alan yazın incelenmiş, kavrama ait bilimsel kitaplar ve ders kitaplarından, ulusal ve uluslararası makaleler, yüksek lisans ve doktora tezlerinden yararlanılmış, bu çalışmalarda kullanılan ilgili ölçekler ve uyarlama çalışmalarından da faydalanılmıştır. Madde havuzu oluşturulması amacıyla alanında uzman iki akademik personel ile yarı yapılandırılmış form üzerinden görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca konuya hâkim ve alanında uzman 11 öğretim elemanı ve bilim uzmanı ile çalışma grubu oluşturularak beyin fırtınası yönteminden de yararlanılarak odak grup görüşmesi yapılmıştır. Bu görüşme için kolay örneklem yöntemi kullanılmıştır. Atılan bu niteliksel adımlar sonrası araştırmacılar tarafından örgütsel aidiyet algısını ortaya konacağı düşünülen ifadeler, cümlelere dönüştürülerek 65 maddelik madde havuzu oluşturulmuştur.



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2023), 14 (2), 758-780.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2023), 14 (2), 758-780.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Sayfa | 767

Oluşturulan madde havuzu sonrası örgütsel aidiyet ölçeği uzman değerlendirme formu hazırlanarak 9 uzmana e-mail yolu ile gönderilmiş (Örgütsel aidiyet alanında uzman 4 öğretim elemanı, alanında uzman 3 öğretim elemanı ve akademik çalışmaları olan 2 öğretmen) Dawis (1992) tekniği ile ilgililik (aday ölçek formundaki her bir maddenin, yapı ile ne derece ilgili (4: çok ilgili, 1: hiç ilgili değil) olduğu)ve açıklık (söz konusu maddenin uygulanmak istenen hedef kitle için ne derece anlaşılır-açık (4: çok açık, 1: hiç açık değil) açısından incelemeleri ve varsa önerilerinin yazılması istenmiştir. Uzmanlarca yapılan değerlendirmeler sonucunda Dawis tekniğinde değerlendirmeye katılan uzman sayısına göre belirlenen Kapsam Geçerliği İnseksinin 9 Uzman için olması gereken minimum KGİ oranı 0.78 olduğundan ($\alpha=0,05$) maddeler hakkındaki değerlendirmeler bu ölçüt baz alınarak yapılmıştır (Yurdugül, 2005). Bu tekniğe göre dört dereceli değerlendirme sisteminde, (4) ve (3) seçeneğini işaretleyen uzmanların sayısı toplam uzman sayısına bölünür ve maddeye ilişkin kapsam geçerlik indeksi (KGİ) hesaplanır ve kapsam geçerlik indeksi 0,78 üzerinde olan maddeler uygun olarak kabul edilir (Ayre ve Scally, 2014; Dawis, 1992; Yurdugül, 2005). Yapılan uzman değerlendirmelerinden elde edilen puanlar ve yapılan hesaplamalar neticesinde kapsam geçerliliğini sağlayamayan 10 madde ($KGÖ>0.78$, $\alpha=0,05$) aday ölçek formundan çıkarılmıştır. Kalan 55 madde dil, anlatım ve açıklık yönünden uzman önerine göre tekrar değerlendirilmiş ve 7 madde de düzenlemeye gidilmiştir. Uzman görüşleri sonrası verilen tavsiyeler ve araştırmacıların yinelenen değerlendirmeleri sonucunda birbirini tekrar eden, benzerlik gösteren maddeler ile genellenebilir özelliği taşımayan 5 madde daha aday ölçek formundan çıkarılmış ve örgütsel aidiyet algısı ölçeği için 50 maddelik 5 Likert biçiminde (her zaman, sık sık, bazen, nadiren, hiç) ön deneme formu oluşturulmuştur. Ölçek oluşturulurken araştırmacılar tarafından maddelerin gruplandırılmamasına, olumlu ve olumsuz ifadelerin ardı ardına gelmemesine ve maddelerin ölçme aracı içerisine rast gele dağıtılmasına dikkat edilmiştir (Karasar, 1995; Tezbaşaran, 1997).

Verilerin toplanması

Araştırma kapsamında oluşturulan ön uygulama formu ve nihai formda iki farklı çalışma grubundan dijital platformlara aktarılarak toplanmıştır. Katılımın gönüllülük esasına dayandırıldığı araştırmada ön uygulama formu ile 390, nihai ölçek formu ile ise 291 öğretmenden veri toplanmıştır. Ölçek formlarının doldurulması yaklaşık 8-10 dakika sürmüştür. İlgili veriler toplanmadan önce Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan gerekli izinler alınmış olup, ilgili izinler Ek-2 de sunulmuştur.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada veriler analiz edilirken yapı geçerliği için açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi, faktörler ve altlarında yer alan maddelerin ilişkileri hakkında bilgiler veren yakınsak



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2023), 14 (2), 758-780.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2023), 14 (2), 758-780.
Araştırma Makalesi / Research Paper

geçerlik analizleri kullanılmıştır. Araştırmada geliştirilmesi istenen örgütsel aidiyet algısı ölçeğinin örtük yapısını ortaya koymak ve ölçeğe ait maddelerin kaç faktör altında toplandığını ve aralarındaki ilişkilerin nasıl olduğunu keşfedebilmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Yapısının ortaya konulması adına işe koşulmuş madde kümesinin varsa alt kümelerini keşfetme ve bu örtük yapı altındaki maddelerin ne derece çalıştıklarının belirlenmesine yardımcı olma amacı güden faktör analizi, maddeler arasındaki korelasyon temeline dayanan bir yöntem olarak ifade edilmektedir (Alpar, 2014; Devellis, 2017; Tabachnick ve Fidell, 2013). Açımlayıcı faktör analizine başlamadan önce kayıp veri analizi, aykırı değerler, çoklu bağlantı problemi ve R'nin faktörlenebilirliği analizleri ile sayılılar test edilerek araştırma verileri AFA'ya uygun hale getirilmiştir.

