

Teachers' Organizational Commitment Scale: A Validity and Reliability Study

Mehmet ÜSTÜNER
Inonu University Faculty of Education

Abstract

The purpose of this study is to develop a reliable and valid scale that measures teachers' commitment. The sample of the study consists of two separate teacher groups. The first group consists of 310 voluntary teachers working in primary and secondary schools in Malatya province. The second group consists of 201 teachers working in 20 different schools. In order to test the construct validity of the scale, the data obtained from the first group were subjected first to exploratory factor analysis and later to confirmatory factor analysis. In order to test the criterion validity of the scale Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and Maslach Burnout Inventory (MBI) were administered on a second group of teachers. For reliability studies, internal consistency coefficient and test-retest correlation coefficient were estimated using the relevant software. Findings obtained from exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis showed the scale has one factor structure with 17 items. Results revealed that Teachers' Organizational Commitment Scale (TOCS) has a high positive correlation with MSQ and average negative correlation with MBI. The internal consistency of the scale was found ".96", and test-retest correlation coefficient was found ".88". These results show that TOCS is a valid and reliable scale to measure teachers' commitment.

Keywords: Organizational commitment, teachers, commitment scale

SUMMARY

Organizational commitment, which is defined as the relative capacity of an employee to attach to and be identified with the organization (Bogler and Somech, 2004, 278; Yousef, 2003, 1068), is a term studied within the scientific discipline of organizational behavior.

Researches have been conducted on the organizational commitments of the employees in both business and state organizations and educational organizations in Turkey. Various instruments have been used to measure the employees' levels of commitment. Some of these instruments were developed by local researchers, while some were adopted from international ones. Yet, these instruments have some defects in terms of standardization. It is considered that development of an original standardized instrument to measure the teachers' level of organizational commitment can serve and contribute to the settlement of some problems in the field.

Purpose of the Study

The purpose of this study is to develop an instrument to measure organizational commitment for teachers.

METHOD

The instruments developed to collect data were administered on two distinct groups of teachers in different times. First group of teachers comprises 310 volunteer teachers selected from among a variety of primary and high schools in Malatya who participated the in-service teacher training course organized with the cooperation of Malatya Directorate General of National Education and İnönü University. These teachers were given the initial form of “Teachers’ Organizational Commitment Scale (TOCS)” which included 50 items together with personal data sheet. The second group comprised of 201 teachers from 20 different schools in Malatya city center.

The initial form of TOCS: In developing TOCS, 50 items in the initial form were reduced to 17 after exploratory and confirmatory factor analyses. This second form was administered with Maslach Burnout Inventory (MBI) and Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) to test criterion validity. The initial items were developed based on the dimensions in which organizational commitment is handled.

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ): MSQ was originally developed by Weiss et al. (1967) to measure employees’ satisfaction levels of work and work environment. The long form of the scale was formed with 100 items in total and 20 subscales each having five items. The short form of the scale comprised 20 items in total each representing the items with the highest item-test correlation from 20 subscales. This scale has been used in various researches in our country (Üniver, 2006; Kelecioğlu, Bilge and Akman, 2006; Ok, 2004).

Maslach Burnout Inventory (MBI): Originally developed by Maslach and Jackson (1981), this 22-item scale has three subscales: emotional exhaustion (nine items), depersonalization (five items), personal accomplishment (eight items). MBI has been used in various researches (Ergin, 1992; Çetinkanat, 2002; Kapıkıran, 2003; Murat, 2003; Izgar, 2003; Ok, 2004; Aksu and Baysal, 2005; Deryakulu, 2005; Akçamete et al, 2006; Tümkaya, 2006; Dağlı, 2006; Küçüksüleymanoğlu, 2007).

FINDINGS & RESULTS

Validity Studies

a) Construct Validity

In order to test the construct validity of the TOCS, the data obtained from the first group (n=310) on the 50-item initial form were subjected first to exploratory factor analysis and later to confirmatory factor analysis. The factor analysis through principal

components method revealed a six-factor structure where the eigenvalue of the first factor was 20.258 and it explained the 48.23 % of the total variance. Kline (1994) argues that explanation of more than 40 % of the total variance is a significant proof for construct validity. Based on the analysis results it was concluded that it was proper to include the items in the first factor alone and develop a single-factor form. First factor included 21 items with factor loadings ranging between .429 and .751.

Next, the construct validity of TOCS was retested with confirmatory factor analysis (CFA). CFA was tested using LISREL 8.5 software. Analyses were done using maximum likelihood technique. First CFA on 21-item form with single structure revealed the following results: $\chi^2=620.64$, $sd=189$ and “ $p= .00$ ”. Given that the recommended Chi-Square/degree of freedom ($\chi^2 /sd=3.28$) is 5 or less (Kline, 1994; Şimşek, 2007), data obtained from the analysis of the 21-item initial form supports the single-factor structure. The model fitness indicator indexes of the 21-item TOCS based on the initial CFA included GFI=.84, AGFI=.80, CFI=.92, NNFI=.91, RMSEA=.086, RMR=.059, and SRMR=.041. Based on the analysis of the modification indices suggested by the software program on the model, the errors in the 12th and 13th items and in 46th and 47th items were found to be correlated. It was also estimated that after the concerning modification was made on the 12th and 13th items, the reduction in Chi-square value would be 60.9 and the parameter value for correlation would be .29; and in case of modification in 46th and 47th items reduction in Chi-square value would be 44.7 and the parameter value for correlation would be .22.

