

## ÖĞRETMEN ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISI ÖLÇEĞİ'NİN (ÖÖKAÖ) GELİŞTİRİLMESİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

### DEVELOPMENT of TEACHER ORGANIZATIONAL IDENTITY PERCEPTION SCALE (TOIPS): VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Hasan TABAK<sup>1</sup>

Mehmet BOYACI<sup>2</sup>

Başvuru Tarihi: 20.05.2019 Yayına Kabul Tarihi: 02.10.2019 DOI: 10.21764/maeuefd.568144  
(Araştırma Makalesi)

**Özet:** Bu araştırmanın amacı, okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını ölçmeye yönelik, Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğinin (ÖÖKAÖ) geliştirilmesidir. Araştırma kapsamında geliştirilen ÖÖKAÖ'nün geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları 204 (Kadın: 137, Erkek: 67) öğretmen üzerinde yapılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde SPSS 21.00 paket programı kullanılmıştır. ÖÖKAÖ, "Destek (8 madde)", "Aidiyet (4 Madde)" ve "İletişim (5 Madde)" olmak üzere 17 madde ve üç faktörden oluşan beşli likert tipi bir ölçme aracıdır. ÖÖKAÖ'nün yapı geçerliği, açıklayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. ÖÖKAÖ'de yer alan maddelerin faktör yük değerleri .56 ile .89 arasındadır. Bu üç alt faktör öğretmen örgütsel kimlik algısına ilişkin, toplam varyansın %72.1'ini açıklamaktadır. ÖÖKAÖ'nün güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile  $\alpha=.94$  olarak hesaplanmıştır. ÖÖKAÖ'nün alt faktörleri için hesaplanan alfa katsayılarının ise sırasıyla "destek" ( $\alpha=.94$ ), "aidiyet" ( $\alpha=.80$ ) ve "iletişim" ( $\alpha=.80$ ) olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin kriter dayalı geçerliğini sağlamak amacıyla yapılan korelasyon analizi, örgütsel kimlik algısı ve mesleğinden memnuniyet arasında pozitif ve istatistiksel olarak manidar bir ilişki olduğunu göstermiştir ( $r=.33$ ,  $p<.01$ ). Sonuç olarak ÖÖKAÖ'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen kimliği, Örgütsel Kimlik Algısı, Ölçek geliştirme

**Abstract:** The aim of this study is to develop a Teacher Organizational Identity Perception Scale (TOIPS) to measure teachers' perceptions of organizational identity. The validity and reliability studies of the ÖÖKAÖ developed by the researchers were conducted on 204 (Female: 137, Male: 67) teachers. SPSS 21.00 package program was used to analyze the data. TOIPS is a Likert type measurement instrument with a rating of 17 items and three factors, including "Support" (8 items), "Belonging" (4 items) and "Communication" (5 items). The construct validity of TOIPS was investigated by exploratory factor analysis. The factor load values of the items in TOIPS are between .56 and .89. These three sub-factor explain 72.1% of the total variance related to the teachers perception of organizational identity. The reliability of TOIPS was calculated as Cronbach Alpha coefficient ( $\alpha=.94$ ). The alpha coefficients calculated for the sub-factors of the scale were calculated as support ( $\alpha=.94$ ), belonging ( $\alpha=.80$ ) and communication ( $\alpha=.80$ ), respectively. In addition, the correlation analysis which was used to ensure criterion-based validity showed a positive and statistically significant relationship between the perception of organizational identity and satisfaction from the teaching profession ( $r=.33$ ,  $p<.01$ ). As a result, it can be said that TOIPS is a valid and reliable measurement instrument.

Keywords: Teacher identity, Perception of Organizational Identity, Scale development

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Aksaray-Türkiye hasantabak@aksaray.edu.tr, ORCID NO: 0000-0003-3923-5133

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul-Türkiye, mehmet.boyaci@medeniyet.edu.tr ORCID: 0000-0001-6980-4857

## Giriş

Okul kimliğinin doğrudan kendi başına tanımlanmasının güçlüğü dolayısıyla felsefe, sosyoloji, psikoloji gibi temel disiplinlerle ve bunların kurumlarla bağlantısının kurularak ortaya koyulması gerekmektedir (Van Dick, Wagner, Stellmacher & Christ, 2004). Bu nedenle sosyal kimlik yaklaşımı kurumlarda bireylerin (1) bireysel bir kişi olarak alt düzeyde, (kendisini diğer bireylerle karşılaştıran), (2) belirli bir grubun üyesi olarak orta düzeyde (sonra ilgili gruplarla karşılaştırılır) veya (3) yönetim kademesinde birey olarak yönetim kademesi bakımından tepe yönetimin bir üyesi biçiminde sınıflandırılabilceğini varsaymaktadır (Van Dick & Wagner, 2002). Bu yaklaşımdan hareketle çıkarılabilecek bir diğer bağlantı kurumsal kimliğin örgütsel vatandaşlığın bir bağlantısı olduğudur. Diğer bir ifadeyle bir kurumda kimlik oluşturan öğretmenin temel anlamda kurumun vatandaşlığını yapıyor olması sonucunu beraberinde getirmektedir (Van Dick, Grojean, Christ & Wieseke, 2006; Oplatka, 2009). Bu doğrultuda Feather ve Rauter (2004) gerçekleştirdikleri araştırmalarında öğretmenlerden okullarına duygusal bağlılık gösterenlerin kurumsal kimlik ve vatandaşlık oluşturdukları hipotezini doğrulamışlardır. Nedensel temelli ampirik bulgular, göstermektedir ki ilişkisel güven, okul liderlerinin öğretmen üzerinde olumlu bir etki yapan merkezi faktör oldukları sonucunu getirmektedir. Dolayısıyla kaliteli okul ortamı oluşturma birincil koşulu kurumsal kimlik geliştirmeye bağlıdır. Devamında ise ortak çalışma ortamı oluşturan ve kurum çalışanlarını buna dâhil eden idari yönetim becerilerine bağlıdır (Elstad, Christophersen & Turmo, 2011; Turan, Karadağ & Bektaş, 2011). Gümüş, Hamarat, Çolak ve Duran (2012) çalışmalarının bulguları, öğretmenlerin kurumları ve mesleği ile özdeşleşmelerinin erken emeklilik niyetini azalttığını ortaya koymuş yani çalışmaya bir süre daha devam etmek istekliliklerini göstermiştir. Kurumsal kimlik oluşturma mesleki tükenmişliği azaltmanın yanında işten alınan tatmini arttırmaktadır (Nagar, 2012; Olkkonen & Lipponen, 2006). Öğretmenlerin kurum kimliği geliştirmesiyle yakından ilişkili bir diğer kavram okul sağlığıdır. Kurumsal bütünlüğün sağlanmasında öğretmenlerin öncelikle sağlıklı bir çalışma ortamında kimlik geliştirmeleri beklenmektedir (Özdemir, 2012; Sezgin, 2009). Ayrıca kurumsal kimlik ile içsel motivasyon arasında da bir ilişki bulunmaktadır. Kurumsal kimlikle içsel motivasyon arasında öğretmen algıları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin içsel motivasyonları arttıkça örgütsel kimlik algılarının da düşük düzeyde arttığı ya da içsel motivasyonları azaldıkça örgütsel kimlik