AFA Sayılılarının Test Edilmesi

AFA için sayılıların test edilmesine çalışma grubu için yeter büyüklüğün sağlanıp sağlanmadığına bakılmış, faktör analizi için belirlenen çalışma grubu sayısı için 50 çok zayıf, 100 zayıf, 300'ün iyi ve yeter büyüklük, 500'ün çok iyi olduğu alanyazında ifade edilmektedir (Comrey ve Lee (1992). Tabachnick ve Fidell (2015) minimum gözlem sayısının 300 olması gerektiğini belirtirken, Guilford (1954) ve Kline (1994) ise faktör analizi için çalışma grubun 200 katılımcı ile yeterli sayılabileceğini ifade etmektedirler. Bahsi geçen tüm bu kriterler göz önüne alındığında çalışma grubunun (n=390) yeter sayıda olduğu görülmektedir. Ön uygulama formlarının dijital ortamlarda doldurularak verilerin toplanması ile kayıp verinin olmadığı görülmüştür. Ölçemeye konu olan özellik bağlamında yazılan maddeler düşünüldüğünde negatif çarpık dağılımların genellikle öğretmenlerin mesleklerini icra ederken örgütlerine ait hissettikleri biçimde yorumlanabilir. Bütün maddeler incelendiğinde maddelerin genelde ılımlı negatif çarpıklık gösterdiği gözlemlen olup, çarpıklık katsayısı 0,14 ile -3,292 arasında değiştiğinden maddelerin genellikle sifıra yakın dağılım sergilediğinin görüldüğü ifade edilebilir. Her bir maddenin mod, medyan ve aritmetik ortalama gibi merkezi eğilim ölçüleri dikkate alındığında bu ölçülerin genellikle birbirine yakın değerler alması sebebiyle maddelerin bu küçük ranjda bile normal dağılıma yakın bir dağılım sergiledikleri düşünülebilir (Can, 2018). İfade edilen değerler dikkate alındığında çarpıklık katsayısının -3.3 ile +3.3 arasında değer almasının normallik koşullarını sağladığı ifade edilmektedir (Berstein, 2000). Araştırmada toplanan veriler tek ve çoklu aykırı değerler açısından incelendiğinde verilerin aykırı değerlerini (uç değerlerini) bulmak amacıyla tekli aykırı değerler için Z değerleri çoklu aykırı değerler için Ki-Kare, 50 serbestlik derecesi ve Mahalanobis uzaklıkları incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2001) Z değerlerinin +3.29 ile -3.29 arasında değerler olması gerektiğini, Mertler ve Vannatta ise (2005) çalışma grubunun 100'ün üzerine çıktığı araştırmalarda Z puanlarının +4 ile -4 aralığı olarak genişletilebileceği belirtmektedirler. İlgili alanyazın dikkate alındığında; araştırma kapsamındaki 390 katılımcıdan elde edilen verilerde tek değişkenli aykırı değerler olmadığı söylenebilir.

Çalışma grubunda bulunan 390 katılımcıya ait Mahalanobis uzaklıklarına göre yapılan çok değişkenli aykırı değer analizinin sonucunda Mahalanobis uzaklıkları için 50 serbestlik derecesinde Tatar, O.F. ve Uzun, N.B. (2023). Örgütsel aidiyet algısı ölçeği (ÖAAÖ): Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 14(2), 758-780.*
DOI. 10.51460/baebd.1286772



0.001 hata payı ile 86,66'nın üzerinde değer üreten 46 gözlem çoklu aykırı değer olma gerekçesi ile analiz dışı bırakılmıştır ($\chi^2_{250}, 0,001 > 86,66$). Geriye kalan 344 gözlemden elde edilen veriler ile analizlere devam edilmiştir. Çoklu bağlantı probleminin olup olmadığını test etmek amacı ile maddelerin Tolerans ve Varyans Artış Faktörü (VIF) değerlerine bakılmıştır. Analize konu olan maddelerin VIF değerlerine bakıldığında 1,470 ile 6,003 arasında olduğu, Tolerans Değerlerinin ise 0,167 ile 0,680 arasında olduğu görülmüştür. Tolerans değerlerinin >0.20 ve VIF değerlerinin <5 olması gerektiğinden araştırmacı tarafından 4 maddede (28., 34., 40. ve 43.) VIF ve Tolerans değerleri açısından sıkıntı yaşandığı gözlemlenmiş ve maddeler bağımsız olarak incelenmiş, maddelerin ölçmeye konu olan aidiyet algısı ile ilgili olduğu ancak dolaylı olarak başka değişkenlere de odaklanması gerekçesiyle analiz dışı bırakılmasına karar verilmiştir. Araştırmacı tarafından yapılan incelemeler neticesinde kişilik özellikleri bağlamında değerlendirilen ve çoklu bağlantı problemi göstermeyen 2 madde daha (20. ve 26.) analiz dışı bırakılmış ve açılımlı faktör analizinin 44 madde üzerinden yürütülmesine karar verilmiştir. 44 madde için Durbin-Watson istatistiği değeri $DW=2,067$ olup ($DW \leq 2 \leq 2.5$), bu değerlerin hataların otokorelasyonuna sebep olmadığı gözlemlenmiştir (Kalaycı, 2005). Son olarak R'nin faktörlenebilirliği açısından incelendiğinde elde kalan veri setinin bir korelasyon matrisi üretip üretmediği, bu korelasyon matrisinin kümelenebilir bir özellik sergileyip sergilemediğini anlayabilmek için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett'in küresellik testleri (Bartlett's Test of Sphericity) işe koşulmuştur. KMO değerinin 0,60 ve üstünde olması, çalışma grubu için faktör analizi için yeterli olduğu, Hutcheson ve Sofroniou (1999) tarafından ise bu değer 0.5 ile 0.7 arasında normal; 0.7 ile 0.8 arasında iyi; 0.8 ile 0.9 arasında çok iyi; 0.9 ve üzerinde ise mükemmel düzeyde olduğu ifade edilmektedir (Alpar, 2014; Dağlı, 2015). Bartlett küresellik testi ile korelasyon matrisi ilişkilerinin faktör analizi yapılabileceği ölçüde yeterli olup olmadığı test edilir. Küresellik testi sonucunun anlamlı olması ($p < 0.05$) değişkenler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi açısından anlamlı olduğu şeklinde ifade edilir yani faktör analizinin yapılabileceği şeklinde açıklanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016). KMO testi sonucunda değer 0.967 olduğu görülmüş ve verilerin mükemmel düzeyde faktörlenebildiği (Kalaycı, 2014) ayrıca, Bartlett küresellik testi analizinde maddeler arasında hesaplanan korelasyonlardan yola çıkarak oluşan matriste de maddeler arası korelasyonların anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır [$\chi^2_{(946)} = 10.396,279$ $p < 0.05$].

