



The Development of the Scale of Organizational Identity Perception at Elementary Schools

Murat TAŞDAN*

ABSTRACT. The main aim of this study is to develop a reliable and valid scale measuring the organizational identity perceptions of teachers at schools at elementary schools. The study has been carried out as a survey model to develop “the Scale of Organizational Identity Perception at Elementary Schools” for the teachers working at elementary schools. The study group of the study consisted of a total of 352 primary school teachers, 152 of whom were in Kars province, 100 in Iğdır and 100 of whom were in Ardahan province. In this study, in order to determine the structural validity of “the Scale of the Perception of Organizational Identity at Elementary Schools” exploratory factor analysis based on the principal component analysis was employed. In the plot study form of the Scale of the Perception of Organizational Identity at Schools as items 15., 16., 38. and 40. were under the different dimensions of the scale and 27th item had a factor loading lower than 40, they were excluded from the scale. In the reliability analysis done, Cronbach Alpha of the first factor was found to be .97, second .94, third .95, and fourth .94, respectively. Overall Cronbach Alpha for the scale was found to be .98. It was decided that “the Scale of the Perception of Organizational Identity at Elementary Schools” developed at the end of the study is reliable and valid with its 48- item final version.

Keywords: Identity, organizational identity, education, teacher, the Scale of the Perception of Organizational Identity.

* Supervision, Kafkas University, Faculty of Education, Division of Education Sciences, Department of Educational Administration, Planning and Economics, Kars, Turkey. E-mail: murattasdan@gmail.com

SUMMARY

When previous studies are taken into consideration, it can be seen that “Organizational Identity Perception Scale” has been developed and used by Ashforth, Harrison and Corley, (2008); Edwards ve Peccei, (2007); Edwards, (2005); Johnson, Johnson ve Heimberg, (1999); Kreiner and Ashforth, (2004); Miller, Allen, Casey and Johnson, (2000); Pratt, (1998), and Riketta, (2005). In Turkey, it is seen that in the studies carried out by Tüzün (2006) and Ertürk (2003) scales determining the organizational identity perceptions were developed.

When the structures and content of such scales are examined, it can be determined that them all have been developed to measure the organizational identity perceptions of the people working in industrial organizations, however, no study or scale has been performed to determine the organizational identity perceptions of the people working for educational organizations. The main aim of this study is to develop a reliable and valid scale for the organizational identity perceptions of teachers at schools.

The study has been carried out as a survey model to develop “the Scale of organizational identity Perception at School” for the teachers working at primary schools. The study group of the research consisted of a total of 352 primary school teachers, 152 of whom were in Kars province, 100 in Iğdır and 100 of whom were in Ardahan province. In this study, in order to determine the structural validity of “the Scale of the Perception of Organizational Identity at Schools” exploratory factor analysis basing on the principal component analysis was employed.

In the plot study form of the Scale of the Perception of Organizational Identity at Schools as items 15.,16.,38., and 40. were under the different dimensions of the scale and 27th item had a factor loading lower than .40... they were excluded from the scale. Of the structure with four factors, the first dimension explains 53, 94 of the total variance belonging to the scale, the second explains 6, 54%, the third 4,83%, and the fourth 4,21 %. All four factors of the scale explain 69,53 % of the total variance. In the reliability analysis done, Cronbach Alpha of the first factor was found to be .97, second .94, third .95, and fourth .94, respectively. Overall Cronbach Alpha for the scale was found to be .98.

At the end of the study, in the Scale of the Perception of Organizational Identity at Schools which was determined to have a structure with four factors as a result of the features of the items of the scale the first factor was titled as “*identification*”, the second as “*aim and sharing values*”, the third as “*communication*”, and the fourth one as “*image*”.

As a result of the study, it has been decided that the Scale of the Perception of Organizational Identity at Schools whose reliability and validity have been tested using annotating factor analysis basing on the principal component analysis is a reliable and valid scale with its latest 48 items.



İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğinin Geliştirilmesi

Murat TAŞDAN*

ÖZ. Bu araştırmanın temel amacı, ilköğretim okullarında öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını ölçecek geçerli ve güvenilir bir araç geliştirmektir. Araştırma, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler için İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği'nin geliştirilmesine yönelik olarak tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Kars'ta 152, Iğdır'da 100 ve Ardahan'da 100 olmak üzere toplam 352 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışmada İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğinin yapı geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla temel bileşenler analizi yöntemine dayalı açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğin 54 maddelik deneme formundan 40., 15., 38. ve 16. maddeler ölçeğin farklı boyutlar altında yer aldığı, yani binişiklik gösterdiği için; 27. madde ise faktör yük değeri .40'ın altında olduğu için ölçekten çıkartılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizinde birinci faktörün Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısının .97; ikinci faktörün .94; üçüncü faktörün .95 ve dördüncü faktörün .94 ise olduğu görülmüştür. Ölçeğin geneline ilişkin Cronbach Alpha katsayısı ise .98 olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucunda İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği'nin en son kalan 48 maddelik haliyle geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna karar verilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Kimlik, örgütsel kimlik, eğitim, örgütsel kimlik ölçeği, ölçek geliştirme.

* Yrd. Doç. Dr., Kafkas Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Merkez Kampüs Kars, Türkiye.E-posta:murattasdan@gmail.com

GİRİŞ

Kimlik, antik çağdan beri tartışılan bir kavramdır. Alanyazın incelendiğinde kimlik kavramıyla ilgili tartışmaların çoğunlukla insanın “Ben kimim?” sorusuna verdiği ve vereceği cevaplar ekseninde olduğu görülmektedir (Tajfel, 1982; Tajfel ve Turner, 1985; Taşdan, 2010).

Örgütsel kimlik (identification) kavramını anlamak için, kimlik (identity) kavramını kavramak gerekmektedir. Kimlik “ben kimim? ya da “biz kimiz?” sorularına verilen cevaplar ile ilgili olarak bireyin kendi kendini ifade ettiği ve tanımladığı sorulara ve bu soruların cevaplarına işaret etmektedir (Taşdan, 2010).

Örgütsel kimlik kavramı, ilk olarak Foote (1951) tarafından sosyal dünya içerisinde insanın yaptığı düzenlemeleri anlatmak için kullanılmıştır. Örgütsel kimlik konusuyla ilgili ilk detaylı çalışma March ve Simon (1958) tarafından yapılmıştır (Akt. Riketta, 2005). Foote’tan yaklaşık 20 yıl sonra Brown (1969) örgütte kimliği tanımlayan deneysel bir çalışma yapmıştır. Örgütsel kimlik konusu devam eden yıllarda, farklı araştırmacılar tarafından da ele alınmıştır (Brown, 1969; Lee, 1969; Pathchen, 1970; Rotonti, 1975a, 1975b).

Örgütsel kimlik kavramı, bir örgütün diğer örgütten farkı, kalıcı ve önemli olarak görülen özelliklerinin tespiti ve örgütteki ortak yaşama örgüt üyelerinin bağlılıklarının anlaşılması olarak tanımlanabilir. Örgütsel kimlik, üyelerin örgütün “merkezi-asli-temel”, “süregelen veya var olan”, “farklı-benzersiz niteliklerini tanımlama” özelliklerine olan inancı olarak ifade edilebilir (Albert ve Whetten, 1985). Örgütsel kimlik kavramının mikro ve makro düzeyde iki farklı boyutunun olduğu kabul edilmektedir. Mikro-düzeyde “birey için örgütsel kimlik” yani örgütün bireyin kim olduğu sorusuna cevap oluşturması, makro düzeyde ise kimliğin kavramsallaştırılması yani “biz kimiz” sorusuna cevap oluşturulması üzerinde durulmuştur (Albert ve Whetten, 1985).