The repeated CFA on 17 items after designated items were discarded revealed $\chi^2=341.29$, $sd=119$, $\chi^2 /sd=2.86$; GFI=.89, AGFI=.85, CFI=.95, NNFI=.95, RMSEA=.078, RMR= .055, and SRMR=.035, which indicates that 17-item model meets the statistical standards. A content analysis of the items showed that TOCS is a fit model in theoretical and statistical terms.

b) Criterion Validity

MSQ and MBI were used to test the criterion validity of TOCS. To this end these instruments were included into the same form and administered on a second group of 201 teachers. A negative correlation ($r=-.415$) between TOCS and MBI scores, and a positive correlation ($r=.749$) between TOCS and MSQ was found. The same association was also observed between TOCS and the subscales of MSQ and MBI. Correlations (r) between TOCS and emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment subscales of MBI were “-.368”, “-.289” and “-.293” respectively. Correlations (r) between TOCS and intrinsic satisfaction and extrinsic subscales of MSQ were “.625” and “.791” respectively.

The negative correlation between TOCS and MBI, as well as positive correlation between TOCS and MSQ is in accordance with the theoretical expectation. Consequently, the results from the criterion validity analyses between TOCS and MBI and MSQ suggest that TOCS has adequate level of criterion validity.

Reliability Studies

The Cronbach-alpha internal consistency coefficient was found .96 based on the data obtained from the second group of teachers. TOCS was administered on 29 teachers in two weeks' intervals. The Pearson correlation coefficient between paired scores from two applications was "r=.88". These findings suggest that TOCS is a reliable instrument.

CONCLUSIONS & DISCUSSIONS

The findings from the study indicate that the 17-item TOCS is a reliable and valid scale in terms of psychometric features. Similar studies on the validity and reliability of the scale can be repeated on other teacher groups. It should be also noted that since this scale was primarily developed in order to measure the organizational commitment levels of teachers, the organization here refers to schools. This scale can also be used as an instrument in studies to measure teachers' levels of organizational commitment, or teachers' morale, burnout, job satisfaction, professional attitude, motivation, organizational justice etc.

Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Mehmet ÜSTÜNER
İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Özet

Bu araştırmanın amacı öğretmenler için örgütsel bağlılığı ölçen geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir. Araştırmanın örneklemini iki farklı öğretmen grubu oluşturmuştur. Birinci grup Malatya da ki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görevli olan öğretmenler arasından ölçme aracı yanıtlamayı gönüllü olarak kabul eden 310 öğretmenden oluşmuştur. İkinci grup ise 20 farklı ilköğretim okulunda çalışan 201 öğretmenden oluşmuştur. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için birinci öğretmen grubundan elde edilen veriler üzerinde açıklayıcı faktör analizi daha sonra ortaya çıkan yapı üzerinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin ölçüt ölçek geçerliğini ve test-tekrar test ve iç tutarlık katsayısını belirlemek için ise ikinci öğretmen grubuna Minnesota Doyum Ölçeği (MDO) ve Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik hesaplamaları için Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı ve test-tekrar test hesaplamaları yapılmıştır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 17 maddeden ve tek boyuttan oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Bu ölçeğin MDO ile yüksek düzeyde olumlu yönde bir ilişki gösterdiği, MTE ile orta düzeyde olumsuz yönde bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı “.96”, test tekrar test korelasyon katsayısı “.88” olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, ölçeğin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini ölçme de geçerli ve güvenilir bir ölçüm yapabileceğinin kanıtı olarak kabul edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, öğretmenler, bağlılık ölçeği

Bir işgörenin örgüte sargınlığının ve onunla özdeşleşmesinin göreceli gücü, örgüte özdeşleşme (Yousef, 2003, s.1068; Bogler ve Somech, 2004, s.278) olarak tanımlanan “örgütsel bağlılık” olgusu örgütsel davranış bilim dalı çerçevesinde ele alınıp araştırılan bir kavramdır. Örgüt bağlılık kavramını açıklayan ilk modellerden biri Etzioni’ nin (Akt. Aydın, 2005) örgütte kullanılan yetki türü ile iş görenlerin örgüte bağlılığı arasındaki ilişkinin nasıl olacağını açıkladığı bağlılık modelidir. Daha sonra örgütsel bağlılığı; devam, bağlılık ve kontrol adanmışlığı olarak üç grupta ele alan Kanter Modeli (McDermont, Lachinger, Heather ve Shamian, 1996, s.44), örgütsel bağlılığı örgüt amaçlarına ve değerlerine her hangi bir çıkar gözetmeksizin duygusal olarak bağlanma olarak tanımlayan, özdeşleşme, sargınlık ve sadakat başlıklarında bağlılığı üç gruba ayıran Buchanan Modeli (Meyer ve Allen, 1972, s.12) örgütsel bağlılık modellerinden bir kaçıdır. Bunlarla birlikte örgütsel bağlılığı tutumsal ve davranışsal boyutlarda ele alan Strow ve Salancik Modeli(Wheathon, 1999, s.74), araçsal ve moral bağlılık olarak iki boyutta inceleyen Weiner Modeli (Fuller, Barnett, Hester, ve Relyea, 2003, s.789), duygusal bağlılık ve araçsal bağlılık olarak ele alan Penley ve Gould Modeli (Zangaro, 2001, s.16), uyum, özdeşleşme ve içselleştirme başlıklarında değerlendiren O’Reilly ve Chatman Modeli (O’Reilly ve Chatman, 1986, s.493), örgütsel bağlılığı duygusal adanmışlık, devam adanmışlığı ve normatif