Açılımlı faktör analizinin tüm sayıtları test edilip tamamlandıktan sonra 344 gözlem ve kalan 44 madde ile faktör analizinin uygulamalarına başlanmıştır. Bu çalışmada Faktör sayısının belirlenmesine yönelik çeşitli kriterlerden "Kaiser Kriteri (Özdeğerler)", "Açıklanan Varyans Toplam Kriteri", "Yamaç-Eğim Grafiği" kriterleri açısından değerlendirilmiştir. Ayrıca verilerin analizinde her bir maddenin ortak varyansına ait değer 0.50'nin üzerinde, faktör yükünün 0.45 ve üzerinde, bir maddenin iki faktöre birden verilmiş faktör yükü arasındaki farkın .10'un üzerinde olması kriterlerinin sağlanması amaçlanmıştır (Aydın ve Uzun, 2021; Büyüköztürk, 2011; Tabachnick ve Fidel, 2013). Ayrıca faktör yorumunu kolaylaştırabilmek adına veri döndürme tekniğine karar verebilmek için olası faktörler arasındaki korelasyonlar ve kovaryans matrisi dikkate alınmıştır.

Alanyazında yaygın kullanılan Kaiser (özdeğerler) tekniğinde öz değer 1'den büyük olması faktörün kalmasına karar verilmesi için baz alınacak kriterdir. Tablo 2yi incelediğimizde; özdeğeri 1'in üzerinde 6 faktör bulunduğu görülmektedir. Kaiser kriterinin metodolojik, objektiflik ve diğer bazı



hususlarda yeterli olup olmadığı konusunda aldığı eleştiriler ve tek başına kullanmak yerine ek kanıtlar sunabilmek açısından diğer kriterler de incelenmiştir. Açıklanan Varyans Kriterine bakıldığında ise Scherer, Wiebe, Luther ve Adams (1998) tarafından, sosyal bilimler araştırmalarında açıklanan varyans %40 ile %60 arasında ise yeterli olduğu ifade edilmiştir (Akt: Tavşancıl, 2010).

DFA Sayıtlarının Test Edilmesi

DFA için sayıtların test edilmesine çalışma grubu için yeter büyüklüğün sağlanıp sağlanmadığına bakılmış, faktör analizi için belirlenen çalışma grubu sayısı için 50 çok zayıf, 100 zayıf, 300'ün iyi ve yeter büyüklük, 500'ün çok iyi olduğu alanyazında ifade edilmektedir (Comrey ve Lee (1992). Tabachnick ve Fidell (2015) minimum gözlem sayısının 300 olması gerektiğini belirtirken, Guilford (1954) ve Kline (1994) ise faktör analizi için çalışma grubun 200 katılımcı ile yeterli sayılabileceğini ifade etmektedirler. Bahsi geçen tüm bu kriterler göz önüne alındığında çalışma grubunun (n=291) yeter sayıda olduğuna karar verilmiştir. Ön uygulama formları dijital ortamlarda doldurulmuş ve verilerin toplanması ile kayıp veri olmadığı görülmüştür.

Elde edilen gözlem setindeki maddeler bir arada değerlendirildiğinde tüm maddelerin ortalama, medyan ve mod değerleri birlikte değerlendirilmiş olup, genellikle maddelerin negatif çarpık değerler aldığı gözlemlenmiştir. Çarpık dağılımların -2,490 ile 0,016 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Bu açıdan bakıldığında mod, medyan ve aritmetik ortalama değerlerinin görece birbirine yakın değerler aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Her bir maddenin mod, medyan ve aritmetik ortalama gibi merkezi eğilim ölçüleri dikkate alındığında bu ölçülerin genellikle birbirine yakın değerler alması sebebiyle maddelerin bu küçük ranjda bile normal dağılıma yakın bir dağılım sergiledikleri düşünülebilir (Can, 2018). Ayrıca ifade edilen değerler dikkate alındığında çarpıklık katsayılarının -3.3 ile +3.3 arasında değer almasının normallik koşullarını sağladığı ifade edilmektedir (Berstein, 2000). Araştırma kapsamında toplanan veriler tek ve çoklu aykırı değerler açısından incelendiğinde verilerin aykırı değerlerini (uç değerlerini) bulmak amacıyla tekli aykırı değerler için Z değerleri çoklu aykırı değerler için Ki-Kare, 50 serbestlik derecesi ve Mahalanobis uzaklıkları bir arada değerlendirilmiştir. Katılımcılardan elde edilen Z değerlerinin 3,62 ile -2,38 aralığında olduğu görülmüştür. Tabachnick ve Fidell (2001) Z değerlerinin +3.29 ile -3.29 arasında değerler olması gerektiğini, Mertler ve Vannatta ise (2005) çalışma grubunun 100'ün üzerine çıktığı araştırmalarda Z puanlarının +4 ile -4 aralığı olarak genişletilebileceğini ifade ederler. İlgili alanyazın dikkate alındığında; araştırma kapsamındaki ikinci çalışma grubunu oluşturan 291 katılımcıdan elde edilen verilerde tek aykırı (uç) değerlere rastlanmadığını göstermektedir. Mahalanobis uzaklıklarına göre yapılan çok değişkenli aykırı değer analizinin sonucunda Mahalanobis uzaklıkları için 21 serbestlik derecesinde 0.001 hata payı ile 46,80 değer üzerinde değer üreten 26 gözlem çoklu aykırı değer olma gerekçesi ile analiz dışı bırakılmıştır (χ^2_{21} , 0,001>46,80). Kalan 265 gözleme ait veriler ile analizlere devam edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinde yoğun bir çalışma grubuna ulaşılması ve özellikle ölçek geliştirme çalışmalarında DFA analizleri için 265 gözlemin Nunnally (1978) ölçütleri dikkate alındığında ilgili çok değişkenli istatistiksel analizin yürütülebileceği



kanaatine varılmıştır. Çoklu bağlantı probleminin olup olmadığını test etmek amacı ile maddelerin Tolerans ve Varyans Artış Faktörü (VIF) değerlerine bakılmıştır. Analize konu olan maddelerin VIF değerlerine bakıldığında 1,488 ile 4,027 arasında olduğu, Tolerans Değerlerinin ise 0,248 ile 0,672 arasında olduğu görülmüştür. İncelemeye alınan değerler ışığında bütün tolerans değerlerinin 0,20'den büyük ve bütün VIF değerlerinin 5'ten küçük olması gerekçesi ile maddeler arasında çoklu bağlantı problemi olmadığına karar verilmiştir. DFA sayıtlarına ait analizler tamamlandığında kalan 265 gözlem ve 21 madde ile doğrulayıcı faktör analizinin uygulamasına geçilmiştir.