Okay’a göre (2000) kurum kimliği, bir örgütte yer alanların davranışları, örgütün iletişim biçimi, felsefesi ve görsel unsurlarından oluşur. Örgütsel kimlik algısı, bireyin örgütü tanımladığı kavramlarla, kendisini ne kadar tanımladığının göstergesidir. Başka bir ifadeyle, bireyin kendisini tanımladığı kavramlar ile örgütü tanımladığı kavramlar arasındaki benzerliğin derecesidir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994).

Örgütsel kimlik algısının kökleri, Sosyal Kimlik Teorisi’ne dayanmaktadır. Bu anlayışta, bir tarafta bireyin içinde bulunduğu grup sayesinde oluşan ve sosyal kimliğince belirlenen, arkadaşlık ve paylaşma duygusunun ağır bastığı grup davranışları yer almaktayken, diğer tarafta bireyin diğerlerinden farklı olan kendine özgü özelliklerinin ve bireysel

kimliğinin oluşturduğu ben merkezli bağımsız davranışlar yer almaktadır (Hogg, 1997, 93-114).

Örgütsel kimlik kavramı alanyazında üç farklı şekilde kategorize edilmektedir. Birincisinde örgütsel kimlik, örgütün tüm sosyal yönleriyle yakından ilişkilidir. İkincisinde örgütsel kimlik, örgütün karmaşık doğası ve karar verme süreciyle ilgilidir. Üçüncüsünde ise örgütsel kimlik, derin örgütsel yapılar ve çalışanların üyelik algılarının gelişmesiyle ilgilidir. Bu algılar, kolektif bir örgütsel kimliğin oluşturulmasında doğrudan etkilidir (Johnson, Johnson ve Heimberg, 1999).

Örgütsel kimlik kavramı, 1970'li yıllarda daha çok bireyin ve örgütün amaçlarının uyumu ve örgütsel bütünleşme olarak ele alınmıştır. 2000'li yıllarda ise örgütsel kimlik daha karmaşık ve açıklanması daha zor bir kavram olarak düşünülmüştür. Bugün ise örgütsel kimlik, salt kavramın açıklanması ile değil öncülleri ve sonuçları ile tartışılmaktadır (Taşdan, 2010).

Örgütsel kimlik algısının gelişimi örgütteki temel değerler, örgüt kültürü ve bireysel ve örgütsel performansın artırılmasıyla ilgilidir (Albert ve Whetten, 1985; Dutton ve Dukerich, 1991; Whetten, Lewis ve Mischel, 1992). Örgütsel kimlik algısının yüksek olması, çalışan ve örgüt arasında psikolojik bir bağ yaratır, örgütte eşgüdüm olanağı sağlar. Örgütte ortak bir kimlik algısının oluşması, çalışanların işbirliği duygusunu artırmakta, birbirlerine daha fazla güven duymalarına ve örgütsel hedefler için daha fazla çaba göstermelerine yol açmaktadır (Kramer ve Ashforth, 2004). Bir örgütte eylemler bölünemez: Yöneticiler çalışanlara, çalışanlarda yöneticilere "Ne söyler", "Nasıl davranır" ve "Ne yapar ve ne satar" bir bütünü oluşturan parçalardır. Bir örgütteki her şey ve herkes birbiriyle etkileşim içerisindedir. Bu durum örgütsel kimliğin; örgütün fiziksel, operasyonel, insani özelliklerinden inşa edildiği anlamına gelmektedir (Topalian, 1984).

Örgütsel kimlik kavramı, eğitim kurumları için düşünüldüğünde; okulu bir örgüt olarak diğer örgütlerden ayıran, okulun gücünü gösteren, okula ilişkin kestirimlerde bulunmayı sağlayan ve okulun moral yapısını gösteren durumdur (Altun, 2001).

Geleneksel örgüt yapılarının değişmesi, örgütsel yöntemlerin kurumsallaşması ve bu kurumsallaşmayı sürdürme isteği, örgütlerin üyelerinin hem kalplerinde, hem de zihinlerinde yer edinme zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. Bürokratik yapıların azalması, örgütün nasıl duruş sergilediği gibi içsel ve bilişsel yapıları daha önemli hale getirmiş, örgütsel kimlik kavramının önemi ortaya çıkmıştır (Tüzün ve Çağlar, 2008).

Örgütsel kimlik kavramına olan ilgi iki sebepten dolayı artmaktadır. Birincisi, birey ve örgüt arasındaki ilişkiyi anlamak ve analiz etmek (Ashforth ve Mael, 1989; Dutton, Dukerich, ve Harquail, 1994; Van Dick,

Christ, Stellmacher, Wagner, Ahlswede, Grubba, Hauptmeier, Ho hfeld, Moltzen ve Tissington, 2004), ikincisi ise paylaşılan kimlik algısı ile çalışanların hem kendileri için, hem de örgüt için sağlayabilecekleri potansiyel faydaları ortaya çıkarmaktır. Özellikle örgüt içerisindeki kimliklerin belirlenmesi, örgütsel amaç ve etkinliklerin tespiti için de önemlidir.

Örgütsel algı örgütteki uyarıcılar ile örgütsel süreç arasındaki ilişkilere dayalı olarak oluşur. Bu bağlamda her örgütte bir yönetim algısı, adalet ve tarafsızlık gibi algı türleri oluşur. Örgüt veya yönetim algısı çalışanların örgüte bakış açısını da yansıtır (Akbaba, 2011).

Bugün örgütler ve örgüt çalışanlarının sahip oldukları kimlik, örgütlerin etkileşim içerisinde oldukları diğer grupları, edindikleri kimlik doğrultusunda olumlu veya olumsuz etkilemektedir. Bu sebeple, örgütler uygun ve başarılı bir kimlik edinme çabasındadırlar (Tüzün, 2006). Bu kimliğin oluşma sürecinde çalışanların algıladıkları kimlik özellikleri, örgüte duydukları güven ve adalet önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Taşdan, 2010).

Alanyazın tarandığında örgütsel kimlik algısının, öncülleri ve sonuçlarıyla farklı boyutları ile ele alındığı görülmektedir. Scott, Corman ve Cheney (1998); Meyer, Becker ve Van Dick (2006); Cheney ve Tompkins (1987) örgütsel kimlik algısı ile örgütsel adanmışlık ilişkisi; Rotondi, (1975b) örgütsel kimlik ve gruba katılım ilişkisi; Lee, (1969) bilim insanlarının örgütsel kimlik algısının belirlenmesi; Larson ve Pepper, (2003) örgütsel kimlik stratejilerinin tespiti; Garmon, (2004) örgütsel kimlik ile kimlik, imaj, kültür ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişki; Foote, (1951) örgütsel kimlik ve motivasyon arasındaki ilişki; Cherim, (2002) ise örgütsel kimlik ve örgütsel değişim stratejileri arasındaki ilişki boyutlarında konuyu ele almışlardır. Türkiye'deki örgütsel kimlik alanyazını tarandığında, konuyla ilgili yeni ve az da olsa bazı çalışmalar olduğu görülmektedir (Okay, 2000; Ertürk, 2003; Tüzün, 2006; Çobanoğlu, 2008; Taşdan, 2010). Yapılan çalışmalar, örgütsel kimlik algısının birçok örgütsel ve davranışsal kavram, süreç ve algılarla etkileşim içerisinde olduğunu göstermektedir (Ertürk, 2003).