adannışlık boyutlarında ortaya koyan Meyer ve Allen Modeli (Meyer ve Allen, 1997, s.11) gibi örgütsel bağıllık modelleri de geliştirilmiştir. Bu modellerin ortak özelliğinin, bir örgüt ortamındaki iş görenin örgüte bağıllığını tanımlamaya çalışarak bağıllık boyutlarını ortaya koymak olduğu söylenebilir. Örgütsel bağıllıkla ilgili bu çalışmaların, bir iş görenin örgüte bağıllığını sağlayan, onu örgüte çeken, örgütün sahip olduğu birçok özelliğın olabileceğini de ortaya çıkardığı görülmektedir.

Örgütsel bağıllığın temel değişkenleri üzerine yapılan araştırmalarda, kariyere bağıllık (Chang, 1999, s.1257), programa bağıllık (Neubert ve Cady, 2001, s.421), mesleğe bağıllık” (Vanderberg ve Scarpello, 1994, s.535), iş arkadaşlarına bağıllık (Yoon vd, 1994, s.329), işe bağıllık (Simpson, 1993, s.446), üst yöneticilere, deneticiyeye ve müşteriye bağıllık (Gregersen, 1993, s.31) kavramları üzerinde durulmuştur. Yapılan araştırmalarda (Firestone ve Pennell, 1993; Meyer ve Allen, 1997; Munduate ve Dorado, 1998; Schwepker, 1999; Celep, 2000; Zangaro, 2001; Somech ve Bogler, 2002) bir örgüt ortamında karara katılma, örgütsel iletişim, eşitlik algısı, yaş, cinsiyet, kıdem, ücret, iş etiği, liderlik davranışı, işin özellikleri gibi özellikler örgütsel bağıllığa etki eden nedensel değişkenler olarak belirtilmektedir. Örgütsel bağıllığın doğurguları olarak da, verimlilik (Ward ve Davis, 1995, s.35), örgütsel etkililik ve bireyler arası güven (Marchiori ve Henkin, 2004, s.353), işe devam (Zangaro, 2001, s.19), işte kalma ve örgütsel vatandaşlık (Meyer ve Allen, 1997, s.26) durumları vurgulanan noktalar arasındadır. İş görenlerin örgütsel bağıllık düzeyinin bilinmesi bir örgüt ortamında yöneticilerin yönetsel eylemlerine etkili yön verebilmeleri açısından önemlidir. Söz konusu okul örgütleri olduğunda bu önem daha bir artmaktadır

Ülkemizde işletme örgütleri, kamu örgütleri ve eğitim örgütlerinde çalışanların örgütsel bağıllığı ile ilgili araştırmalar yapılmaktadır. Yapılan araştırmalarda iş gören bağıllığını ölçmek amacıyla çeşitli ölçme araçları kullanılmaktadır. Bu araçlardan bir kısmı araştırmacıların kendileri tarafından geliştirilirken bir kısmı yurt dışındaki araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçeklerin uyarlanması yoluyla yapılmaktadır. Bu araştırmalarda ölçme araçlarının standartları konusunda bazı sorunlar görülmektedir. Öğretmenler için örgütsel bağıllığı ölçme konusunda standart bir ölçme aracının geliştirilmesinin alandaki bazı sıkıntılarını giderilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı öğretmenler için örgütsel bağıllığı ölçen geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir.

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Araştırma kapsamında hazırlanan veri toplama araçları iki farklı öğretmen grubuna ayrı zamanlarda uygulanmıştır. Birinci öğretmen grubu, 21–26 Haziran 2006 tarihleri arasında Malatya Milli Eğitim Müdürlüğü ile İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi iş birliğiyle düzenlenen hizmet içi eğitim çalışmasına katılan tüm ilköğretim okullarındaki ve liselerdeki öğretmenler arasından ölçme aracını yanıtlamaya gönüllü olan 310 öğretmenden oluşmuştur. Bu öğretmen grubuna kişisel bilgileri kapsayan sorular ile birlikte 50 maddeden oluşan “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağıllık Ölçeği” (ÖİÖBÖ)’nin denemelik formu uygulanmıştır. Bu uygulamadan elde edilen veriler

üzerinde açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, madde- toplam korelasyonu hesaplamaları yapılmıştır. Denemelik ölçeği yanıtlayan öğretmenlerin %39'u kadın, %61'i erkektir. Öğretmenlerin %23,9'u 1-3 yıl arası, %23,5'i 4-6 yıl arası, %16,9'u 7-9 yıl arası, %9,4'ü 10-12 yıl arası, %4,5'i 13-15 yıl arası, %22,6'sı 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin %60,3'ü ilköğretim okullarında, %38,7'si liselerde çalışmakta olduklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmanın ikinci öğretmen grubu ise ilgili yasal izinler alındıktan sonra 2007-2008 öğretim yılı bahar döneminde Malatya İl merkezindeki 20 farklı ilköğretim okulunda çalışan 201 öğretmenden oluşmuştur. Okulların belirlenmesinde okul büyüklükleri(öğretmen ve öğrenci sayıları), okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi dikkate alınmıştır. Bu uygulamada 17 maddeden oluşan ÖİÖBÖ'nin Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) ve Minnesota Doyum Ölçeği (MDÖ) kullanılarak ölçüt ölçek geçerliği hesaplanmıştır. Ayrıca bu uygulamaya katılan 29 öğretmene ÖİÖBÖ iki hafta sonra tekrar uygulanarak ölçeğin kararlılığına ilişkin test-tekrar test güvenilirlik katsayısı da hesaplanmıştır.