Bulgular

Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Araştırma kapsamında kalan 344 gözlem ve 44 madde ile yapılan analizde varimax döndürülmüş bileşenler matrisi sonuçlarına bakıldığında 6 maddenin baz alınan (0.45 büyük olma) faktör yük değerini karşılamadığı (2, 8, 22, 30, 33, ve 42. maddeler), 6 maddenin ise iki faktöre birden verilmiş faktör yükü arasındaki farkın .10'un üzerinde olması kriterlerini karşılamayarak binişiklik gösterdiği görülmüş ve analiz dışı bırakılmıştır. Kalan 32 madde ile faktör analizi tekrar gerçekleştirilmiştir.

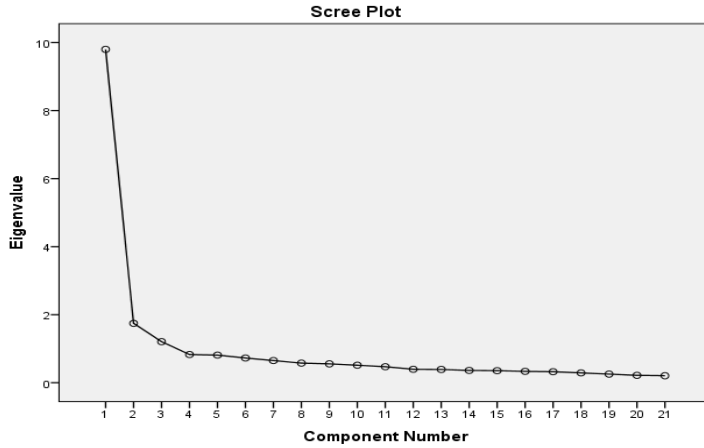
32 madde ile tekrarlanan bu analiz sonrası 3 faktör için açıklanan varyansın %53,955 olduğu, analiz kriterlerinden yamaç eğim grafiğinin bir önceki analize göre nispeten keskinleştiği, 3 maddenin faktör yük değerini karşılamadığı tekrar görülmüş (11, 23, ve 47. maddeler) ve 5 maddenin ise halen binişiklik gösterdiği (3, 19, 24, 27, ve 45. maddeler) görülerek analiz dışı bırakılmıştır. Ayrıca ölçemeye konu olan özellik ve alan yazın incelemelerinin oluşturduğu çerçeve kapsamında 3 maddenin konu olan özellikten uzaklaşarak farklılaşması ve faktör isimlendirmesi aşaması bağlamında da araştırmacının konu ve kavramsal açıdan uygun bir zemine oturtmakta zorlanması gerekçesi ile 7. 17. ve 44. maddelerde ölçek kapsamından çıkarılmıştır. Kalan 21 madde ile faktör analizi tekrar gerçekleştirilmiştir.

Daha iyi bir sonuç ve yapı elde etmek için faktör analizi 21 madde ile bir kez daha tekrar edilmiş ve belirlenen 3 faktör içinde binişiklik gösteren ve kriter olarak belirlenen faktör yük değerinin altında kalan madde olmadığı görülmüş, yamaç eğim grafiğinin ise önceki analizlere göre 3. faktöre kadar keskinleştiği ve 4. faktörden sonra eğimin azalarak yatay bir zemine oturduğu ve plato oluşturduğu daha net görülmüştür. Ayrıca 3 faktör için açıklanan toplam varyansın daha da artarak yapının %60,726'sını açıkladığı belirlenmiştir. Yapılan bu analizler neticesinde toplam 21 maddeden oluşan üç faktörlü net bir yapı ortaya konulmuştur. Oluşan bu yapıya ait maddeler, faktör yükleri, ortak faktör varyansları ve benzeri bilgiler aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 3.
Ölçeğe Ait Faktör Yükleri ve Ortak Faktör Varyansları

Sayfa | 772

Mad. No	Maddeler	Communalities	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
1	Kariyerimi bu okulda sürdürmekten memnunum.	,726	,816		
6	Başka bir okula geçmek için fırsat kollarım.	,672	,806		
31	Meslek hayatımın geri kalanını bu okulda geçirebilirim.	,762	,784		
41	Bu okul mesleki beklentilerimi karşılar.	,719	,704		
35	Daha iyi bir fırsat çıksa dahi okulumu değiştirmem.	,547	,672		
13	Bu okul kendimi verimli bir insan olarak hissetmemi sağlar.	,650	,665		
36	Okulumda kendimi evimde gibi hissederim.	,690	,569		
48	İstenirse görevimden fazlasını yapmaya hazırım.	,693		,749	
14	Mesaim bittikten sonra okulda kalmam gerekirse kalırım.	,598		,736	
32	Okulun hedeflerini kendi hedeflerimin önünde tutarım.	,551		,670	
39	Bu okulun başarısı için fedakârlık gösteririm.	,700		,656	
50	Boş derslerde görev almak beni mutlu eder.	,516		,640	
37	Okulum için gönüllü çalışmaya hazırım.	,673		,635	
18	Okulumun itibarını artıracak etkinliklere zorunlu olup olmadığına bakmaksızın katılırım.	,593		,574	
4	Okulumda kendimi ifade etmekten çekinmem.	,581			,732
9	Okulumun itibarını korumaya çalışırım.	,537			,658
5	Okulumun sorunlarının çözümüne dâhil olmak isterim.	,613			,644
16	Sınıfımı kendime göre düzenlerim.	,377			,613
12	Okulumun değerlerini benimserim.	,560			,576
25	Okulumda yapılacak olumsuz eleştirilere gerekli olumlu cevapları vermeye çalışırım.	,538			,573
38	Bu okulun başarısında bir rolüm vardır.	,457			,537
Açıklanan Varyans			46,665	8,312	5,748