Daha önce yapılan araştırmalar incelendiğinde Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğinin Ashforth, Harrison ve Corley, (2008); Edwards ve Peccei, (2007); Edwards, (2005); Johnson, Johnson ve Heimberg, (1999); Kreiner ve Ashforth, (2004); Miller, Allen, Casey ve Johnson, (2000); Pratt, (1998) ve Riketta, (2005) tarafından yapılan çalışmalarda geliştirildiği ve kullanıldığı görülmektedir. Türkiye'deki alanyazın incelendiğinde ise Tüzün (2006), Ertürk (2003) ve Çobanoğlu (2008) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel kimlik algısını belirlemeye yönelik ölçeklerin geliştirildiği görülmektedir. Bu ölçeklerin yapısı ve içeriği incelendiğinde birçoğunun sanayi

örgütlerindeki çalışanların ve yöneticilerin örgütsel kimlik algısını ölçmeye yönelik olduğu saptanmıştır. Eğitim örgütlerinde, eğitim çalışanlarının örgütsel kimlik algılarını belirlemeye yönelik çalışmanın ve ölçeğin sınırlı olduğu belirlenmiştir.

Bu araştırmanın temel amacı, ilköğretim okullarında öğretmenlerin okuldaki örgütsel kimlik algılarını ölçecek geçerli ve güvenilir bir araç geliştirmektir. Çalışmanın birinci aşamasında okulda örgütsel kimlik algısına ilişkin ifadeler toplanmış, ikinci aşamasında ise bu ifadelerin örgütsel kimlik algısını ne kadar tanımladığı test edilmiştir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırma, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler için “İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğinin” geliştirilmesine yönelik olarak tarama modelinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2011-12 eğitim-öğretim yılında Kars, Iğdır ve Ardahan il merkezlerinde görev yapan ve tesadüfî olarak seçilen 352 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmaktadır. Buna göre araştırmanın çalışma grubunda, seçkisiz atama yöntemiyle tesadüfî olarak belirlenen Kars'ta 152, Ardahan'da 100 ve Iğdır'da 100 ilköğretim okulu öğretmeni yer almaktadır.

Araştırma Verilerinin Toplanması

İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Ölçeği'nin geliştirilme aşamasında öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması sonucu ulaşılan ölçekler ve araştırmalardan yola çıkılarak ölçek için madde havuzu oluşturulmuştur. Hazırlanan havuzdan seçilen maddelerle ölçeğin ilk formu hazırlanmıştır. Ölçme aracının geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin ayrıntılı bilgiler bulgular bölümünde sunulmuştur.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği'nin yapı geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla temel bileşenler analizi

yöntemine dayalı açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğin geliştirilmesi sırasında maddelerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile madde-toplam puan korelasyonları incelenmiş, alt %27'lik ve üst %27'lik gruplarda t-testi analiziyle de madde ayırıcılık güçleri hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesinde Cronbach-Alfa iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde Okullarda Örgütsel Kimlik Ölçeğinin geliştirilme aşamaları ve bu aşamalarda elde edilen sonuçlar verilmiştir.

Örgütsel Kimlik Ölçeğinin Geliştirilme Aşamaları

Ölçek geliştirilirken, aşağıdaki aşamalar sırasıyla gerçekleştirilmiştir.

Ölçek İfadelerinin Yazılması Aşaması

İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Ölçeği'nin geliştirilme aşamasında öncelikle alanyazın taraması yapılmıştır. Alanyazın taraması sonucu ulaşılan ölçekler ve araştırmalardan (Dutton ve Dukerich, 1991; Edwards ve Peccei, 2007; Edwards, 2005; Johnson, Johnson ve Heimberg, 1999; Melewar, 2003; Miller, Allen, Casey ve Johnson, 2000; Scott, Corman ve Cheney, 1998; Tüzün,2006) yola çıkılarak araştırmacı tarafından 5'li likert tipinde, 54 maddeden oluşan madde havuzu oluşturulmuştur.

Uzman Görüşü Çalışmaları

Madde havuzundan seçilen maddelerle ölçeğin ilk formu hazırlanmıştır. Hazırlanan taslak form kapsam geçerliliğini, dil ve ifade açısından anlaşılabilirliğini değerlendirmek üzere 5'i Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi alanında görevli öğretim üyesi ve 3'ü dil uzmanı olmak üzere sekiz kişilik bir grubun görüşlerine sunulmuştur. Uzmanlardan gelen öneriler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Uygulama yapılmadan önce ilköğretim okulu öğretmeni olan 3 kadın ve 3 erkek öğretmen ile maddelerin anlaşılabilirliği üzerine görüşme yapılarak, maddeler tek tek okunup öğretmenlerin görüşleri alınmıştır. Uygulama sonrası her bir maddenin toplam puanı tespit edilerek normal dağılım grafiğine bakılmıştır. Daha sonra normal dağılım puanları Z puanlarına dönüştürülmüş. Basıklık ve çarpıklık değerleri -1 ve +1 değerleri arasında olduğu tespit edilmiş. Verilerin uç değerleri kontrol edilip Z puanı -3 ve +3 değerler arasında olduğu için ölçekten herhangi bir veri çıkartılmıştır.

Ölçeğin Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Bu kısımda yapı geçerliliği çalışmalarına yer verilmiştir.

Madde Analizi

Ölçeği oluşturan maddelerin bir bütün olarak, iç tutarlılığını ve ayırt ediciliğini ölçmek için madde-toplam korelasyonu ile %27 alt ve %27 üst gruplar arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Bu aşamada tüm maddelerin r (korelasyon) değeri .30'dan büyük olduğu için ölçekten madde çıkartılmamıştır. %27 alt ve %27 üst gruplar arasında ayırt edicilik için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda 22. maddede anlamlı bir farklılık olmadığı ($t=.731$; $p>.05$) için ölçekten çıkartılmıştır.

Faktör Analizi

Ölçeği oluşturan değişkenlerin birbiriyle olan ilişkilerini tespit ederek ortak bir yapı altında toplanmasını sağlamak amacıyla faktör analizi yapılmıştır (Tavşancıl, 2005; Büyüköztürk, 2011).

İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Ölçeği'nin faktör yapısını belirlemek amacıyla faktör analizi yapmadan önce, verilerin faktör çözümlemesine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi sonuçları incelenmiş bu değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (KMO=0.96; Barlett Sphericity testi $\chi^2=19112,082$; $sd=351$; $p<.001$). Elde edilen bu değerler verilerin faktör analizinin uygulanabilirliğini göstermektedir.

Toplam faktör sayısına karar verme sürecinde özdeğer, çizgi grafiği ve toplam varyansa katkı yüzdesi en sık kullanılan ölçütlerdir (DeVellis, 2003; Kalaycı,2009). Bu çalışmada da ölçeğin faktör sayısının belirlenmesinde bu üç ölçüt kullanılmıştır.

Faktör analizinin ilk sonuçları, ölçeğin özdeğeri (eigen value) 1.00'in üzerinde olan beş bileşenin olduğunu göstermiştir. Ancak öz değeri 2.00'den yüksek olan ilk dört bileşen dışındaki faktörler altında toplanan maddelerin ya sayıca çok az olduğu (bir-iki madde) ya da diğer bileşenler altında da .40'ın üstünde faktör yüküne sahip oldukları olduğu görülmüştür.

Çizgi grafiği incelendiğinde dikey ekseninde bulunan özdeğer yükünün 2'nin üzerinde olan, yatay ekseninde belirlenen faktörlerden en belirgin kırılmanın dördüncü faktörde olduğu da gözlenerek faktör sayısının 4 olması gerektiğine karar verilmiştir.

Tablo 1’de 4 faktörlü yapının öz değerleri, açıkladığı varyans ve kümülatif yüzdeleri yer almaktadır.