ÖİÖBÖ'nin ölçüt ölçek geçerliği ve test-tekrar test güvenilirliği için ölçekleri yanıtlayan 201 öğretmenin %43,3'ü kadın, %56,7'si erkektir. Öğretmenlerin %21,9'u 1-5 yıl arası, %23,9'u 6-10 yıl arası, %24,4'ü 11-15 yıl arası, %13,4'ü 16-20 yıl arası, %16,3'ü 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin %73,1' 1-5 yıldır, %18,4'ü 6-10 yıldır, %6'sı 11-15 yıldır, %2,5'i 16-20 yıldır aynı okulda çalışmakta olduğunu; %82,1' 1-5 yıldır, %12,9'u 6-10 yıldır, %3,5'i 11-15 yıldır, %1,5'i 16-20 yıldır aynı okul müdürü ile birlikte çalışmakta olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenlerin %23,9'u Sınıf Öğretmenliği, %12,9'u Türkçe, %12,4'ü İngilizce, %9,5'i Rehber Öğretmenlik, %7'si Matematik branşında olduklarını belirtmişlerdir. Bununla birlikte farklı oranlarda 14 farklı branştan öğretmenin ölçeği yanıtladığı görülmüştür.

Veri Toplama Araçları

ÖİÖBÖ'nin geliştirilmesi amacıyla, birinci uygulamada geliştirilmeye çalışılan bu ölçeğin 50 maddelik denemelik formu, ikinci uygulamada 17 maddelik denemelik formu ile Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) ve Minnesota Doyum Ölçeği (MDÖ) kullanılmıştır.

ÖİÖBÖ'nin Denemelik Maddelerinin Oluşturulması

ÖİÖBÖ'nin 50 maddelik denemelik formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu amaçla ilgili literatür taranmış, bağlılık ve örgütsel bağlılıkla ilgili kuramsal yaklaşımlar, yapılan araştırmalar ve kullanılan ölçekler gözden geçirilmiştir (Shaw, 1981; Meyer ve Allen, 1997; Celep, 1998; Balay, 2000; Sayeed, 2001; Çetin, 2004). Denemelik maddeler yazılırken örgütsel bağlılık kavramının hangi boyutlarda ele alındığı dikkate alınmıştır. Örgütsel bağlılıkla ilgili tanımlamalarda örgütsel bağlılığın davranışsal, tutumsal (duygusal) ve kuralsal(normatif) boyutlarına vurgu yapılmaktadır. Celep (2000)'in belirttiği gibi örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerinin benimsenmesi ve bunlara olan güçlü inanç (normatif), örgüt için

beklentilerin ötesinde bir çaba gösterme(davranışsal) ve örgüt üyeliğini sürdürmeye ilişkin gösterilen çabanın fazlalığı (duygusal) açılarından ele alınan bir kavramdır.

Denemelik maddeler hazırlanırken bu boyutlar ve kapsamaları dikkate alınmıştır. Hazırlanan denemelik maddelere ilişkin Eğitim Yönetimi ve Denetimi anabilim dalından üç, Psikolojik Danışma ve Rehberlik anabilim dalından iki öğretim üyesinin görüşleri alınarak istenen düzeltmeler yapılmıştır. Bu düzeltmelerden sonra 2005-2006 öğretim yılı bahar döneminde Eğitim Yönetimi ve Denetimi anabilim dalı tezsiz yüksek lisans programında öğrenim görmekte olan 12 kişilik öğretmen grubuna verilerek denemelik ölçekte yer alan ifadeler anlaşılabilirlik açısından tartışılmış ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Bu düzeltmelerden sonra denemelik ölçekte yer alan ifadelerin karşısına beşli derecelendirme ölçeği yerleştirilerek uygulama yapılmıştır. Denemelik ölçekte yer alan bazı maddeler şöyledir: “7. madde: *Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor*,26.madde: *Çalışkan ve yetenekli insanlarla birlikte çalıştığım için kendimi bu okula bağlı hissediyorum*, 35.madde: *Bana yeterince değer verilmediği için bu okuldan ayrılmak istiyorum*”