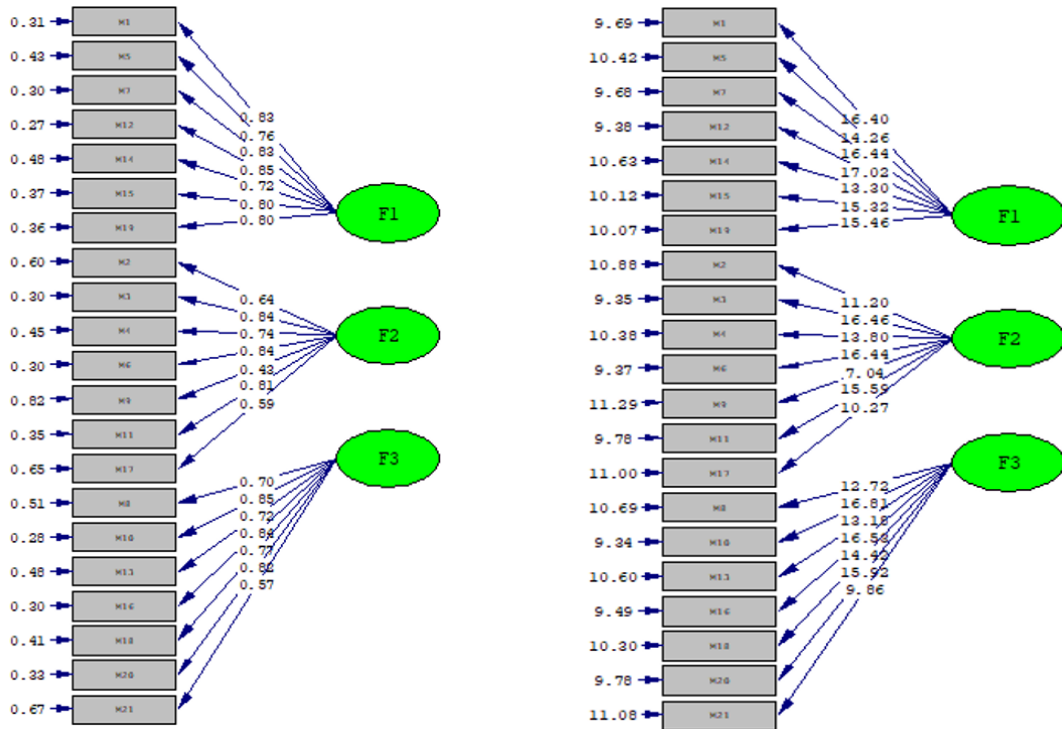
Şekil.1 Açımlayıcı faktör analizi sonrasında oluşan yamaç eğim grafiği

Alanyazın araştırmaları sonucu oluşturulan kavramsal çerçeve ışığında ve uzmanlardan alınan öneriler doğrultusunda faktörlerin isimlendirilmelerine geçilmiştir. 7 maddeden oluşan birinci faktör “Kurumsal aidiyet” olarak belirlenmiş, 7 maddeden oluşan ikinci faktör “Katılımsal aidiyet” olarak belirlenmiş; 7 maddeden oluşan üçüncü faktör ise “Bireysel aidiyet” olarak adlandırılmıştır. Ölçek geliştirme kapsamında yapılan araştırmada 344 gözlem ve analizler sonucu oluşturulan 21 maddelik nihai ölçek üzerinden elde edilen Cronbach Alfa güvenilirlik analizi sonucunda Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği için belirlenen faktörlerden birinci faktör için 0.907, ikinci faktör için 0.875, üçüncü faktör için ise 0.859 olarak hesaplanmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

AFA analizlerinden hareketle oluşturulan ölçme aracının yapı geçerliğine ek kanıt oluşturulması amacı ile farklı bir çalışma grubu kullanılarak yapılan DFA analizleri sonucunda oluşan 3 faktörlü yapının birinci faktörüne ait standardize yük değerleri 0,72 ile 0,83 aralığında olup araştırma kapsamındaki çalışma grubun açısından birinci faktörü en iyi açıklayan iki maddenin madde1 ve madde7 olduğu görülmektedir. İkinci faktöre ait standardize yük değerleri 0,59 ile 0,84 aralığında ve ikinci faktörü en iyi açıklayan iki maddenin madde3 ve madde6 olduğu ve üçüncü faktörde ise standardize yük değerlerinin 0,57 ile 0,85 aralığında değiştiği ve üçüncü faktörü en iyi açıklayan maddenin ise madde10 olduğu görülmektedir. Bu üç alt faktöre ilişkin kestirilen hata varyansları ise birinci faktör için 0,27 ile 0,48 arasında, ikinci faktör için 0,30 ile 0,82 arasında ve üçüncü faktör için ise 0,27 ile 0,68 arasındadır. Bu üç faktör için T değerlerine bakıldığında ise bu değerlerin istatistiksel olarak manidar/anlamli olduğu ($p < .001$) belirlenmiştir. Dolayısıyla AFA ile yapısı keşfedilen ölçeğin başka bir örneklem üzerinde yapısının doğrulandığı ifade edilebilir. Bir ölçme aracında bulunması gereken en önemli niteliğin geçerlik olduğundan tüm maddelerin ayırt edici özelliğe sahip olduğu ve tüm maddelerin ölçmeye konu olan özellik açısından geçerli kabul edildiği söylenebilir. DFA analizleri ile test edilen araştırma

kapsamında oluşturulan modele ilişkin standartlaştırılmış değerler, kestirilen hata varyansları ve T değerleri Şekil.2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. Ölçeğe ilişkin test edilen ölçüm modeli, standardize edilmiş yük değerleri ve T değerlerinin olduğu yol diyagramları

Sınanan ölçme modeli için uyum indekslerinden χ^2/sd , CFI, NNFI, SRMR ve RMSEA değerlerine bakılarak incelemeler yapılmıştır. Uyum indeksleri ile ilgili baz alınması gereken ölçütler için alanyazında araştırmacılar tarafından tam bir uzlaşma bulunmasa da (Wetson ve Gore, 2006), dikkate alınabilir değerlerin NNFI ve CFI için 0.90 değerinin kabul edilebilir ve 0.95 değerinin ise mükemmel uyum gösterdiği (Bentler ve Bonett 1980; Jöreskog and Sörbom, 2001; Marsh vd., 2006), RMSEA için ise .05 mükemmel, .08 iyi uyuma işaret ettiği (Hooper, vd., 2006), 0.08 ile 0.10 arasındaki değerler orta, vasat ve kabul edilebilir uyum olarak ifade edildiği ve daha büyük değerlerin ise kabul edilemeyeceği alanyazında belirtilmektedir (MacCallum ve diğ., 1996; Yılmaz ve Çelik, 2009). Bu çalışmada yapılan DFA analizi sonucunda uyum indekslerinden $\chi^2/sd=3,84$, RMSEA=0,10, NNFI=0,96, CFI=0,97 ve SRMR değeri ise=0,061 olarak elde edilmiş olup, standardize edilmiş değerlere ilişkin katsayıların yüksek; ölçek maddelerine ilişkin elde edilen tüm T değerlerinin anlamlı olması ve çoklu değerlendirme bakışı açısı ile değerlendirildiğinde genel hali ile bu modelin mükemmel uyum sergilediği konusunda karara varılmıştır.