Tablo 1. Toplam açıklanan varyans ve bileşenlerin özdeğeri

Bileşenler	Özdeğerler	Varyansların %	Yığılmalı %
1	25,895	53,949	53,949
2	3,143	6,547	60,496
3	2,319	4,831	65,327
4	2,021	4,211	69,538

Tablo 1’de görüldüğü üzere, 15., 16., 27., 38. ve 40. maddelerin analiz dışı bırakılması ile ortaya çıkan dört faktörlü yapının; birinci boyutu ölçeğe ait toplam varyansın %53.94’ünü, ikinci boyutu % 6.54’ünü, üçüncü boyutu % 4.83’ünü ve dördüncü boyutu ise % 4.21’ini açıklamaktadır. Ölçeğin dört faktörü birlikte ise toplam varyansın % 69.53’ini açıklamaktadır.

Tablo 2. Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğinin faktör deseni
(dik döndürme –varimax)

No	Maddeler	Faktörler			
		F1	F2	F3	F4
		Madde Faktör Yük Değeri	Madde Faktör Yük Değeri	Madde Faktör Yük Değeri	Madde Faktör Yük Değeri
M49	Kendimi bu okulun bir bireyi olarak düşünmekteyim.	,782			
M51	Bu okulun üyesi olmak benim için önemlidir.	,781			
M52	Bu okulla aramda güçlü duygusal bağlar hissederim.	,779			
M45	Kendimi okulun bir parçası olarak görüyorum.	,778			
M50	Bu okulun kabul ettiği şeyler benim için önemlidir.	,767			
M48	Bu okulun başarısı benim başarımdır.	,759			
M53	Bu okul ailemin bir parçası gibidir.	,759			
M47	Birisi bu okulu övdüğünde bunu kendime iltifat kabul ederim	,745			
M46	Bu okul çalışanları hakkında konuşurken “onlar” yerine “biz” demeyi tercih ederim.	,724			
M41	Okulla aramda güçlü bir bağ olduğunu hissederim.	,714			
M54	Bu okulda işler tersine gitmeye başlarsa huzursuzluk hissederim.	,710			
M43	Okulun yönetiminin kabul ettiği her şey benim için önemlidir.	,673			
M44	Bu okul medyada eleştirilirse utanç duyarım.	,668			
M42	Eğer bugün öğretmenlik mesleğine başlasaydım yine bu okulda başlardım.	,564			
M39	Bu okul eleştirildiğinde kendimi kötü hissederim.	,506			
M1	Bu okulun vizyonunu bilirim.		,840		
M3	Bu okulun genel amaçlarını bilirim.		,833		

M5	Bu okulun misyonunu benimserim.		,824		
M2	Bu okulun misyonunu bilirim.		,814		
M4	Bu okulun vizyonunu benimserim.		,786		
M7	Kişisel değerlerimle, bu okulun kültürü arasında uyum vardır.		,625		
M11	Bu okulun değerleri benim için önemlidir.		,620		
M10	Bu okul, kişisel inançlarımı yaşamam için engel değildir.		,604		
M9	Bu okulun iş değerlerini, kendi değerlerim olarak bilirim.		,554		
M8	Bu okul, okuldaki genel alışkanlıklarımı yaşamam için engel değildir.		,554		
M6	Bu okulun genel amaçlarını benimserim.		,548		
M23	Bu okulun başarısının (ününün) olması benim için önemlidir.		,446		
M36	Bu okulda yönetici-veli iletişimi diğer okullardan farklıdır.			,760	
M34	Bu okulda öğretmen-öğrenci iletişimi diğer okullardan daha farklıdır.			,736	
M37	Bu okulda yönetici öğretmen iletişimi diğer okullardan farklıdır.			,718	
M35	Bu okulda öğretmen-veli iletişimi diğer okullardan daha farklıdır.			,717	
M30	Bu okulda herkes sorununu rahatça ifade eder.			,714	
M29	Bu okulda diğer okullardan daha şeffaf bir iletişim vardır.			,698	
M33	Bu okuldaki yöneticilerin bizimle iletişimi, diğer okullardaki öğretmen-yönetici iletişiminden farklıdır.			,692	
M31	Bu okulda çalışanlar arası ilişkiler çok özeldir.			,690	
M28	Bu okuldaki insan ilişkileri diğer okullardan olumlu yönde farklıdır.			,680	
M32	Okul dışında da bu okul çalışanlarıyla zaman geçirmekten hoşlanırım.			,653	
M24	Bu okulda çalışanlar arasında takım ruhu vardır.			,466	
M19	Bu okulda çalışmak ayrıcalık demektir.				,781
M20	Bu okul saygıdeğer bir okuldur.				,740
M26	Birçok insan benim okulumun diğer okullara göre daha avantajlı olduğunu düşünür				,738
M18	Bu okulda çalışmak isteyen birçok öğretmen olduğunu düşünüyorum.				,731
M21	Başka insanlar da çalıştığım okula saygı gösterirler.				,689
M25	Birçok insan da bizim okulu beğenir.				,678
M13	Okulun logosunu kullanmaktan zevk alırım.				,651
M14	Bu okulun özel günleri vardır.				,648
M12	Bu okulun tabelasını ne zaman görsem heyecanlanırım.				,582
M17	Başkalarının bu okul hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.				,518

Tablo 2 incelendiğinde, 4 faktörle sınırlandırılan yapının döndürme işlemi sırasında binişik olan maddeler tespit edilmiştir. Maddelerin arasında binişiklik iki şekilde oluşabilir, birincisi bir maddenin faktör yük değerlerinin (.40) karşılayıp birden fazla faktör altında yer alması iken, diğeri ise madde faktör yükleri arasındaki farkın .10'dan küçük olmasıdır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Binişik olan m15, m16, m38 ve m40 teker teker ölçekten çıkartılarak, yeniden binişiklikler kontrol edilmiştir. M42'nin .40 kabul düzeyinde iki faktör altında gruplanmasına rağmen, faktör yük değerlerinin arasındaki farkın .10'dan büyük olmasından dolayı binişik olmadığı kabul edilmiştir. Madde faktör yükü 0.40'ın altında olan m27 çıkartılarak, binişikliğe sebep olup-olmayacağı kontrol edilmiş ve sonuçta ölçekteki maddelerin faktörlerin altında tablo3'teki gibi gruplandığı belirlenmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğinin ortak faktör varyansı

M. No	Faktör 1		Faktör 2		Faktör3		Faktör4		Ortak Faktör Varyansı (h^2)
	$(X_1)^2$	+	$(X_2)^2$	+	$(X_3)^2$	+	$(X_4)^2$	=	
M1	,188	+	,840	+	,150	+	,247	=	0,82
M2	,183	+	,814	+	,151	+	,264	=	0,78
M3	,213	+	,833	+	,202	+	,238	=	0,83
M4	,238	+	,786	+	,188	+	,249	=	0,77
M5	,213	+	,824	+	,200	+	,241	=	0,82
M6	,174	+	,548	+	,187	+	,109	=	0,37
M7	,314	+	,625	+	,188	+	,275	=	0,59
M8	,334	+	,554	+	,313	+	,233	=	0,56
M9	,293	+	,554	+	,206	+	,306	=	0,52
M10	,327	+	,604	+	,277	+	,299	=	0,63
M11	,284	+	,620	+	,265	+	,260	=	0,60
M12	,319	+	,361	+	,194	+	,582	=	0,60
M13	,268	+	,341	+	,182	+	,651	=	0,64
M14	,244	+	,244	+	,287	+	,648	=	0,61
M17	,320	+	,372	+	,242	+	,518	=	0,56
M18	,296	+	,280	+	,157	+	,731	=	0,72
M19	,287	+	,231	+	,276	+	,781	=	0,82
M20	,251	+	,328	+	,287	+	,740	=	0,79
M21	,238	+	,316	+	,168	+	,689	=	0,65
M23	,302	+	,446	+	,153	+	,386	=	0,46
M24	,276	+	,333	+	,466	+	,319	=	0,50
M25	,241	+	,241	+	,319	+	,678	=	0,67
M26	,193	+	,237	+	,259	+	,738	=	0,70
M28	,371	+	,266	+	,680	+	,179	=	0,70
M29	,399	+	,215	+	,698	+	,196	=	0,73