algılarının da düşük düzeyde azaldığı söylenebilir (Argon ve Ertürk, 2013, s.173). Kurumsal kimlik kavramını açıklamada ilişkili diğer kavramların önemi ortaya çıkmaktadır.

Kurumsal kimlik, çalışanlar ve kuruluşlar arasındaki örgütsel bağlılığın ötesinde güçlü bir psikolojik bağı ifade etmektedir (Basar & Sigri, 2015). Öğretmenlerin psikolojik olarak güçlenmesi kurumsal kimlik geliştirmelerine bağlıdır. Kurumsal kimlik ise kurum içi iletişim, kuruma aidiyet, kurumun değerlerini paylaşma gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla gelişebilmektedir. Araştırmalar örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve psikolojik güçlenmenin çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Aksel, Serinkan, Kiziloglu & Aksoy, 2013; Baloğlu, Karadağ, Çalışkan & Korkmaz, 2006). Kurumsal bağlılığı etkileyen faktörlerin başında öğretmen cinsiyeti gelmektedir (Aydin, Sarier & Uysal, 2011). Ancak öğretmenlerin kurumlarında geliştirdikleri mesleki kimlik algıları özellikle ilköğretim basamağında okulun işlevini tanımlama ve içselleştirme bakımından örgütsel bağlılık ve uyumluluklarıyla negatif korelasyon geliştirdikleri söylenebilir (Balay & İpek, 2010). Kurum çalışanlarının iletişim bağlarının kuvvetli olmasının kurumsal kimlik geliştirmelerinde önemli ölçüde etki sahibi olduğu söylenebilir. Ancak başka bir okul öğretmenleriyle çalışma grubunda bir araya gelme ise kurumsal kimlik geliştirmeyi olumsuz etkilemektedir (Boen, Vanbeselaere, Hollants & Feys, 2005). Kurumsal kimlik düzeyinin yüksek olduğu öğretmenler, çalışma sözleşmesi veya kontrol mekanizması olmasa bile, grup normlarını ve değerlerini düşünecek ve hareket edecektir (Demir, 2015).

Bogler ve Somech (2004) gerçekleştirdikleri araştırmada öğretmen kimliğini kurumsal kimlikten daha üst düzey bir kavram olarak nitelemişlerdir. Bu bağlamda araştırmaları kapsamında öğretmen kimliğinin gelişimini (1) karar verme, (2) profesyonel gelişim, (3) statü, (4) öz yeterlilik, (5) özerklik ve (6) etki değişkenleriyle açıklamışlardır. Okul ortamında kimlik oluşturmanın psikolojik tabanlı bir değişken olduğundan bahseden Christ, Van Dick, Wagner & Stellmacher (2003) kimlik oluşturmayı (1) kariyer tanımlaması, (2) takım iklimi, (3) örgütsel kimlik ve (i) duygusal, (ii) bilişsel, (iii) değerlendirme, (iv) davranış olmak üzere 3 ana ve 4 ara değişkenlerle açıklamışlardır. Bu bağlamda okul ikliminin kurumsal kimlik oluşturmada bir faktör olduğu ve öğrencilerin de bu konuda görüş bildirdikleri bulgulara rastlanmaktadır (Özdemir, Sezgin, Şirin, Karip & Erkan, 2010).

Okulun değerlerini paylaşan ve okula duygusal bağlılık geliştiren öğretmenlerin aynı kurumda kalarak çalışmaya devam etme olasılıkları daha yüksektir. Bu nedenle, okulla özdeşleşmenin okulun içerisinde sosyalleşmelerine bağlıdır. Bu bağlılığı arttırma aracı olarak iletişimi kullanmaları beklenmektedir. Sonuç olarak öğretmenin kurumsal kimlik geliştirmesi ile kurumun değerlerinin paylaşılması ve iletişim ortamının oluşturulması arasında olumlu yönde ilişkili bulunmaktadır (Chan, Lau, Nie, Lim & Hogan, 2008; Somech & Bogler, 2002). Kolektif öğretmen anlayışı, birlikte çalışmaya olan bağlılığın kuvvetli olmasını öngörmektedir. Kolektif öğretmen etkinliğine aracılık eden birinci değişken okul müdürüdür (Aydın, Yılmaz & Altinkurt, 2013). Bir diğer değişken ise ebeveynlerdir. Okul müdürlerinden farklı olarak ebeveynlerin sürece dahil edilmesi, öğretmenleri okul performansı hakkında olumsuz geribildirim ve okul tarafından belirlenenlerden farklı amaç ve değerlerin belirlenmesi gibi risklere maruz bırakabilmektedir (Ross & Gray, 2006).