Denemelik 50 maddelik ölçeğin 12 maddesi olumsuz ifadeden oluştuğu için tersten puanlanmıştır. Değerlendirmeye alınan 310 tane denemelik ölçekten elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi hesaplamaları yapılmıştır. Çıkan sonuçlar ölçekle elde edilen verilerin ölçeğin yapı geçerliğini incelemeye kullanılacak olan açıklayıcı faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir (Büyüköztürk, 2002). Bu aşamada elde edilen veriler üzerinde açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Olması gereken ölçütler kapsamında belirlenen 17 madde ile ÖİÖBÖ'nin ikinci çalışma grubu için denemelik formu oluşturulmuştur. Bu aşamada ÖİÖBÖ'nin benzer ölçek geçerliğini belirlemek için MTE ve MDÖ ile olan benzerliğine bakılmıştır. Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasında negatif bir korelasyon (Reilly, 1994; McLaurine, 2008), iş doyumu arasında ise pozitif bir korelasyon (Mathieu ve Zajac, 1990; Tett ve Meyer, 1993) olduğunu göstermektedir. Bu nedenle araştırmada ÖİÖBÖ'nin ölçüt ölçek geçerliğini belirlemek için Minnesota Doyum Ölçeği (MDÖ) ve Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) kullanılmıştır.

ÖİÖBÖ'nin güvenilirlik hesaplamaları için Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı ve 29 kişiden oluşan bir öğretmen grubuyla da ölçeğin puan değişmezliğine ilişkin test-tekrar test korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. İstatistiksel hesaplamalarda bilgisayar paket programları (SPSS14.0 ve LISREL 8.5) kullanılmıştır.

Minnesota Doyum Ölçeği(MDÖ): MDÖ, Weiss ve diğerleri(1967) tarafından işgörenlerin işleri ve çalışma ortamları ile ilgili doyumlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Uzun formu her bir boyutta beş madde olmak üzere 20 alt boyut ve 100 maddeden oluşmaktadır. Kısa formu ise bu yirmi alt boyutun her birinden madde test korelasyonu en yüksek maddenin seçilmesiyle oluşturulan 20 maddelik bir ölçektir. MDÖ'nin kısa formunun içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyutu ve tüm maddelere verilen cevapların toplamı da genel doyumunu vermektedir. MDÖ'nin orijinal

kısa formunun çeşitli meslek gruplarından 1460 iş görene uygulanması sonucu yapılan güvenilirlik analizlerinde ölçeğin genel doyum için medyanı 0.90, içsel doyum için medyanı 0.86 ve dışsal doyum için medyanı 0.80 olarak hesaplanmıştır. Kısa formun bir hafta ara ile uygulanması sonucu elde edilen test-tekrar test korelasyon katsayısının .89, bir yıl ara ile uygulanması sonucu elde edilen test-tekrar test korelasyon katsayısının ise .70 olduğu rapor edilmiştir. Bu ölçek ülkemizde çeşitli araştırmalarda (Ok, 2004; Ünüvar, 2006; Kelecioğlu, Bilge ve Akman, 2006) kullanılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Envanteri(MTE): Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve toplam 22 maddeden oluşan MTE tükenmişliği üç alt boyutta ele almaktadır. Bunlar, duygusal tükenme(dokuz madde), duyarsızlaşma(beş madde), kişisel başarı(sekiz madde) boyutlarıdır. Ölçekte yer alan her madde “0= hiçbir zaman” ile “6= her zaman” olmak üzere 7’li derecelendirme ile cevaplandırılmaktadır (Izgar, 2003; Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2006). Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevrilen envantere yer alan ifadeler 0= Hiçbir zaman, 4= Her zaman aralığında beş seçenek üzerinden derecelendirilmiştir. Bu çalışmada da envanerin 5 seçenekli hali kullanılmıştır.

MTE’nde puanlama sonucunda toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilmektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puanların yüksek olması, kişisel başarı alt ölçeğinden alınan puanların düşük olması tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Envanerin toplam puanı hesaplanırken kişisel başarı alt ölçeğinde yer alan maddeler tersten puanlanmaktadır. MTE ülkemizde çeşitli araştırmalarda (Ergin, 1992; Çetinkanat, 2002; Kapıkıran, 2003; Murat, 2003; Izgar, 2003; Ok, 2004; Aksu ve Baysal, 2005; Deyakulu, 2005; Tümkiye, 2006; Akçamete ve diğ., 2006; Dağlı, 2006; Küçüksüleymanoğlu, 2007) kullanılmıştır. Bu araştırmada MDÖ’nin genel ve alt ölçek puanları ve MTE’nin genel ve alt ölçek puanları ile ÖİÖBÖ’nin toplam puanı arasındaki korelasyonlar hesaplanmıştır.

BULGULAR ve YORUM

Geçerlik Çalışmaları

a) Yapı Geçerliği

ÖİÖBÖ’nin yapı geçerliğini belirlemek için birinci öğretmen grubundan (n=310) 50 maddelik denemelik ölçekle elde edilen veriler üzerinde önce açıklayıcı faktör analizi daha sonra ortaya çıkan yapı üzerinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Elde edilen verilerin dağılım özellikleri incelenmiş, tüm maddelerin çarpıklık ve sivrilik değerleri -1.00 ile 1.00 arasında bulunmuştur. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=.96) ve Bartlett (Bartlett’s Test of Sphericity=9835,927) testleri sonucunda verilerin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmüştür.