M30	,336	+	,275	+	,714	+	,164	=	0,72
M31	,284	+	,204	+	,690	+	,178	=	0,62
M32	,399	+	,225	+	,653	+	,144	=	0,65
M33	,367	+	,306	+	,692	+	,153	=	0,72
M34	,234	+	,206	+	,736	+	,302	=	0,72
M35	,121	+	,120	+	,717	+	,376	=	0,68
M36	,218	+	,130	+	,760	+	,336	=	0,75
M37	,324	+	,244	+	,718	+	,223	=	0,72
M39	,506	+	,198	+	,338	+	,376	=	0,55
M41	,714	+	,198	+	,334	+	,339	=	0,77
M42	,564	+	,095	+	,245	+	,435	=	0,57
M43	,673	+	,259	+	,348	+	,166	=	0,66
M44	,668	+	,293	+	,120	+	,124	=	0,56
M45	,778	+	,336	+	,252	+	,225	=	0,83
M46	,724	+	,239	+	,324	+	,274	=	0,76
M47	,745	+	,268	+	,175	+	,303	=	0,74
M48	,759	+	,235	+	,226	+	,185	=	0,71
M49	,782	+	,291	+	,351	+	,246	=	0,87
M50	,767	+	,315	+	,325	+	,238	=	0,84
M51	,781	+	,300	+	,329	+	,263	=	0,87
M52	,779	+	,201	+	,329	+	,302	=	0,84
M53	,759	+	,187	+	,304	+	,300	=	0,79
M54	,710	+	,246	+	,289	+	,220	=	0,69

(X): Faktör yük değeri

Tablo 3'te görüldüğü üzere 51. ve 47. maddenin ortak faktör varyansı .87'dir. Varyansın % 87 sini açıklayan 47. ve 51. maddeler en çok varyansı açıklarken, 6. maddenin (M6)'nin ortak faktör varyansı ,37 olup varyansın % 37 sini açıklayarak en az varyans açıklayan madde olmuştur. Tabachnick ve Fidelle (2001)'e göre ortak faktör varyansı .20'den düşük ise değişkenler arasında heterojenliğin olduğu söylenebilir. Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğinin maddelerinin ortak faktör varyansı .37 ile .87 arasında olup .20'den düşük maddeye sahip değildir.

Tablo 4. Faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan maddelere ilişkin madde analizi sonuçları

Faktör	Madde No	Madde -Toplam Korelasyonu r	Ortalama Puan		t değeri	p
			%27 Alt Grup	%27 Üst Grup		
Faktör 1						
Cronbach Alpha:.97						
	39	,689	2,000	4,4536	16,789	.000***
	41	,857	1,867	4,5464	23,486	.000***

Faktör	Madde No	Madde -Toplam Korelasyonu r	Ortalama Puan		t değeri	p
			%27 Alt Grup	%27 Üst Grup		
	42	,692	1,554	4,0103	15,674	.000***
	43	,785	1,602	4,123	18,722	.000***
	44	,686	2,144	4,422	12,465	.000***
	45	,890	2,024	4,793	21,859	.000***
	46	,848	2,156	4,762	19,480	.000***
	47	,836	2,096	4,659	19,127	.000***
	48	,809	2,144	4,680	16,990	.000***
	49	,922	2,108	4,845	21,526	.000***
	50	,903	1,843	4,701	25,850	.000***
	51	,926	1,831	4,752	24,663	.000***
	52	,904	1,698	4,597	27,453	.000***
	53	,871	1,638	4,494	24,824	.000***
	54	,802	2,349	4,742	16,702	.000***
Faktör 2 Cronbach Alpha:.94						
	1	,835	2,421	4,525	14,731	.000***
	2	,811	2,518	4,649	15,905	.000***
	3	,852	2,421	4,680	16,604	.000***
	4	,820	2,301	4,649	15,804	.000***
	5	,846	2,397	4,670	15,583	.000***
	6	,542	2,168	4,412	11,498	.000***
	7	,746	2,072	4,474	16,259	.000***
	8	,721	2,072	4,474	16,547	.000***
	9	,701	2,457	4,649	13,224	.000***
	10	,768	2,241	4,732	17,783	.000***
	11	,740	2,120	4,680	15,131	.000***
	23	,604	2,457	4,649	13,804	.000***
Faktör 3 Cronbach Alpha:.95						
	24	,641	2,265	4,299	13,434	.000***
	28	,804	2,253	4,515	16,599	.000***
	29	,815	2,120	4,515	17,869	.000***
	30	,810	2,084	4,443	19,029	.000***
	31	,747	2,313	4,144	11,858	.000***
	32	,763	2,397	4,391	13,375	.000***
	33	,811	2,108	4,433	16,723	.000***
	34	,804	2,204	4,247	14,164	.000***
	35	,724	2,072	4,061	12,796	.000***
	36	,804	1,988	4,144	15,692	.000***
	37	,812	1,988	4,360	16,943	.000***

Faktör	Madde No	Madde -Toplam Korelasyonu r	Ortalama Puan		t değeri	p
			%27 Alt Grup	%27 Üst Grup		
Faktör 4						
Cronbach Alpha:.94						
	12	,735	1,734	4,061	18,054	000***
	13	,771	1,747	4,103	16,005	000***
	14	,746	1,590	4,175	18,005	000***
	17	,691	1,939	4,288	16,216	000***
	18	,801	1,795	4,278	16,616	000***
	19	,862	1,494	4,329	24,790	000***
	20	,866	1,903	4,505	19,943	000***
	21	,757	1,843	4,412	19,916	000***
	25	,762	1,963	4,154	14,753	000***
	26	,774	1,855	4,030	13,895	000***

***p<.001 düzeyinde anlamlı fark vardır.

Ölçeğin iç tutarlılık ve ayırt ediciliğinin tespiti için madde-toplam korelasyonları incelenmiştir. Madde toplam korelasyonlarının pozitif ve yüksek olması, maddelerin benzer davranışları ölçtüğünü gösterir ve iç tutarlılığı yüksek olur. Madde-test korelasyonu, maddelerin bireyleri ölçülen özellik bakımından ne derece ayırt ettiği içinde kullanılır ve madde ayırt edicilik indeksi adını alır. Genel olarak, madde-toplam korelasyonu .30 ve daha büyük olan maddelerin bireyleri iyi ayırt ettiği, .20-30 arasında kalan maddelerin zorunlu görüldüğü durumlarda teste alınabileceği ya da maddenin düzeltilmesi gerektiği, .20 den daha düşük maddelerin ise teste alınmaması gerektiği kabul edilir.

Tablo 4'te görüldüğü üzere madde-toplam korelasyon değerleri hem pozitif, hem de yüksek olduğu için iç tutarlılığı yüksek olan bir ölçektir. Madde toplam korelasyon değerleri arasında .20'nin altında değer olmadığı gibi, tüm maddelerin korelasyon katsayısı .30'dan yüksek olup iyi derece bireyleri ayırt edicidir.