Okul ve öğretmenler üzerinde yapılan kimlik oluşturma araştırmaların daha çok kurumsal destek, aidiyet ve iletişim üzerinde odaklandığı genel terminoloji bakımından ise okul kültürü, iklimi ve vatandaşlığı altında irdelendiği dikkati çekmektedir (Baloğlu, Karadağ, Çalışkan & Korkmaz, 2006; Boen, Vanbeselaere Hollants & Feys 2005; Demir, 2015; Oplatka, 2009; Özdemir, 2012; Özdemir, Sezgin, Şirin, Karip & Erkan, 2010; Sezgin, 2009; Turan, Karadağ & Bektaş 2011; Van Dick & Wagner, 2002). Uluslararası (Ho-Tang & Mei-Ju, 2015; Miller, Allen, Casey & Johnson, 2000) ve ulusal (Taşdan, 2013) düzeyde öğretmenlerin kurumsal kimliklerini ölçmeyi hedefleyen ölçek çalışmalarında benzer sonuçlarla karşılaşmak mümkündür. Ulusal çapta ise 2023 Eğitim Vizyon Belgesi'nde (MEB, 2018) öğretmenin eğitim sistemi üzerindeki etkisi tanımlanırken kullanılan “*Eğitim sisteminde, eğitim politikaları başta olmak üzere müfredat, materyal, teknoloji gibi alanlarda yapılan her türlü reform ve iyileştirme çabalarının başarısı, uygulamada büyük ölçüde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mesleki yeterliliklerine, algılarına ve adanmışlıklarına bağlıdır.*” (MEB, 2018, s.40) ifadesi öğretmenin sistemin içerisindeki kurumsal kimliğine vurgu yapmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı eğitim sistemi içerisinde görev yapan öğretmenlerin kurumsal kimlik algılarını belirleyen geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir.

## Yöntem

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Türkiye'nin başta İstanbul olmak üzere Ankara, Aksaray, Kastamonu, Tokat, Sivas ve Erzurum illerini kapsayan farklı bölgelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda aktif olarak görev alan 137'si kadın ve 67'si erkek olmak üzere toplam 204 öğretmen ve yöneticiden (müdür, müdür yardımcısı vb.) oluşmaktadır. Ölçek geliştirme çalışmalarında, ölçekte yer alan madde sayısının 3 ile 6 katı kadar ya da 200 ve üzeri bir katılımcı yeterli olabilmektedir (Cattel, 1978). Katılımcıların yaş ortalaması 37.9 olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların mesleki deneyimleri 1 ile 34 yıl arasında değişmektedir. Katılımcılara ilişkin betimsel bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

#### *Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler*

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	137	67.2
	Erkek	67	32.8
Medeni Durumu	Evli	164	80.4
	Bekâr	40	19.6
Kurumdaki Görevi	Öğretmen	176	86.3
	Yönetici (Müdür, Müdür Yrd. Vb.)	28	13.7
Toplam		204	100

### Veri Toplama Araçları

**Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (ÖÖKAÖ):** Eğitim öğretim hizmeti sunan eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını incelemek amacıyla araştırmacılar tarafından Türkiye örnekleminde geliştirilen Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (ÖÖKAÖ) toplam 17 madde ve 3 faktörden oluşmaktadır. ÖÖKAÖ'nün geçerliğini test etmek için üç aşamalı bir yöntem tercih edilmiştir. İlk olarak oluşturulan maddeler için alan uzmanlarından görüş alınmış ve uzmanlardan alınan geribildirimler doğrultusunda form üzerinde düzenlemeler yapılmıştır. İkinci olarak, açımlayıcı faktör analizi uygulanarak ölçeğin yapı geçerliği incelenmiştir. Son olarak ise geliştirilen ölçeğin kriter dayalı geçerliğini sağlamak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucu mesleğinden memnuniyetle örgütsel kimlik algısı arasındaki

ilişkiye bakılmıştır. Örgütsel kimlik algısı yüksek olan öğretmenlerin mesleğinden memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu varsayılmıştır. Bu bağlamda ölçeğin kritere dayalı geçerli bir araç olduğu söylenebilir.

ÖÖKAÖ'nün geçerliği test etmek amacıyla Türkiye'nin farklı bölgelerinde değişik eğitim kademelerinde görev yapan 204 öğretmenden alınan cevaplar neticesinde ulaşılan veri seti üzerinde yapılan açımlayıcı faktör analiz sonuçları, ölçeğin faktör yük değerlerinin .56 ile .89 arasında olduğunu göstermektedir. Faktör analizinde seçilen “*Direct Oblimin*” eksen döndürme tekniği neticesinde birinci faktörün 8 maddeden, ikinci faktörün 4 maddeden ve üçüncü faktörün ise 6 maddeden oluştuğu görülmüştür. Maddelerin içerikleri incelenerek ve alan yazına uygun olarak birinci faktöre “*Destek*”, ikinci faktöre “*Aidiyet*” ve üçüncü faktöre ise “*İletişim*” isimleri verilmiştir. Ortaya çıkan bu üç boyutlu yapının toplam varyansın %72.1'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

ÖÖKAÖ'nün güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile hesaplanmış ölçeğin toplamı ( $\alpha = .94$ ), destek ( $\alpha = .94$ ), aidiyet ( $\alpha = .80$ ) ve iletişim için ( $\alpha = .90$ ) olarak tespit edilmiştir. Bilimsel araştırmalar kapsamında kullanılan bir ölçme aracının güvenilir olarak ifade edilmesi için Cronbach Alpha değerinin .70 ve üzerinde olması gerektiği söylenmektedir (Creswell, 2012; DeVellis, 2003; Fraenkel, Wallen & Hyun, 2012). Bu bağlamda araştırma kapsamında kullanılan ÖÖKAÖ'nün gerek alt faktörleri gerekse ölçeğin bütünü bağlamında güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

ÖÖKAÖ, öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumuna ilişkin örgütsel kimlik algılarını ölçmeyi amaçlayan ifadeler ve bu ifadelere verilen “hiç uygun değil (1)”, “uygun değil (2)”, “kısmen uygun (3)”, “uygun (4)” ve “tamamen uygun (5)” olmak üzere beşli derecelendirmeli likert tipi bir ölçektir. ÖÖKAÖ'de tersten puanlanan (reverse) madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan örgütsel kimlik algısının da yüksek olduğunu göstermektedir. ÖÖKAÖ'nün geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin ayrıntılı bilgiler bulgular bölümünde sunulmuştur.