Birden fazla faktörlü ölçeklerde iç tutarlılık kestirimleri için uygulanan faktörlerin altlarında bulunan maddeler ile ilişki hakkında güvenilirlik kanıtı oluşturan CR birleştirici güvenilirlik katsayılarının hesaplanması ve yakınsak geçerlik koşullarının sağlanması için CR ve AVE değerlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. CR değerleri birinci faktör için 0,92, ikinci faktör için 0,87 ve üçüncü faktör için ise 0,90



olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan tüm faktörlere ilişkin CR değerleri 0,70'in üzerinde olması bu faktörlerle ve altlarında yer alan maddelerle yapılacak olan ölçümlerin güvenilir olduğunu ifade etmektedir (Kalaycı, 2005). Yakınsak geçerlik bulgularına ise hesaplanan CR değerleri ile AVE (ortalama varyans) değerlerinin karşılaştırılması sonucunda ulaşılmıştır. Birinci faktör için AVE değeri 0,640, ikinci faktör için AVE değeri 0,504, üçüncü faktör için AVE değeri ise 0,574 olarak belirlenmiştir. Modellenen ölçeğin tüm alt boyutlarında CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olması ve belirlenen AVE değerlerinin 0,50'ten büyük olması yakınsak geçerlik ölçülerinin sağlandığını göstermektedir (Yaşlıoğlu, 2017).

Tablo.4
AFA ve DFA analizleri Güvenirlik Bulguları

Faktörler	AFA Cronbach Alpha (α) Değeri	DFA Cronbach Alpha (α) Değeri	DFA Composite Reliability CR Değeri
Faktör 1 <i>Kurumsal Aidiyet</i>	0,907	0,92	0,92
Faktör 2 <i>Katılımsal Aidiyet</i>	0,875	0,86	0,87
Faktör 3 <i>Bireysel Aidiyet</i>	0,859	0,89	0,90

Ölçek geliştirme kapsamında yapılan ikinci çalışma gurubundan toplanan veriler sonucunda araştırmada kapsamında elde kalan 265 gözlem ve 21 maddelik nihai ölçek üzerinden elde edilen Cronbach Alfa güvenirlik analizi sonucunda Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği için belirlenen alt faktörlerden; birinci faktör için 0.92, ikinci faktör için 0.86, üçüncü faktör için ise 0,89 olarak hesaplanmıştır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma kapsamında öğretmenlerin okullarına olan aidiyet algılarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğin nihai formu toplam 21 maddeden 3 alt faktörlü 5'li Likert tipinde oluşturulmuştur. Yapılan alanyazın araştırmaları da dikkate alınarak Ölçeğin 7 maddeden oluşan birinci faktörü "kurumsal aidiyet", 7 maddeden oluşan ikinci faktörü "katılımsal aidiyet" ve 7 maddeden oluşan üçüncü alt faktörüne ise "bireysel aidiyet" olarak adlandırılmıştır. Araştırma kapsamında açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri iki farklı grupta yapılan ölçek geliştirme çalışması ile "Öğretmenlerin Örgütsel Aidiyet Algıları" olarak isimlendirilen ölçeğin bilimsel ve psikometrik açıdan gereken koşulları sağlayan bir ölçme aracı olduğu ifade edilebilir. Araştırma kapsamında ölçek geliştirme sürecinde madde oluşturma aşamasında ilgili alan yazın incelemesi ve uzman görüşleri ve uzman değerlendirilmeleri sonrasında maddeler oluşturulmuş, ölçmeye konu olan özelliğin keşfedilmesi, varsa faktörlenmesi ve doğrulanması amacıyla gereken güvenirlik ve geçerlik analizleri sırasıyla yürütülmüştür. Alanyazın incelemeleri sonucunda aidiyet algısı için uluslararası alan yazında



birkaç çalışmaya rastlanmış olsa da ulusal alanyazında araştırma kapsamında geliştirilen örgütsel aidiyet ölçeğine benzer bir ölçeğin Çintay (2018) tarafından 10 maddelik "Algılanan aidiyet (içsellik) statüsü ölçeği" adlı bir uyarlama çalışması olduğu görülmektedir. Özellikle toplumsal yapının oluşturulduğu ve sürdürüldüğü okullarda çalışan öğretmenlerin psikometrik özelliklerinin belirlenmesinin önemi düşünüldüğünde, örgütlerine aidiyet algı düzeylerinin belirlenmesi adına farklı ölçeklerin geliştirilmesi ve sayılarının artmasının alanyazına önemli katkılar sağlayacağı öngörülmektedir. Bu açıdan mevcut araştırma, Öğretmenlerin Örgütsel Aidiyet Algıları Ölçeği (ÖÖAAÖ): Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması üzerinde çalışılan çalışma grupları açısından Türk Kültürüne uygun ve öğretmenlerin okullarına karşı örgütsel aidiyet algılarını ölçmeye yönelik güvenilir ve geçerli bir ölçme aracının geliştirildiği alanyazına katkı sağlayacağı düşünülen önemli bir ölçek geliştirme çalışmasıdır.

Öneriler

- Araştırma kapsamında geliştirilen öğretmenlerin örgütsel aidiyet algıları ölçeği öğretmenlerin örgütlerine olan aidiyet algılarının incelenmesi amacıyla yapılan benzer araştırmalarda kullanılabilir.
- Geliştirilen ölçme aracı aynı hedef kitle fakat farklı bir çalışma gurubu ile yapı geçerliği açısından çalışılabilir. Ayrıca bu ölçme aracı bütün alt gruplarda aynı özelliği ölçer kabulü ile hazırlandığından söz konusu bu ölçme aracının farklı alt gruplarda ölçme değişmezliği çalışmalarıyla desteklenmesi (Başusta, 2010) önemlidir.
- Bu ölçme aracının farklı alt gruplarda nasıl bir yapı ortaya koyup koymadığı çalışılabilir.
- Öğretmenlerde örgütsel aidiyeti ölçmek amacıyla tasarlanan bu ölçme aracı farklı meslek gruplarına uygulanarak uyarlama çalışmaları yapılabilir.
- Örgütsel aidiyet açısından kıdem, cinsiyet, çalışılan kademe türü, özel ya da devlet kurumu olup olmaması gibi ölçmeye konu olan özellik açısından fark yaratabilecek çeşitli alt gruplarda ilgili ölçeğin yapısı araştırılabilir.
- Araştırma konusu açısından nicel olarak elde edilen bu veriler nitel bulgularla desteklenebilir.
- Araştırma kapsamında tasarlanan ölçeğe ait öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeyleri ve benzer değişkenler arasında olan ilişkiler incelenerek öğretmenlerin mesleki gelişimleri için sınırlılıkların tespit edilmesine yönelik çalışmalar tasarlanabilir.