Ölçeğin iç tutarlılığının bir göstergesi olarak bireylerin davranışlarını ne derece ayırt ettiğini belirlemek için testin toplam puanında kullanılan %27 üst ve %27 alt grupların madde ortalama puanları arasındaki fark olup-olmadığını belirlemek için ilişkisiz t testi yapılmıştır. Örneklemin büyük olduğu göz önünde bulundurularak küçük farkların anlamlı çıkması ihtimaline karşılık $\alpha=.001$ düzeyinde seçilmiş ve analiz yapılmıştır. Yapılan ilişkisiz örneklem için t-testi sonucunda tablo 6'ya göre alt ve üst grupların arasında tüm faktörlerin her bir maddesi için anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bir kez daha maddelerin bireyleri ayırt ediciliği, alt

ve üst grupların arasında oluşan manidarlık ile ölçeğin ayırt ediciliği gösterilmiştir.

Tablo 4'te görüldüğü üzere, birinci faktörün Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .97; ikinci faktörün katsayısı .94; üçüncü faktörün katsayısı .95 ve dördüncü faktörün katsayısı .94'tür. Ölçeğin geneline ilişkin Cronbach Alpha katsayısı ise .98'dir. Madde analizleri sonucuna göre İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği'nin tüm alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde maddeler arası iç tutarlılığın ile ayırt ediciliğinin yüksek olduğu ve güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo.5. Ölçeğin alt faktörlerinin adlandırılması

Faktörler	M.No	Maddeler
Faktör-1 <i>Özdeşleşme</i> Cronbach Alpha:.97	M49	Kendimi bu okulun bir bireyi olarak düşünmekteyim.
	M51	Bu okulun üyesi olmak benim için önemlidir.
	M52	Bu okulla aramda güçlü duygusal bağlar hissederim.
	M45	Kendimi okulun bir parçası olarak görüyorum.
	M50	Bu okulun kabul ettiği şeyler benim için önemlidir.
	M48	Bu okulun başarısı benim başarımdır.
	M53	Bu okul ailemin bir parçası gibidir.
	M47	Birisi bu okulu övdüğünde bunu kendime iltifat kabul ederim
	M46	Bu okul çalışanları hakkında konuşurken “onlar” yerine “biz” demeyi tercih ederim.
	M41	Okulla aramda güçlü bir bağ olduğunu hissederim.
	M54	Bu okulda işler tersine gitmeye başlarsa huzursuzluk hissederim.
	M43	Okulun yönetiminin kabul ettiği her şey benim için önemlidir.
	M44	Bu okul medyada eleştirilirse utanç duyarım.
	M42	Eğer bugün öğretmenlik mesleğine başlasaydım yine bu okulda başlardım.
	M39	Bu okul eleştirildiğinde kendimi kötü hissederim.
Faktör-2 <i>Amaç ve Değer Paylaşımı</i> Cronbach Alpha:.94	M1	Bu okulun vizyonunu bilirim.
	M3	Bu okulun genel amaçlarını bilirim.
	M5	Bu okulun misyonunu benimserim.
	M2	Bu okulun misyonunu bilirim.
	M4	Bu okulun vizyonunu benimserim.
	M7	Kişisel değerlerimle, bu okulun kültürü arasında uyum vardır.
	M11	Bu okulun değerleri benim için önemlidir.
	M10	Bu okul, kişisel inançlarımı yaşamam için engel değildir.
	M9	Bu okulun iş değerlerini, kendi değerlerim olarak bilirim.
	M8	Bu okul, okuldaki genel alışkanlıklarımı yaşamam için engel değildir.

	M6	Bu okulun genel amaçlarını benimserim.	
	M23	Bu okulun başarısının (ününün) olması benim için önemlidir.	
Faktör-3 İletişim Cronbach Alpha:.95	M36	Bu okulda yönetici-veli iletişimi diğer okullardan farklıdır.	
	M34	Bu okulda öğretmen-öğrenci iletişimi diğer okullardan daha farklıdır.	
	M37	Bu okulda yönetici öğretmen iletişimi diğer okullardan farklıdır.	
	M35	Bu okulda öğretmen-veli iletişimi diğer okullardan daha farklıdır.	
	M30	Bu okulda herkes sorununu rahatça ifade eder.	
	M29	Bu okulda diğer okullardan daha şeffaf bir iletişim vardır.	
	M33	Bu okuldaki yöneticilerin bizimle iletişimi, diğer okullardaki öğretmen-yönetici iletişiminden farklıdır.	
	M31	Bu okulda çalışanlar arası ilişkiler çok özeldir.	
	M28	Bu okuldaki insan ilişkileri diğer okullardan olumlu yönde farklıdır.	
	M32	Okul dışında da bu okul çalışanlarıyla zaman geçirmekten hoşlanırım.	
		M.No	Maddeler
Faktör-4 İmaj Cronbach Alpha:.94	M24	Bu okulda çalışanlar arasında takım ruhu vardır.	
	M19	Bu okulda çalışmak ayrıcalık demektir.	
	M20	Bu okul saygıdeğer bir okuldur.	
	M26	Birçok insan benim okulumun diğer okullara göre daha avantajlı olduğunu düşünür	
	M18	Bu okulda çalışmak isteyen birçok öğretmen olduğunu düşünüyorum.	
	M21	Başka insanlar da çalıştığım okula saygı gösterirler.	
	M25	Birçok insan da bizim okulu beğenir.	
	M13	Okulun logosunu kullanmaktan zevk alırım.	
	M14	Bu okulun özel günleri vardır.	
	M12	Bu okulun tabelasını ne zaman görsem heyecanlanırım.	
M17	Başkalarının bu okul hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.		

Tablo 5'te görüldüğü gibi 48 maddeden oluşan İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğinde; faktörlerde yer alan maddelerin özellikleri doğrultusunda birinci faktör “Özdeşleşme”, ikinci faktör “Amaç ve Değer Paylaşımı”, üçüncü faktör “İletişim” ve dördüncü faktör ise “İmaj” olarak adlandırılmıştır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın sonucunda Kars, Iğdır ve Ardahan'da görev yapmakta olan 352 ilköğretim okulu öğretmen ile uygulaması yapılan, 5'li likert tipinde hazırlanan "İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği"nin geçerli ve güvenilir bir yapıya sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmada verilerin faktör çözümlenmesine uygun olup-olmadığını belirlemek amacıyla, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi incelenmiş ve sonuçta veri setinin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. Araştırmada toplam faktör sayısına karar verme sürecinde öz değer, çizgi grafiği ve toplam varyansa katkı yüzdesi ölçüt olarak kullanılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda bu ölçütlere göre ölçeğin 4 faktörle sınırlandırılmasına karar verilmiştir.

İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği'nin 54 maddelik deneme formundan 40. 38. 16. ve 15. maddeler ölçeğin farklı boyutlar altında yer aldığı, yani binişiklik özelliği gösterdiği için; 27. madde ise faktör yük değeri .40'ın altında olduğu için olduğu için ölçekten çıkartılmıştır.

Ölçeğin en son dört faktörlü yapısının; birinci boyutu ölçeğe ait toplam varyansın % 53.94'ünü, ikinci boyutu % 6.54'ünü, üçüncü boyutu % 4.83'ünü ve dördüncü boyutu ise % 4.21'ini açıklamaktadır. Ölçeğin dört faktörü birlikte de toplam varyansın %69,53'ünü açıklamaktadır. İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğinin açıkladığı toplam %69,53'lük varyans sosyal bilimler için uygun bir değer olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2002).