***Kişisel Bilgi Formu (KBF):*** Araştırma kapsamında demografik bilgi toplamak amacıyla kullanılmak üzere araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu ile katılımcıların, cinsiyetleri, yaşları, okullarda yaptıkları görev ve medeni durumları konusunda çalışma grubundan veri toplanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin mesleğinden memnuniyet düzeylerini ölçmek

amacıyla öğretmenlerden mesleki memnuniyetlerini 1 ila 10 arasında bir derecelendirmeleri istenmiştir.

## **İşlem Süreci**

ÖÖKAÖ'nün geliştirilme aşamasında öncelikle ulusal ve uluslararası alanyazın taraması yapılmıştır. Alanyazın taraması neticesinde ulaşılan araştırmalardan (Baloğlu, Karadağ, Çalışkan & Korkmaz, 2006; Boen, Vanbeselaere Hollants & Feys 2005; Demir, 2015; Oplatka, 2009; Özdemir, 2012; Özdemir, Sezgin, Şirin, Karip & Erkan, 2010; Sezgin, 2009; Turan, Karadağ & Bektaş 2011; Van Dick & Wagner, 2002) ve geliştirilen uluslararası (Ho-Tang & Mei-Ju, 2015; Miller, Allen, Casey & Johnson, 2000) ve ulusal (Taşdan, 2013) ölçeklerden yola çıkılarak araştırmacılar tarafından öğretmen örgütsel kimlik algısını değerlendirmeye yönelik 42 maddeden oluşan beşli likert tipinde madde havuzu oluşturulmuştur. Hazırlanan ilk form dil olarak ve kapsam geçerliliği bakımından değerlendirilmek üzere üçü eğitim bilimleri bölümünde görevli öğretim üyesi ve ikisi dil uzmanı olmak üzere beş kişilik bir grubun görüşlerine sunulmuştur. Uzmanlardan gelen öneriler doğrultusunda benzer olan ve anlaşılmayan 7 madde çıkarılarak 35 maddelik deneme formu ortaya oluşturulmuştur. Deneme formu geçerlik ve güvenilirlik analizlerine başlamadan önce MEB'e bağlı devlet okullarında görev yapan 15 öğretmene uygulanmış ve öğretmenlerle yapılan odak grup görüşmesiyle maddeler hakkında öğretmenlerin görüşleri alınmıştır. Nihayet son hali verilen 31 maddelik ÖÖKAÖ'nün uygulama formu Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde farklı tür ve kademelerde görev yapan 204 öğretmene mail yoluyla ve yüz yüze olmak kaydıyla uygulanmış ve elde edilen verilerle ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin analizler yapılmıştır.

## **Verilerin Analizi**

ÖÖKAÖ'nün geçerlik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla yapılan uygulamalar neticesinde toplanan datanın analizinde SPSS 21.00 paket programı kullanılmıştır. ÖÖKAÖ'nin geçerliliği için, kapsam geçerliği, yapı geçerliği ve ölçüt bağıntılı geçerlik yöntemleri kullanılmıştır. ÖÖKAÖ'nün faktör yapısını ve yapı geçerliğini incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmasına karar verilmiştir. Analizlere başlamadan önce katılımcılardan toplanan verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına karar vermek için Barlett küresellik testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı incelenmiştir. Faktörlerin dağılımlarının belirlenebilmesi ve analiz



edilebilmesi maksadıyla “*Oblimin with Kaiser Normalization*” eksen döndürme tekniği seçilmiştir. Kapsam geçerliliğini sağlamak maksadıyla ulusal ve uluslararası alanyazın taranmış, odak grup görüşmesi yapılmış ve alanda çalışan araştırmacılardan uzman görüşü alınmıştır. Ölçüt bağımlı geçerlik için ÖÖKAÖ ile mesleğinden memnuniyet arasındaki ilişkiye Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analiziyle bakılmıştır. Son olarak ölçeğin güvenirlik katsayısı, Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ile incelenmiştir.

### **Bulgular**

Bölümde sırasıyla ÖÖKAÖ’ye ilişkin yapı geçerliği, ölçüt bağımlı geçerlik ve güvenirlik analizlerine yer verilmiştir.

### **ÖÖKAÖ’nün Yapı Geçerliği ve Açımlayıcı Faktör Analizi**

ÖÖKAÖ’nin yapı geçerliği için Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Analizlere başlamadan verilerin AFA’ya uygunluğunu gösteren KMO örneklem yeterlik değerinin .93’le alan yazında önerilen kesme noktası olan .60’tan (Tabachnick & Fidell, 2013) yüksek olduğu ve bununla birlikte Bartlett küresellik testinin de istatistiksel olarak manidar ( $\chi^2=2831.4$ ,  $p< .01$ ) olduğu görülmüştür. Ayrıca Cattell (1978) 200 ve üzeri bir katılımcının faktör analizi yapmak için yeterli olduğunu açıklamaktadır. Bu bulgular eldeki verilerin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir. Faktörler belirlenirken özdeğeri(eigenvalue) 1’in üzerinde olan faktörler dikkate alınmıştır. Yapılan AFA’ya ilişkin sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