Açıklayıcı faktör analizi yapılırken, her bir faktörde yer alacak maddelerin anlam ve içerik açısından tutarlı olması, faktör özdeğerlerinin 1 ya da 1’in üzerinde olması, bir maddenin yer aldığı faktörde “.40” ve daha fazla bir faktör yüküne sahip olması, maddelerin buldukları faktördeki yük değerleri ile diğer faktörlerdeki yük değerleri arasındaki farkın en az “.10” ve daha yukarı olması ölçütleri (Büyüköztürk,

2002) göz önünde bulundurulmuştur. Veriler herhangi bir boyut sınırlandırması yapılmaksızın temel bileşenler analizi yöntemi kullanılarak faktör analizi çözümlenmesine tabi tutulmuştur. Yapılan çözümlenme sonucunda altı faktörün özdeğerinin 1'in üzerinde olduğu ve bu altı faktörün varyansın toplamda %65.88'ni açıkladığı görülmüştür. Faktör analizi sonucu oluşan faktörlerin özdeğer ve açıklanan varyans oranları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Faktör Analizi Sonucu Çıkan Faktörlerin Özdeğer ve Açıklanan Varyans Oranları

| Faktörler | Özdeğer | Açıklanan Varyans | Topam Varyans |
|-----------|---------|-------------------|---------------|
| 1 | 20.258 | 48.233 | 48.233 |
| 2 | 2.039 | 4.856 | 53.089 |
| 3 | 1.707 | 4.064 | 57.154 |
| 4 | 1.527 | 3.635 | 60.789 |
| 5 | 1.112 | 2.649 | 63.437 |
| 6 | 1.028 | 2.449 | 65.886 |

Tablo 1 incelendiğinde temel bileşenler yöntemine göre yapılan faktör analizi çözümlenmesi sonucu ortaya çıkan altı faktörden birinci faktörün özdeğerinin 20.258, açıkladığı varyans oranı yüzdesinin ise 48.233 olduğu görülmektedir. Kline (1994) toplam varyansı açıklama düzeyinin %40'ın üzerinde olmasının yapı geçerliği için önemli bir gösterge olduğunu vurgulamaktadır. Elde edilen değerler dikkate alındığında ölçeğin sadece birinci faktördeki maddelerin alınarak tek boyutlu olarak kullanılmasının daha uygun olacağı kararlaştırılmıştır. Birinci boyutta faktör yükü değerleri “.429” ile “.751” arasında olan 21 maddenin yer aldığı görülmüştür. Bu boyutta yer alan maddeler ve maddelerin faktör yükü değerleri ve madde toplam korelasyon katsayıları Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2

ÖİÖBÖ'nde Yer Alan Maddelerin Faktör Yükü ve Madde Toplam Korelasyonları

| Maddeler | Faktör Yükü | Madde Toplam Korelasyonu |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|
| 3. Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum. | .751 | .796 |
| 36. Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken bizleri işbirliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor. | .730 | .830 |
| 37. Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum. | .708 | .851 |
| 34. Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor. | .699 | .780 |
| 18. Okul müdürümüzün çabalarına destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor. | .691 | .767 |
| 28. Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor. | .683 | .705 |
| 1. Okulmda planlama, örgütlenme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum. | .664 | .715 |
| 24. Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum. | .660 | .715 |
| 44. Önerilerim okul yönetimince dikkate alındığı için kendimi buraya bağlı hissediyorum. | .657 | .827 |
| 9. Bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum. | .656 | .819 |

Tablo 2
(Devamı)

| Maddeler | Faktör Yüğü | Madde Toplam Korelasyonu |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|
| 7. Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor. | .636 | .736 |
| 15. Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısının olduğunu düşünüyorum. | .626 | .798 |
| 38. Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu okula bağladığımı düşünüyorum. | .615 | .831 |
| 12. Özellikle yeni fikirleri uygulama konusunda bana fırsatlar verilmesi nedeniyle bu okulda çalışıyorum. | .606 | .759 |
| 43. Bu okulda dikkate alındığımı, hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum. | .569 | .773 |
| 13. Burada sahip olduğum gelişme fırsatları nedeniyle kendimi bu okula bağlı hissediyorum | .527 | .766 |
| 2. Okulumda hakim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır. | .467 | .675 |
| 47. Okulda bulunduğum sürece gerçekleştirilen etkinlikler beni bu okula bağlı kılıyor. | .460 | .739 |
| 29. Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim. | .442 | .496 |
| 46. Okulun gerçekleştirmeye çalıştığı amaçları düşündüğümde kendimi bu okula bağlı hissediyorum. | .430 | .735 |
| 17. Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum. | .429 | .709 |

Bu aşamadan sonra ÖİÖBÖ'nin yapısının uygun olup olmadığı doğrulayıcı faktör analizi(DFA) ile incelenmiştir. DFA analizleri LISREL 8.5 paket programı kullanılarak yapılmıştır (Jöreskog ve Sörbom, 2001). Analizlerde en yüksek olabilirlik kestirim yöntemi (maximum likelihood) tekniği kullanılmıştır. İlk DFA analizi sonucunda 21 maddeden oluşan tek boyutlu ölçeğin yapısına ilişkin olarak DFA sonuçları; $\chi^2=620.64$, $sd=189$ ve $p=0.0$ elde edilmiştir. Önerilen Ki-kare (Chi-Square)/serbestlik derecesi oranının ($\chi^2/sd=3.28$) 5 ve 5'in altında olması (Kline, 1994; Şimşek, 2007) dikkate alındığında 21 maddelik tek boyutlu denemelik ölçekle elde edilen verinin tek boyutlu yapıyı desteklediğine ilişkin bulgular elde edilmiştir. Bunun yanı sıra diğer uyum iyiliği değerlerine de bakılmıştır. Bunlardan GFI (Goodness of Fit Index), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), NNFI (Non-Normed Fit Index) değerlerinin .90 ve üzeri olması kabul edilebilir bir uyum iyiliği değeri, .95'den büyük olması ise iyi bir uyum iyiliği değerinin göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), RMR (Root Mean Square Residual) ve SRMR (Standardized RMR) değerlerinin .05'in altında olması iyi bir uyum değerini, .08'in altında olması ise kabuledilebilir bir uyum iyiliği değerini göstermektedir (Kline, 1994; Şimşek, 2007).