Ölçeğin iç tutarlılık ve ayırt ediciliği için madde-toplam korelasyonları incelenmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonunun birinci faktörde .68 ile .92 arasında, ikinci faktörde .54 ile .85, üçüncü faktörde .64 ile .81 ve dördüncü faktörde ise .69 ile .86 arasında değerler aldığı görülmüştür. Faktör analizinin bu aşamasında madde-toplam korelasyonu 0.40'ın altında madde olmadığı için ölçekten çıkartılan madde bulunmamaktadır. Ölçeğin maddelerinin ayırt ediciliğini belirlemek üzere ilk %27 üst ve son %27 alt grupların madde ortalama puanları arasındaki fark olup olmadığını belirlemek için yapılan analizde ölçekte kalan 48 maddenin tamamının ayırt edici olduğu tespit edilmiş ve bu nedenle ölçekte madde çıkartılmamıştır.

Araştırmalarda en çok kullanılan güvenilirlik kestirme yöntemi Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısının hesaplanmasıdır (Johnson, Stevens ve Zvoch, 2007). Bu araştırmada da ölçeğin güvenilirliğinin tespiti için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan güvenilirlik analizinde birinci faktörün Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .97; ikinci faktörün .94; üçüncü faktörün .95 ve dördüncü faktörün .94'tür. Ölçeğin geneline ilişkin

Cronbach Alpha katsayısı ise .98'dir. Çalışmanın sonucunda dört faktörlü bir yapısı olduğu ortaya çıkan İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğinde; birinci faktör "*Özdeşleşme*", ikinci faktör "*Amaç ve Değer paylaşımı*" üçüncü faktör "*İletişim*" ve dördüncü faktör ise "*İmaj*" olarak adlandırılmıştır.

Tüm bu çalışmalardan sonra açıklayıcı faktör analizi yöntemi kullanılarak geçerliği ve güvenilirliği test edilen İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğinin en son kalan 48 maddelik haliyle geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna karar verilmiştir.

Örgütsel kimlik algısını ölçmeye yönelik olarak yurt içinde ve yurt dışında geliştirilen ölçekler incelendiğinde, genel olarak Cheney (1982)'in geliştirdiği örgütsel kimlik ölçeğinin kullanıldığı görülmektedir. Cheney'in geliştirdiği Örgütsel Kimlik Ölçeği, Patchen (1970)'in örgütsel kimlik teorisine dayanmaktadır. Patchen (1970) örgütsel kimlik algısının "benzerlik", "üyelik" ve "bağlılık" boyutlarından oluştuğunu ifade etmiştir. Cheney (1982)'de bu boyutları esas alarak örgütsel kimliğin global düzeyde tanımlanması ve değerlendirilmesi için 30 maddelik bir ölçek tasarlamıştır. Fakat daha sonra bu 30 maddelik ölçek kısaltılarak, 25 maddelik bir örgütsel kimlik ölçeğine çevrilmiştir. Cheney'in geliştirdiği 25 maddelik örgütsel kimlik ölçeğinin "*bağlılık*" boyutunda 9 madde, "*benzerlik*" boyutunda 11 madde ve "*üyelik*" boyutunda da 5 madde yer almaktadır (Johnson, Johnson, ve Heimberg, 1999). Bu ölçeğin 40 yıl önce geliştirilmiş olması dikkate alındığında zaman ve koşulların değişiklik göstermesine bağlı olarak ölçme aracının da yenilenmesini zorunluluk haline gelmiştir.

Yine alanda en çok kullanılan ölçeklerden bir diğeri de Mael ve Ashforth (1992)'un 30 yıl önce geliştirdikleri 6 maddelik Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğidir. Edwards ve Peccei (2007)'de Mael ve Ashforth (1992)'un geliştirdikleri 6 maddelik kısa formu kendi çalışmalarına uyarlamışlardır. Edwards ve Peccei (2007)'in A.B.D'de 600 sağlık çalışanından elde ettikleri veriler ile uyarladıkları ve doğrulayıcı factor analiziyle de doğruladıkları ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; amaç ve değerlerin paylaşımı, ait olma ve üyelik, özdeşleşme ve imaj'dir. Ölçekteki toplam altı maddenin psikometrik özelliklerinin tam olduğu ve teorik yapıyla da örtüştüğü görülmüştür.

Dukerich, Golden ve Shortell (2002) tarafından "Algılanan Örgütsel Kimliğin Çekiciliği" nin ölçümü için 37 maddelik bir ölçek geliştirilmiştir. Tüzün (2006), Dukerich, Golden ve Shortell (2002) tarafından geliştirilen bu ölçeği Türkiye koşulları ve bankacılık sektörü için uygun olan 23 maddesini kullanmıştır. Gülşen (2010) ise "*Örgütsel adalet ve kimlikleme*" başlıklı çalışmasında 25 maddeden ve tek boyuttan oluşan "Örgütsel Kimlikleme" ölçeğini kullanmıştır. Ölçeğe ait Cronbach's alpha değeri 0,94'tür. Ertürk (2003,157) örgütsel iletişim ve adalet algılarının örgütsel kimlik üzerindeki

etkilerini araştırdığı çalışmada, beşli likert tipinde, tek boyutta ve 19 maddeden oluşan bir ölçek kullandığı görülmektedir. Ertürk'ün geliştirdiği ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.94'tür. Örgütsel Kimlik Algısı'nı ölçmeye yönelik olarak yurt içinde geliştirilen ölçeklerin, çoğunlukla İktisat ve İşletme alanında olduğu görülmektedir. Çalışmalar incelendiğinde kullanılan örgütsel kimlik algısı ölçeklerinin geçerlik kanıtlarının olmadığı veya çok zayıf düzeyde verildiği görülmüştür. Çalışmalarda geçerlik kanıtı olmadan, güvenilirlik değerlerinin verildiği görülmektedir. Oysa ölçek geliştirme çalışmalarında geçerlik kanıtları tam olmadan, güvenilirlik çalışması tek başına eksik kalmaktadır (Büyüköztürk, 2003).

Eğitim alanında örgütsel kimlik algısının ölçüldüğü ilk çalışma Çobanoğlu (2008)'nin çalışmasıdır. Çobanoğlu (2008) ilköğretim okullarında öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel etkililik düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek için "Algılanan Örgütsel Kimlik" ölçeğini geliştirmiştir. Çobanoğlu (2008)'nin geliştirdiği ölçekte toplam 25 madde yer almaktadır. Ölçeğin "yönetim" olarak kuramsallaştırılan ilk boyutu 10 madde ile varyansın 53,98'ini, "öğretmen" olarak kuramsallaştırılan ikinci boyutu yedi madde ile varyansın 7,29'unu, "öğrenci" olarak kuramsallaştırılan üçüncü boyutu beş madde ile varyansın 5,57'sini ve son olarak "çevre" olarak kuramsallaştırılan dördüncü boyutu da üç madde ile varyansın 4,49'unu açıklamaktadır. AÖKÖ'nin 100 öğretmeninden elde edilen Cronbach Alfa katsayıları yönetim alt ölçeği için .94, öğretmen alt ölçeği için .95, öğrenci alt ölçeği için .87, çevre alt ölçeği için .73 ve toplam ölçekte .96 bulunmuştur. Çobanoğlu tarafından geliştirilen ölçekte de, bu araştırmada olduğu gibi ölçeğin dört alt boyutunun olduğu görülmektedir. Ancak bu araştırmada ortaya çıkan boyutlar ile Çobanoğlu tarafından geliştirilen ölçeğin alt boyutları arasında oldukça farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılığın, araştırmacılar benimsedikleri örgütsel kimlik teorinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Konuyla dolaylı olarak ilgili olan çalışmalardan birisi de Akbaba (2011) tarafından eğitim müfettişlerinin örgüt ve yönetim algılarını ölçme amacıyla geliştirilen "Eğitim Müfettişleri İçin Örgüt ve Yönetim Algısı Ölçeği"dir. Bu ölçeğin iki faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Birinci faktör "Örgüt Algısı" ikinci faktör "Yönetim Algısı"dir. Açıklayıcı Faktör Analizi'nin ortaya koyduğu yapı Doğrulayıcı Faktör Analizi ile sınanmış ve uyum ölçütleri dikkate alındığında (RMSEA, CFI ve GFI) modelin iki boyutla temsil edilebileceği görülmüştür.