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2023), 14 (2), 758-780.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2023), 14 (2), 758-780.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Kaynakça

- Alaca, F. (2011). *İki dilli olan ve olmayan öğrencilerde okul yaşam kalitesi algısı ve okula aidiyet duygusu ilişkisi* (Yayın no.299917). [Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi].
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 63, (1) 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Alpar, R. (2014). *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenilirlik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alptekin, D. (2011). *Toplumsal aidiyet ve gençlik: Üniversite gençliğinin aidiyeti üzerine sosyolojik bir araştırma* (Yayın no. 294490). [Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi].
- Altunkaya, G. (2019). *Motivasyon ve örgütsel aidiyet ilişkisi: Batman üniversitesinde bir araştırma* (Yayın no. 586495). [Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi].
- Anderson-Butcher, D., & Conroy, D. E. (2002). Factorial and Criterion Validity of Scores of a Measure of Belonging in Youth Development Programs. *Educational and Psychological Measurement*, 62(5), 857–876. <https://doi.org/10.1177/001316402236882>
- Aydın, Y. E. ve Uzun, N. B. (2021). Romantik İlişkilerde Sosyal Medya Kıskançlığı Ölçeği (RİSMKÖ): Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *OPUS– Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18 (44), 7883-7911. <https://doi.org/10.26466/opus.890331>
- Aydınlı H.İ. (2005). İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler ve Bir Uygulama. *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi*, 149, 62-84.
- Bacızade, A. (2017). *Telekomünikasyon sektöründe çalışanlarda kurumsal aidiyeti etkileyen faktörlerin analizi- Trabzon Vodafone mağazaları örneği* (Yayın no. 480752). [Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi]
- Başusta, N. B. (. (2010). Ölçme Eşdeğerliği. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 1 (2), 58-64. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/epod/issue/5807/77239>
- Bentler, P.M., Bonett, D.G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88 (4), 588-600. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Bernstein, I. (2000). Some consequences of violating SEM's assumptions. *Paper presented at the annual meeting of Southwestern Psychological Association*, Dallas, TX.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı- İstatistik, Araştırma Deseni, Spss Uygulamaları ve Yorum (15. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2018). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Capps, M. A. (2003). Characteristics of a sense of belonging and its relationship to academic achievement of students in selected middle schools in region IV and VI educational service centers. [Doctoral Dissertation, Texas A&M University].
- Comrey, A. L. ve Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillside, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Crocker, L., & Algina, J. (1986). *Introduction to Classical & Modern Test Theory*. Florida: Holt, Rinehart and Winston Inc.
- Çağlar, A. (2023). *Eğitim yöneticilerinin emekliliğe eğilimleri ve örgütsel aidiyet algıları arasındaki ilişki ile emekli eğitim yöneticilerinin emeklilik yaşamına ilişkin görüşleri*. Yayımlanmış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Çintay, Ö. (2018). *Algılanan içsellik statüsü ve örgütsel sessizlik ilişkisinde lider-üye etkileşiminin koşulsal etkisi* (Yayın no. 504689). [Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi].
- Davis L. L. (1992). Instrument Review: Getting The Most From A Panel Of Experts. *Applied Nursing Research*, 5, 194-197. [https://doi.org/10.1016/S0897-1897\(05\)80008-4](https://doi.org/10.1016/S0897-1897(05)80008-4)
- DeVellis R. F. (2017). *Scale Development*. USA: SAGE Publications.
- Tatar, O.F. ve Uzun, N.B. (2023). Örgütsel aidiyet algısı ölçeği (ÖAAÖ): Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 758-780.
DOI. 10.51460/baebd.1286772



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2023), 14 (2), 758-780.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2023), 14 (2), 758-780.
Araştırma Makalesi / Research Paper

- Doğan, S. (2010). *Okul müdürlerinin okul kültürünü Gerçekleştirme Düzeyleri* (Yayın no. 304040). [Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi].
- Er, M. (2016). *Sağlık sektöründe örgütsel aidiyet sorunsalı: Kamu ve özel hastanelerde karşılaştırmalı araştırma*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Godard, J. (2001). High performance and the transformation of work? The implications of alternative work practices for the experience and outcomes of work. *Industrial and Labor Relations Review*, 54, 776–805.
- Hagerty, B.M., & Patusky, K. (1995). Developing a measure of sense of belonging. *Nursing Research*, 44, 9–13.
- Hill, L. H. (2006). Sense of belonging as connectedness, American Indian worldview, and mental health. *Archives of Psychiatric Nursing*, 20(5), 210–216. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2006.04.003>
- Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M. (2008). Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, (6)1, 53-60. <https://doi.org/10.21427/D7CF7R>
- Guilford, J. P. (1954). *Psychometric methods*. New York: McGraw- Hill Book Co.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 13-22. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuiibfd/issue/22770/243050>
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (2001). LISREL 8: User's Reference Guide. Scientific Software International Inc.
- Judd, C. M., Eliot, E. R., & Kidder, L. H. (1991). *Research Methods in Social Relations*. New York: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Kalaycı, Ş. (2005). *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi* (7. Basım). Ankara: Sim Matbaası.
- Kavak, O. (2020). *Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin örgütsel siyaset ve kariyer planlamaya etkisinde örgütsel aidiyetin aracı rolü*. [Doktora Tezi, Kafkas Üniversitesi]
- Keskin, R., & Pakdemirli, M. N. (2016). Mesleki Aidiyet Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme, Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Journal of International Social Research*, 9(43).
- Kline, P. (1994) *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 200-211. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6142/82434>
- Koçyiğit, M. (2014). *Cinsiyete ve ait olma düzeylerine göre üniversite öğrencilerinin geleceğe yönelik tutumları* (Yayın no. 363171). [Yüksek Lisans Tezi. On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]
- Konak, C. (2019). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel aidiyete etkisi: Otomotiv sektöründe uygulama*. [Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]
- MacCallum, R. C., Browne, M.W. & Sugawara, H.M. (1996). *Power Analysis and Determination of Sample Size for Covariance Structure Modeling*. *Psychological Methods*, 1(2), 130-149. <https://doi.org/10.1037/1082989X.1.2.130>
- Malone, G.P., Pillow, D. R., and Augustin, O. (2012). The General Belongingness Scale (GBS): Assessing achieved belongingness. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 311-316. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.10.027>
- Marsh, H.W., Hau, K.T., Artelt, C., Baumert, J., Peschar, J.L. (2006). OECD's brief self-report measure of educational psychology's most useful affective constructs: Cross-cultural, psychometric comparisons across 25 countries. *International Journal of Testing*, 6 (4), 311-360. https://doi.org/10.1207/s15327574ijt0604_1
- Mellor, D., Stokes, M., Firth, L., Hayashi, Y. ve Cummins, R. (2008). Need for belonging, relationship satisfaction, loneliness, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 45, 213–218. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.03.020>
- Mertler, C. A. ve Vannatta, R. A. (2005). *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation* (third edition). United States: Pyrczak Publishing.
- Meyer J.P., Allen N.J., Smith C.A., (1993), "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology*, (78) 4, 538-551.
- Tatar, O.F. ve Uzun, N.B. (2023). Örgütsel aidiyet algısı ölçeği (ÖAAÖ): Geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 758-780.
DOI. 10.51460/baebd.1286772