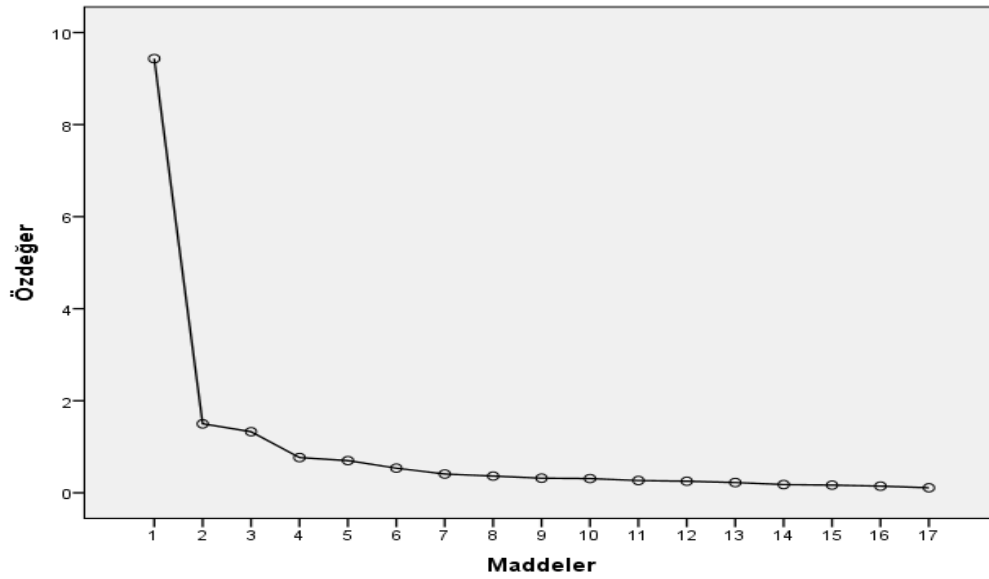


Tablo 2

ÖÖKAÖ'nin Ortak Faktör Varyansı, Faktör Yük Değerleri ve Döndürülmüş Faktör Matrisi

Madde No	Ortak Faktör Varyansı	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
1	.66	.80		
2	.56	.80		
3	.82	.78		
4	.75	.85		
5	.80	.86		
6	.76	.85		
8	.73	.67		
9	.79	.73		
13	.73		.65	
14	.77		.80	
16	.53		.76	
18	.68		.56	
7	.60			.69
26	.73			.83
29	.80			.77
30	.68			.73
31	.81			.89
Özdeğer		9.43	1.49	1.32
Açıklanan Varyans (Toplam: %72.1)		% 55.48	% 8.8	% 7.8

Tablo 2'ye bakıldığında, maddelerin açıkladığı ortak faktör varyansının .53 ile .82 arasında değiştiği görülmektedir. Açıklanan varyans oranlarına bakıldığında birinci faktörde bir yığılma olduğu görülmekle birlikte maddelerin üç faktörlü bir yapıyı işaret ettiği tespit edilmiştir. Uygulanan “Oblimin” eksen döndürme tekniği neticesinde birinci faktörün 8 maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9), ikinci faktörün 4 maddeden (13, 14, 16, 18) ve son olarak üçüncü faktörün ise 5 maddeden (7, 26, 29, 30, 31) oluştuğu tespit edilmiştir. Ayrıca Tablo 2’de, birinci faktörün toplam varyansın % 55.48’ini, ikinci faktörün %8.8’ini, üçüncü faktörün %7.8’ini ve üç faktörün birlikte toplam varyansın % 72.1’ini açıkladığı görülmektedir. Yapılan faktör analizinden sonra maddelerin içerikleri incelenerek birinci faktöre “*destek*“ ikinci faktöre “*aidiyet*” ve üçüncü faktöre ise “*iletişim*” ismi verilmiştir. Bu yapıyı kontrol etmek için maddelerin yamaç/birikinti grafiğine bakılmış ve sonuçlar Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. ÖÖKAÖ'ne İlişkin Yamaç/Birikinti Grafiği (Scree Plot)

Sonuç olarak Tablo 2 ve Şekil 1'deki yamaç-birikinti grafiği incelendiğinde de ÖÖKAÖ'nin üç faktörlü yapıda olduğu görülmüştür.

### Ölçüt Bağımlı Geçerlik

ÖÖKAÖ'nün ölçüte dayalı geçerliliğini sınamak amacıyla katılımcılardan toplanan verilerden elde edilen mesleğinden memnuniyet puanları ile ÖÖKAÖ ve alt faktörleri arasındaki korelasyon katsayılarına bakılmıştır. Uygulanan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi yöntemine ilişkin sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

ÖÖKAÖ ve Mesleki Memnuniyet Arasındaki İlişkinin Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi

Değişken	r				
	1	2	3	4	5
1. ÖÖKAÖ-Toplam	-	.94**	.75**	.86**	.33**
2. ÖÖKAÖ-Destek			.58**	.71**	.31**
3. ÖÖKAÖ-Aidiyet				.54**	.36**
4. ÖÖKAÖ-İletişim					.20**
5. Mesleğinden Memnuniyet					-

\*:  $p < .05$ , \*\*:  $p < .01$

Tablo 3'te de görüldüğü üzere katılımcıların “örgütsel kimlik algısı” toplam puanları ile “mesleğinden memnuniyet” puanları ( $r=.33$   $p< .01$ ) arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve manidar bir ilişki bulunmaktadır. Bunun yanında araştırmaya katılan bireylerin “mesleki memnuniyet” puanları ile ÖÖKAÖ'nin alt faktörleri olan “destek” ( $r= .31$ ,  $p< .01$ ), “aidiyet” ( $r= .36$ ,  $p< .01$ ) ve “iletişim” ( $r= .20$ ,  $p< .01$ ), arasında pozitif yönlü ve manidar bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

### **Güvenirlilik Çalışması**

Yapılan AFA analizi neticesinde ulaşılan ÖÖKAÖ'nün nihai hali ve alt faktörleri için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. ÖÖKAÖ'nün güvenirliliği, ÖÖKAÖ toplam  $\alpha= .94$ , “destek” boyutu  $\alpha= .94$ , “aidiyet” boyutu  $\alpha= .80$  ve son olarak “iletişim” boyutu için ( $\alpha= .90$ ) olarak hesaplanmıştır. Bilimsel araştırmalar kapsamında kullanılan ölçme araçlarında aranan yeterli bir kesme puanın .70 (Creswell, 2012; DeVellis, 2003; Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012) olduğu düşünüldüğünde araştırma kapsamında kullanılan ÖÖKAÖ'nün gerek alt faktörler gerekse ölçeğin bütünü bağlamında güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