ÖNERİLER

Bu araştırma kapsamında geliştirilen ölçek, ülkemizdeki ilköğretim okullarında öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını belirlemek üzere geliştirilen az sayıdaki ölçekten birisidir. Ölçeğin, eğitim kurumlarında örgütsel kimlik algısının ortaya konulmasına yönelik yapılacak çalışmalara yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Ancak sosyal bilimlerde çalışmanın bir gereği olarak, diğer eğitim çalışanlarına uygulanırken bu ölçeğin öğretmenlerin algılarına göre geliştirildiği unutulmamalı ve geçerlik ile güvenilirlik işlemleri tekrar yapılmamalıdır. Tekrarlanan bu çalışmalar ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine de katkı sağlayacaktır.

Örgütsel kimlik algısı konusu bu araştırma kapsamında geliştirilen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği de kullanılarak çeşitli kişisel değişkenlerin yanı sıra değerler, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, özdeşleşme, örgüt iklimi ve örgüt sağlığı gibi değişkenlerle ilişkilendirilerek çalışılabilir. Bu çalışmaların da temel ve uygulamalı araştırma boyutuyla alana önemli katkı getireceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Akbaba, A. (2011). Eğitim müfettişleri için örgüt ve yönetim algısı ölçeğinin geliştirilmesi ve mesleki bazı değişkenler açısından karşılaştırılması. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 3 67-79.
- Albert, S. ve Whetten, D. A.(1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*. 7, 263–296.
- Altun, S. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F.(1989). Social identity theory and the organizations. *Academy Of Management Review*, 14, 20–39.
- Ashforth, E. S., Harrison, H. ve Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: an examination of four fundamental questions. *Journal of Management*. 34 (3), 325-374.
- Brown, M. E. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14, 346–355.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı (3. baskı)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2011). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik (7.baskı)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cheney, G. (1982). *Organizational Identification As A Process And Product: A Field Study*. Unpublished master's thesis, Purdue University, West Lafayette, IN, USA.

- Cheney, G. ve Tompkins, P. K.(1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38, 1-1.
- Cherim, S. (2002). Influencing organizational identification during major change: a communication based perspective. *Human Relations*, 55, 1117-1137.
- Çobanoğlu, F. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Ve Örgütsel Etkililik Düzeyi (Denizli ili örneği)* Yayınlanmamış Doktora tezi Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DeVellis, R. F. (2003). *Scale Development: Theory and Applications*. Second Edition. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Dukerich J. M., Golden B. ve Shortell S.M. (2002). Beauty is in the Eye of the Beholder: The Impact Of Organizational Identification, Identity And Image on Physician Cooperative Behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47:3.
- Dutton ve Dukerich, 1991 Dutton, J. ve Dukerich, J. (1991). Keeping an eye on the mirror: image and identity in organizational adaptation, *Academy of Management Review*, 34, 517-54.
- Dutton, J . E. ve Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Membership Commitment”, *Administrative Science Quarterly*, 34, 239-263.
- Edwards, M. R ve Peccei R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16 (1), 25–57.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7 (4), 207–230.
- Ertürk, A. (2003). Örgütsel iletişim ve adalet algılarının örgütsel kimlik üzerindeki etkileri. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2) 147–170.
- Foote, N. N. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation. *American Sociological Review*, 16, 14–21.
- Garmon, M. (2004). The Relationship between organizational learning, culture, image, identity and identification: An empirical study. *Touro University International College of Business Administration*, Cypress, California.
- Gülşen, M.U. (2010). *Örgütsel Adalet ve Kimlikleme*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Hogg, M. (1997). *Grupla Bütünleşme*. (Çev: A. M. Aktaş) İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Johnson, W. L. Johnson, A. M. ve Heimberg, F. (1999). A Primary- and second-order component analysis of the organizational identification questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 59 (1), 159-170.
- Johnson, B., Stevens, J. J. & Zvoch, K. (2007). Teachers’ perceptions of school climate: a validity study of scores from the revised school level environment questionnaire. *Educational And Psychological Measurement*. 67 (5). 833-844.
- Kalaycı, Ş. (Ed.). (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Dördüncü baskı. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kramer, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1–27.

- Larson, G. S. ve Pepper, G. L. (2003). Strategies for managing multiple organizational identifications. *Management Communication Quarterly*, 16 (4), 528-557.
- Lee, S. M. (1969). Organizational identification of scientists. *Academy of Management Journal*, 12 (3), 327-337.
- Mael, F. A., ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of a reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13,103 – 123.
- Meyer, J. P., Becker, T. E. ve van Dick, R. 2006. Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 665-683.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. ve Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13, 626–658.
- Okay, A. (2000). *Kurum Kimliği*, 2. Baskı, Ankara: Media Cat Kitapları.
- Patchen, M. (1970). *Participation, Achievement, and Involvement on the Job*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Pratt, M. G. (1998). *To be or not to be? Central Questions in Organizational Identification*. In D. A. Whetten & P. C.
- Riketta, M. (2005) Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior* 66 (2005) 358–384
- Rotondi, T. (1975a). Organizational identification: Issues and implications. *Organizational Behavior and Human Performance*. 13, 95–109.
- Rotondi, T. (1975b). Organizational identification and group involvement. *Academy of Management Journal*, 18, 892–897.
- Scott, C. R. Corman, S. R. ve Cheney, G. (1998). Development of structural model of identification in the organization” *Communication Theory*, 8 (3), 298-336.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*, Fourth Edition. New York: Harper Collins Publishers.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33, 1-
- Tajfel, H. ve Turner J. C. (1985). The social identity theory of intercrop behavior, in S.Worchel and W.G. Austin (ed.), *Psychology of Intergroup Relations*. Chicago: Nelson-Hail, 7–24.
- Taşdan, M. (2010). *Örgütsel Kimlik. Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (Editörler: Yrd. Doç. Dr. Hasan Basri Memduhoğlu ve Yrd. Doç. Dr. Kürşad Yılmaz) 2010 Ankara: Pegem-A Yayıncılık.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve Spss ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayın.
- Topalian, A. (1984). Corporate identity: beyond the visual overstatements. *International Journal of Advertising*, 3, 55-62.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2007). Güven, örgütsel kimlik özellikleri ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; görgül bir çalışma. *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Sakarya Üniversitesi. 25–27 Mayıs 2007, 524–532. <http://www.yonorg.sakarya.edu.tr/doc/15YonOrgKongreBildirileri25-27-05-2007.pdf>. Erişim Tarihi: 10. 07. 2010.
- Van Dick, R., O. Christ, J. Stellmacher, U. Wagner, O. Ahlswede, C. Grubba, M. Hauptmeier, C. Hoffeld, K. Moltzen ve P. Tissington (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organisational identification and job satisfaction', *British Journal of Management*, 15, 351–360.
- Whetten, D. A., Lewis, D. ve Mischel, L. J. (1992). Towards an integrated model of organization identity and member commitment. *Paper Presented at the Annual Meeting of the Academy of Management*. Las Vegas.