İlk DFA analizi sonucu 21 maddelik ÖİÖBÖ'nin model uyumu gösterge indekslerinden GFI=.84, AGFI=.80, CFI=.92, NNFI=.91, RMSEA=.086, RMR=.059 ve SRMR=.041 değerleri elde edilmiştir. Uygulanan istatistik programınca belirlenen, modeldeki düzeltme indislerinin (modification indices) incelenmesi sonucunda 12. ve 13. maddeler ile (12. Özellikle yeni fikirleri uygulama konusunda bana fırsatlar verilmesi nedeniyle bu okulda çalışıyorum.- 13. Burada sahip olduğum gelişme

fırsatları nedeniyle kendimi bu okula bağlı hissediyorum) ve 46. ve 47. maddeler(46. Okulun gerçekleştirmeye çalıştığı amaçları düşündüğümde kendimi bu okula bağlı hissediyorum.- 47. Okulda bulunduğum sürece gerçekleştirilen etkinlikler beni bu okula bağlı kılıyor.) 'in hatalarının ilişkili olduğu görülmüştür. Belirtilen düzeltmeyi 12. ve 13. maddeler için yaptığımızda Ki-kare değerindeki düşüşün 60.9, ilişkiye karşılık gelen parametre değerinin ise .29 olacağı, aynı işlemin 46. ve 47. maddeler için yapıldığında ise Ki-kare değerindeki düşüşün 44.7, ilişkiye karşılık gelen parametre değerinin ise .22 olacağı hesaplanmıştır.

İki değişkenin hatalarının ilişkili olması bu maddelerin açıklayamadıkları varyansları aracılığıyla ilişkili olduklarını göstermektedir. Böylece tek boyutluluk varsayımının gözlenen değişkenlerin hataları arasındaki ilişkilerden de etkileneceği (Şimşek, 2007, s.90) göz önüne alındığında modelden 12., 13. 46. ve 47. maddelerin çıkarılmasına karar verilmiştir. Belirtilen maddeler çıkarıldıktan sonra 17 madde için yapılan DFA analizi sonucunda elde edilen standardize edilmiş Lambda (λ) t ve R² değerleri Tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 3 incelendiğinde maddelere ait faktör yüklerinin “.44” ile “.86” arasında olduğu görülmektedir. Elde edilen faktör yük değerleri kabul edilir düzeydedir. Analiz sonucunda $\chi^2=341.29$, $sd=119$, $\chi^2/sd=2.86$; GFI=.89, AGFI=.85, CFI=.95, NNFI=.95, RMSEA=.078, RMR=.055, SRMR=.035 değerleri elde edilmiştir. Bu bulgular 17 maddelik modelin istatistiksel olarak istenilen düzeyde olduğunu göstermektedir. Madde içeriklerine de bakıldığında ÖİÖBÖ'nin teorik ve istatistiksel açıdan uygun bir model olduğu görülmüştür.

Tablo 3
ÖİÖBÖ Maddelerinin Standardize Edilmiş λ , t, ve R² Değerleri

| Maddeler | λ | t | R ² |
|----------|-----------|-------|----------------|
| Madde 1 | .68 | 13.47 | .54 |
| Madde 2 | .66 | 13.05 | .56 |
| Madde 3 | .79 | 16.68 | .37 |
| Madde 7 | .71 | 14.18 | .50 |
| Madde 9 | .83 | 17.71 | .32 |
| Madde 15 | .79 | 16.60 | .37 |
| Madde 17 | .69 | 13.84 | .52 |
| Madde 18 | .76 | 15.67 | .42 |
| Madde 24 | .85 | 18.44 | .28 |
| Madde 28 | .69 | 13.72 | .52 |
| Madde 29 | .44 | 8.11 | .80 |
| Madde 34 | .80 | 16.82 | .36 |
| Madde 36 | .85 | 18.49 | .28 |
| Madde 37 | .86 | 18.96 | .26 |
| Madde 38 | .84 | 18.17 | .29 |
| Madde 43 | .77 | 15.93 | .41 |
| Madde 44 | .82 | 17.37 | .34 |

b) Ölçüt Ölçek Geçerliliği

ÖİÖBÖ'nin ölçüt ölçek geçerliğini belirlemek için MDÖ ve MTE ölçekleri kullanılmıştır. Bu amaçla ölçekler aynı form üzerine yazılarak 201 öğretmenden oluşan ikinci öğretmen grubuna uygulanmıştır. MDÖ ve MTE ölçeklerinin alt ölçekleri ve toplam puanları ile ÖİÖBÖ'nin toplam puanı arasındaki korelasyonlar Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4
ÖİÖBÖ'nin Toplam Puanı İle MDÖ ve MTE Ölçeklerinin Alt Ölçek ve Toplam Puanları Arasındaki Korelasyon Katsayıları

| MDÖ | ÖİÖBÖ | MTE | ÖİÖBÖ |
|------------------|-------|------------------|-------|
| İçsel Doyum | .625 | Duyusal Tükenme | -.368 |
| Dışsal Doyum | .791 | Duyarsızlaşma | -.289 |
| MDÖ Toplam Puanı | .749 | Kişisel Başarı | -.293 |
| | | MTE Toplam Puanı | -.415 |