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2023), 14 (2), 758-780.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2023), 14 (2), 758-780.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Mowday R.T., Steers R.M., Porter L.W., (1979). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, (14), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

Nongo, E.S. ve Ikyankon, D.N. (2012). The influence of corporate culture on employee commitment to the organization. *International Journal of Business and Management*, 7(22), 21-40. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n22p21>

Nunnally, J.C. (1978). Psychometric theory. NewYork: McGraw-Hill Companies.

O'Reilly C. & Chatman J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior". *Journal of Applied Psychology*, 71(3) 492-499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>

Öztaş, F. (2010). Self-esteem, occupational self-esteem, and epistemological beliefs of Turkish university student. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 38(3), 321-326. <http://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.3.321>

Öztop, S. (2014). Kurumsal aidiyet bilincinin çalışanların örgütsel değişim algısı üzerinde etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 299-316.

Penley L.E. ve Gould, S. (1988). "Etzioni's Model Of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations". *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59. <https://www.jstor.org/stable/2488139>

Scherer, R. F., Wiebe, F. A., Luther, D. C., & Adams, J. S. (1988). Dimensionality of coping: Factor stability using the Ways of Coping Questionnaire. *Psychological Reports*, 62 (3), 763– 770. <https://doi.org/10.2466/pr0.1988.62.3.763>

Şahan, H. (2007). *Üniversite öğrencilerinin sosyalleşme sürecinde spor aktivitelerinin rolü* (Yayın no. 211047). [Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi].

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. (4th ed.) Bos-ton: Allyn and Bacon.

Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Tarhan, M.F. (2021). *İş doyumunun örgütsel aidiyete etkisinin değerlendirilmesi (npistanbul beyin hastanesi örneği)*. [Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul]

Tatar, O.F. (2020). *Öğretmen algılarına göre müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin kurumsal aidiyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın no. 659213). [Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi].

Tavşancıl, E. (2010). Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. Ankara: Nobel Yayınları.

Tezbaşaran, A. (1997). *Likert tipi ölçek geliştirme kılavuzu* (2. Basım) Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Turgut, M. F., ve Baykul, Y. (1992). Ölçekleme Teknikleri. Ankara: ÖSYM Yayınları.

Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-18. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/inuefd/issue/8706/108699>

Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 401-410.

Weston, R., Gore, P.A. (2006). A Brief Guide to Structural Equation Modeling. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 719-751. <http://doi.org/10.1177/0011000006286345>

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.

Yılmaz, V. & Çelik, H. (2009). LISREL ile Yapısal Eşitlik Modellemesi-I. Ankara: Pegem Akademi.

Yurdugül H. (2005). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Kapsam Geçerliği için Kapsam Geçerlik İndekslerinin Kullanılması. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 28–30 Eylül, Denizli.

Tatar, O.F. ve Uzun, N.B. (2023). Örgütsel aidiyet algısı ölçeği (ÖAAÖ): Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 758-780.

DOI. 10.51460/baebd.1286772

**Ek-1: Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği**

Değerli Öğretmenim,

Bu araştırma ile örgütsel aidiyet algı düzeylerinizin araştırılması amaçlanmaktadır. Yönergelerin cevaplanması sadece üç-dört dakikanızı alacaktır. Araştırmanın değeri, güvenilir sonuca ulaşabilmesi ve başarısı sizin içten katılımınıza bağlıdır. Araştırma kapsamında kişisel bilgileriniz istenmemekte olup, vereceğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacak ve sadece bilimsel bilgi üretmek amacıyla kullanılacaktır. Sonuçlar istatistiki kurallara uygun olarak değerlendirilecektir. Katılımınız için şimdiden çok teşekkür ederim.

S.no	Maddeler	Hiç (1)	Nadiren (2)	Bazen (3)	Sık sık (4)	Her zaman (5)
1	Kariyerimi bu okulda sürdürmekten memnunum.					
2	Başka bir okula geçmek için fırsat kollarım. (*)					
3	Meslek hayatımın geri kalanını bu okulda geçirebilirim.					
4	Bu okul mesleki beklentilerimi karşılar.					
5	Daha iyi bir fırsat çıksa dahi okulumu değiştirmem.					
6	Bu okul kendimi verimli bir insan olarak hissetmemi sağlar.					
7	Okulumda kendimi evimde gibi hissederim.					
8	İstenirse görevimden fazlasını yapmaya hazırım.					
9	Mesaim bittikten sonra okulda kalmam gerekirse kalırım.					
10	Okulun hedeflerini kendi hedeflerimin önünde tutarım.					
11	Bu okulun başarısı için fedakârlık gösteririm.					
12	Boş derslerde görev almak beni mutlu eder.					
13	Okulum için gönüllü çalışmaya hazırım.					
14	Okulumun itibarını artıracak etkinliklere zorunlu olup olmadığına bakmaksızın katılırım.					
15	Okulumda kendimi ifade etmekten çekinmem.					
16	Okulumun itibarını korumaya çalışırım.					
17	Okulumun sorunlarının çözümüne dâhil olmak isterim.					
18	Sınıfımı kendime göre düzenlerim.					
19	Okulumun değerlerini benimserim.					
20	Okulumda yapılacak olumsuz eleştirilere gerekli olumlu cevapları vermeye çalışırım.					
21	Bu okulun başarısında bir rolüm vardır.					

(*) *istatistiklerde ters kodlanacaktır.*

(1-7) Kurumsal Aidiyet

(8-14) Katılımsal Aidiyet

(15-21) Bireysel Aidiyet