### **Tartışma ve Sonuç**

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını ölçmek için ÖÖKAÖ geliştirilmiştir. ÖÖKAÖ'nün geliştirilmesi sürecinde elde edilen veriler geçerlik çalışmaları kapsamında Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve ölçüt bağıntılı geçerlik; güvenirlilik çalışması için ise Cronbach alfa ( $\alpha$ ) iç tutarlılık katsayı yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin ön uygulama formu oluşturulurken öğretmenlerin kimlik geliştirme algılarını ölçmeyi hedefleyen maddeler yazılmıştır. Nitekim ilgili alanyazında, okul ve öğretmenler üzerinde yapılan kimlik oluşturma araştırmaların daha çok kurumsal destek, aidiyet ve iletişim üzerinde odaklandığı genel terminoloji bakımından ise okul kültürü, iklimi ve vatandaşlığı altında irdelendiği görülmektedir (Baloğlu, Karadağ, Çalışkan & Korkmaz, 2006; Boen, Vanbeselaere Hollants & Feys 2005; Demir, 2015; Oplatka, 2009; Özdemir, 2012; Özdemir, Sezgin, Şirin, Karip & Erkan, 2010; Sezgin, 2009; Turan, Karadağ & Bektaş 2011; Van Dick & Wagner, 2002). Ayrıca yapılan ölçek geliştirme çalışmalarında da benzer değişkenlerin olduğu ve yapılan bu ölçek geliştirme çalışmasıyla örtüşük faktör yapı ve kuramsal yapının doğrulandığı gözlenmiştir.

ÖÖKAÖ'nün maddelerine bakıldığında alanyazındaki bezer ölçek çalışmalarıyla uyumlu bir yapının olduğu görülmektedir. Nitekim Miller, Allen, Casey ve Johnson (2000) 12 maddelik bir Örgütsel Kimlik Anketi'nde “*çalışanı olmaktan gurur duyuyorum*” ve “*zamanımın kalanımı harcamak için istekli olurum*”, gibi maddeler yer almaktadır. Bu çalışmaya benzer olarak ise Ho-Tang & Mei-Ju (2015) geliştirdiği 16 maddeli Öğretmenin Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği kuruluşun hedeflerine bağlılık ve kuruluşun değerleriyle özdeşleşme duygusu faktörleri geliştirilen ölçeğin destek ve aidiyet faktörleriyle ve madde sayısı bakımından benzer yapıda olduğu söylenebilir. Türkiye’de öğretmenlerin örgütsel kimlik algısını ölçmeye yönelik çalışmalara bakıldığında Taşdan (2013) tarafından ilköğretim okullarında öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını ölçmeyi amaçlayan İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği'nin 48 maddeli ve dört faktörlü (özdeşleşme, amaç ve değer paylaşımı, iletişim, imaj) bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Taşdan'ın geliştirmiş olduğu ölçek ilköğretim okulu öğretmenleri ile sınırlandırılarak örgütsel vatandaşlığın kimlik geliştirmeyle ilgili bazı değişkenlerini de barındırmaktadır. Bu durum kuramsal olarak güçlü bir yapıya sahip olduğu sonucunu beraberinde getirirse de ölçeğin madde sayısının oldukça fazla olmasının kullanım işlevselliğini etkileme düşüncesi araştırmacıların madde sayısı belirli sayıda tutma düşüncesini kuvvetlendirmiştir.

Şimdiye dek, Örgütün Hedef Belirleme Ölçeği'nde, Faktörün Hedefleri (5 madde) ile bağlantı kurma duygusu, örgütün amaçlarına bağlanma duygusu (5 madde) ve kurumun değerleriyle özdeşleşme duygusu dahil olmak üzere, Üç Faktör 16 maddesi kurulmuştur. (6 öge). Sonuç olarak, üç faktörün 16 maddeli Kurumsal Kimlik Algılama Ölçeği'nin göreceli araştırmalar için kabul edilebilir güvenilirliği vardır.

Sonuç olarak ÖÖKAÖ'nün, “*Destek (8 Madde)*”, “*Aidiyet (4 Madde)*” ve son faktör “*İletişim (5 Madde)*” olmak üzere toplamda onyediy madde ve üç faktörlü yapısıyla alanyazınla tutarlı bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Bu çalışmada yer alan üç faktör ve madde sayılarının yeterli düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ÖÖKA'nın ölçüt bağıntılı geçerliğinin sağlanması amacıyla öğretmenlerin mesleki memnuniyet düzeyleriyle ÖÖKAÖ ve alt boyutları arasındaki ilişkiye korelasyon analiziyle bakılmış ve gerek ölçeğin bütünü gerek (1) Destek, (2) Aidiyet ve (3) İletişim alt boyutlarla mesleğinden memnuniyet arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Alanyazında örgütsel kimlik algısıyla memnuniyet düzeylerini gösteren

benzer araştırmalar (Akman, 2017; Erdem, 2007; Öcel, 2013; Tabak, Şahin ve Tabak, 2018) bulunduğu göz önüne alındığında ölçeğin kritere dayalı geçerliliği de karşılıadığı söylenebilir.

Sonuç olarak, Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği 17 maddeden ve 3 faktörden oluşaran yapısıyla eğitim sistemi içerisindeki öğretmenlerin bir kurum olarak okullarda kimlik geliştirme algılarını belirleyebilmek amacıyla kullanılabilir nitelikte geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır. Ölçek puanı yükseldikçe kimlik oluşumunun madde ve faktörler kapsamında gerçekte olduğu sonucuna ulaşılabilir. Çalışma kapsamında çeşitli psikometrik ölçümler neticesinde ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılması yapılacak benzer örneklemler veya daha büyük örneklemlerde doğrulanarak ve farklı ölçümlerle yeniden test edilmesi önerilebilir. Ölçekle eğitim sisteminin gerek karar alıcıları gerekse uygulayıcıları öğretmenlerin kurumsal destek, kuruma gösterdikleri aidiyet ve iletişim değişkenleri kapsamında kimlik algılarını ölçerek karar alma ve uygulamada tarama yaparak veriye dayalı hareket etmelerine olanak sağlayabilir. Ayrıca alanyazınında bulunan kurumsal kimlik algısı belirlemek için geliştirilen ölçeklerle karşılaştırıldığında madde sayısı bakımından daha ekonomik ve kullanışlı olması veri toplama sürecinin etkililiği arttıracadığı düşünölmektedir.

**Not:**

1. Araştırmacılar geliştirilen bu ölçeği kullanacaklara herhangi bir ticari bir amaç gütmeyen ve bilimsel atıf yaparak kullanımına izin vermektedir. Bu koşullarda araştırmacılar yayına atıf yapmak koşuluyla ölçeğin kullanımını için yazarlardan izin almak zorunda değildir.
2. Araştırmada kullanılan örgüt ve kurum kavramını her ne kadar epistemolojik açıdan farklılıklara sahip olsa da eğitim yönetimi literatüründe de birbirinin yerine kullanılabilir. Bu nedenle alan uzmanı görüşleri neticesinde araştırmacılar istedikleri kavramı kullanabilirler.

### Kaynakça

- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 71-88.
- Aksel, I., Serinkan, C., Kiziloglu, M. & Aksoy, B. (2013). Assessment of teachers' perceptions of organizational citizenship behaviors and psychological empowerment: An empirical analysis in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 89, 69-73.
- Argon, T. & Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(2), 159-179.
- Aydin, A., Sarier, Y. & Uysal, S. (2011). The Effect of Gender on Organizational Commitment of Teachers: A Meta Analytic Analysis. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 11(2), 628-632.
- Aydın, A., Yılmaz, K. & Altinkurt, Y. (2013). Positive psychology in educational administration. *Journal of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.
- Balay, R. & İpek, C. (2010). Teachers' perception of organizational culture and organizational commitment in Turkish primary schools. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 2(1), 363-384.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N. & Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 345-358.
- Basar, U. & Sigri, Ü. (2015). Effects of teachers' organizational justice perceptions on intention to quit: mediation role of organizational identification. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(1), 45-59.
- Boen, F., Vanbeselaere, N., Hollants, K. & Feys, J. (2005). Predictors of pupils' and teachers' identification with a merged school. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(12), 2577-2605.

- Bogler, R. & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and teacher education*, 20(3), 277-289.
- Cattell, R. B. (1978). *The scientific use of factor analysis in behavioral and life sciences*. New York: Plenum.
- Chan, W. Y., Lau, S., Nie, Y., Lim, S. & Hogan, D. (2008). Organizational and personal predictors of teacher commitment: The mediating role of teacher efficacy and identification with school. *American Educational Research Journal*, 45(3), 597-630.
- Christ, O., Van Dick, R., Wagner, U. & Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behaviour among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73(3), 329-341.
- Creswell, J. W. (2012). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (Fourth Ed.). United States: Pearson Education.
- Demir, K. (2015). Teachers' Organizational citizenship behaviors and organizational identification in public and private preschools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 1176-1182.
- DeVellis, R. F. (2003). *Scale development: Theory and applications*. Newbury Park: Sage Publications.
- Elstad, E., Christophersen, K. A. & Turmo, A. (2011). Social exchange theory as an explanation of organizational citizenship behaviour among teachers. *International Journal of Leadership in Education*, 14(4), 405-421.
- Erdem, A. R. (2007). Eğitim Fakültesi Kültürünün Önemli Bir Ögesi: Değerler (Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği). *Eurasian Journal of Educational Research*, 26, 95-108.



- Feather, N. T. & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81-94.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw Hill.
- Gümüş, M., Hamarat, B., Çolak, E. & Duran, E. (2012). Organizational and occupational identification: Relations to teacher satisfaction and intention to early retirement. *Career Development International*, 17(4), 300-313.
- Ho-Tang, W. & Mei-Ju, C. (2015). Scale development of taiwan teacher's sense of organization identification - from the viewpoint of workplace spirituality. *Universal Journal of Management*, 3(12), 540-552. DOI: 10.13189/ujm.2015.031210
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. & Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management communication quarterly*, 13(4), 626-658.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2018). *2023 eğitim vizyonu*. [http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023\\_EGITIM\\_VIZYONU.pdf](http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf) adresinden 12.05.2019 tarihinde ulaşılmıştır.
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa*, 37(2), 43-60.
- Öcel, H. (2013). Örgüt kimliğinin gücü, algılanan örgütsel prestij ve kişi-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiler: Örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 37-53.
- Olkkonen, M. E. & Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(2), 202-215.

- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school. *International Journal of Educational Management*, 23(5), 375-389.
- Özdemir, S. (2012). İlköğretim okullarında okul kültürü ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(4), 599-620.
- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E. & Erkan, S. (2010). İlköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimine ilişkin algılarını yordayan değişkenlerin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 213-224.
- Ross, J. A. & Gray, P. (2006). Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective teacher efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 179-199.
- Sezgin, F. (2009). Examining the relationship between teacher organizational commitment and school health in Turkish primary schools. *Educational Research and Evaluation*, 15(2), 185-201.
- Somech, A. & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555-577.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013) *Using Multivariate Statistics (Sixth ed.)* Pearson, Boston.
- Tabak, B. Y., Şahin, F. & Tabak, H. (2018). İlköğretim Kurumu Öğretmenlerinin İşkoliklik Düzeyleri İle Örgüt Sağlığına İlişkin Algıları Arasındaki İlişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 610-621.
- Taşdan, M. (2013). İlköğretim okullarında örgütsel kimlik algısı ölçeğinin geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 46(2), 1-24.
- Turan, S., Karadağ, E. & Bektaş, F. (2011). Üniversite yapısı içerisinde öğrenen örgüt ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(4), 627-638.

Van Dick, R. & Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 129-149.

Van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O. & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17(4), 283-301.

Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: which aspects really matter?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171-191.

## Extended Abstract

### Purpose

Organizational identity development researches on schools and teachers seem to focus on organizational support, belonging and communication. Also the general terminology is focused on school culture, climate and citizenship. It is possible to see similar results in scale development studies aiming to measure the organizational identity of teachers at international and national level. As a matter of fact, in the 2023 Education Vision Document (MEB, 2018) used in defining the teacher on the education system “The success of any reform and improvement efforts in the education system, especially in the fields of curriculum, material, technology such as education policies, the success of teachers and school administrators.” (MEB, 2018, p.40) emphasizes the organizational identity of the teacher within the system. The aim of this study is to develop a Teacher Organizational Identity Perception Scale (TOIPS) to measure teachers' perceptions of organizational identity and determine the relationship between the level of teachers' satisfaction from teaching profession and organizational identity perception.

### Method

#### Study Group

The study group consisted of 204 teachers and administrators from (Principal, deputy principal and so on.), 137 women and 67 men. Teachers participating in the survey, are actively working in different regions of Turkey.

#### Measurement Instruments

TOIPS consists of total 17 items and 3 sub-factors. A three-step method was used to test the validity of the ÖÖKAÖ. For the items that were first formed, the field experts received their opinions and recommendations were made according to the feedback received from the experts. Secondly in order to test the construct validity of the scale was investigated by using exploratory factor analysis (EFA) and finally the relationship between the validity based on the criterion and the satisfaction with the method was examined. TOIPS is a Likert type measurement instrument with a rating of 17 items and three factors, including “*Support*” (8 items) 17, “*Belonging*” (4

items) and “*Communication*” (5 items). The high score obtained from the scale shows that the perception of organizational identity is high.

### **Data Analysis**

SPSS 21.00 package program was used in the analysis of the data collected as a result of the applications made to test the reliability and validity of the TOIPS. For the validity of the ÖÖKAÖ, content validity, construct validity, and criterion-related validity methods were used. In order to examine the factor structure and construct validity of the TOIPS, an exploratory factor analysis was decided. Before starting the analyzes, Barlett Sphericity test and Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) coefficient were examined to determine whether the data collected from the participants were suitable for factor analysis. “Oblimin with Kaiser Normalization” axis rotation technique has been selected in order to determine and analyze the distribution of factors. For content validity, national and international literature were screened, focus group interviews were conducted and expert opinion was received from the researchers working in the field. For the criterion-related validity, the relationship between ÖÖKAÖ and satisfaction with the profession was examined by Pearson Product Moment Correlation analysis. Finally, the reliability coefficient of the scale was analyzed with Cronbach Alpha reliability coefficient.

### **Findings**

Exploratory factor analysis results indicate the TOIPS factor load value is between .56 and .89. As a result of the direct oblimin axis rotation technique chosen in the factor analysis, the first factor consists of 8 items, the second factor consists of 4 items and the third factor consists of 5 items. The contents of the items were examined and “*support*” was given to the first factor in accordance with the literature and the second factor was called “*belonging*” and the third factor was “*Communication*”. It was found that this three-dimensional structure revealed 72.1% of the total variance.

The reliability of the scale was calculated as Cronbach Alpha coefficient ( $\alpha = .94$ ), *support* ( $\alpha = .94$ ), *belonging* ( $\alpha = .80$ ), and *communication* ( $\alpha = .90$ ). It is said that the Cronbach Alpha value should be .70 and above in order for a measurement tool to be used in the scope of scientific

research to be expressed as safe. In this context, it can be said that TOIPS used in the scope of the research is a reliable measurement tool in terms of both the subscales and the whole scale.

## **Results and Discussion**

In this study, Teachers 'Organizational Identity Perception Scale (TOIPS) was developed to measure teachers' perceptions of organizational identity. In the context of validity studies, the data obtained during the development of the measurement tool are exploratory factor analysis (EFA) and the criterion-related validity; Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) internal consistency coefficient method was used for reliability study.

As a result, TOIPS is a measurement tool which can be used in order to determine the teachers' perception of identity development in schools as an organization. As the scale score increases, it can be concluded that organizational identity takes place within the scope of factors and sub-factors. Within the scope of the study, it can be suggested that the scale is valid and reliable as a result of various psychometric measurements and it can be suggested to be tested in similar samples or larger samples and re-tested with different measurements. Both the decision makers and the practitioners of the scale education system can allow teachers to act on the basis of data by measuring the identity perceptions within the context of support, belonging and communication variables. In addition, it is thought that the data collection process will increase the efficiency in terms of the number of items compared to the scales developed in order to determine the perception of corporate identity in the literature.

**Ek (Appendix)****Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (ÖÖKAÖ)**

	(1) Hiç uygun değil	(2)	(3)	(4)	(5) Tamamen Uygun
<b>Destek</b>					
1. Okulum mesleki gelişimimde beni destekler.					
2. Okulumda potansiyelimi yeterince gösterebilirim.					
3. Bir sorunla karşılaştığımda okulumun bana destek olacağını bilirim.					
4. Kanun ve yönetmeliklerin uygulanmasında okulumun haklarımı koruyacağını bilirim.					
5. Bir çalışmaya başlarken okulumun desteğini hissederim.					
6. Okulum öğretmenlerin çalışmalarını takdir eder.					
7. Okulumun amaçları ve benim yapmak istediklerim örtüşmektedir.					
8. Okulum kurumsal değerlerine bağlıdır.					
<b>Aidiyet</b>					
9. Okulumun problemlerini kendi problemlerim olarak görürüm.					
10. Okulumun başarılı olması için beklenenin ötesinde çaba sarf ederim.					
11. Paraya ihtiyacım olmasa bile öğretmenliği yaparım.					
12. Okulumdan bahsederken biz ifadesini kullanırım.					
<b>İletişim</b>					
13. Bir sorunum olduğunda okulumdaki meslektaşlarımla paylaşabilirim.					
14. Okulumda olumlu bir iletişim ortamı bulunmaktadır.					
15. Okulumdaki çalışma arkadaşlarıma projelerimden bahsederim.					
16. Okulumda çalışanlar arasında iletişim kuvvetlidir.					
17. Bir çalışmaya başladığımda diğer öğretmenlerden gereken desteği alacağımı bilirim.					