Tablo 4'de görüldüğü gibi ÖİÖBÖ ile MTE toplam puanı arasında negatif yönde ($r=-.415$) bir ilişki, ÖİÖBÖ ile MDO toplam puanı arasında pozitif yönde ($r=.749$) bir ilişki gözlenmiştir. Bu durumun ÖİÖBÖ ile MTE ve MDO nun alt ölçekleri arasındaki ilişkiler içinde geçerli olduğu görülmüştür. ÖİÖBÖ ile MTE'nin duygusal tükenme alt ölçeği arasındaki ilişki düzeyinin " $r = -.368$ ", duyarsızlaşma alt ölçeği arasındaki ilişki düzeyinin " $r = -.289$ " ve kişisel başarı alt ölçeği arasındaki ilişki düzeyinin " $r = -.293$ " olduğu görülmektedir. ÖİÖBÖ ile MDO'nin içsel doyum alt ölçeği arasındaki ilişki düzeyinin " $r=.625$ ", dışsal doyum alt ölçeği arasındaki ilişki düzeyinin " $r=.791$ " olduğu görülmektedir.

ÖİÖBÖ ile MTE arasındaki negatif yönlü bir ilişkinin gözlenmesi bununla birlikte, MDO ile pozitif yönlü bir ilişkinin gözlenmesi genel teorik beklentiye uygun düşmektedir. ÖİÖBÖ'nin MTE ve MDO ile yapılan uygulamadan elde edilen sonuçlar ölçeğin ölçüt ölçek geçerliği için yeterli düzeyde bir kanıt olarak kabul edilebilir.

Güvenirlilik Çalışmaları

ÖİÖBÖ'nin güvenirlilik hesaplamaları için ölçeğin Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı ve test-tekrar test hesaplamaları yapılmıştır. ÖİÖBÖ'nin güvenirlilik düzeyini belirlemek amacıyla ikinci öğretmen grubundan elde edilen veriler üzerinden hesaplanan Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı ".96" çıkmıştır. ÖİÖBÖ iki hafta ara ile 29 öğretmene uygulanmıştır. İki uygulamadan elde edilen eşleştirilmiş puanlar arasındaki Pearson korelasyon katsayısı " $r=.88$ " çıkmıştır. Veriler üzerinde yapılan analizler sonucu elde edilen bu değerler ÖİÖBÖ'nin güvenilir bir ölçüm yaptığının kanıtı olarak kabul edilebilir düzeydedir.

Yapılacak olan araştırmalarda ölçekte yer alan maddeler 1= Hiçbir zaman, 2= Nadiren, 3= Bazen, 4= Çoğu zaman, ve 5= Her Zaman olacak şekilde derecelendirilmelidir. Bu şekilde derecelendirme yapıldığında 17 maddeden oluşan ölçekten alınabilecek en düşük puan 17, en yüksek puan 85 olacaktır. Ölçekten alınan yüksek puan örgütsel bağlılığın yüksek olması, puanın düşük olması ise örgütsel bağlılığın düşük olması anlamına gelmektedir. Ölçekten elde edilen bir puanın yüksek ya da düşük olduğuna karar vermede uygulayıcılar aritmetik ortalamaya standart sapmanın eklenmesi ve çıkarılması sonucu elde edilecek puan aralığını “orta”, standart sapmanın aritmetik ortalamadan çıkarılması sonucu elde edilen puandan daha aşağı puanları “düşük”, standart sapmanın aritmetik ortalamaya eklenmesi sonucu elde edilen puandan daha yukarı olan puanları “yüksek” olarak niteleyebilirler.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini ölçen Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği geliştirilmiş ve ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik hesaplamaları yapılmıştır. Bu amaçla öncelikle 50 maddelik bir denemelik ölçek hazırlanmış, hazırlanan bu ölçek 310 öğretmene uygulanmış elde edilen veriler üzerinde öncelikle açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda 21 maddenin birinci boyutta 20.258 özdeğer alması ve toplam varyansın %48.233'nü açıklaması üzerine 21 maddelik modele DFA analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda yapılan düzeltmelerle uyum indisleri düzeyi yeterli kabul edilen 17 maddelik bir ölçek geliştirilmiştir. Geliştirilen bu ölçeğin benzer ölçek geçerliği düzeyi MDO ve MTE ölçekleri kullanılarak hesaplanmıştır. ÖİÖBÖ, MDO ile yüksek düzeyde olumlu yönde ($r=.749$) bir ilişki gösterirken, MTE ile orta düzeyde olumsuz yönde ($r=-.415$) (Büyüköztürk, 2002) bir ilişki göstermiştir.

Elde edilen bulgular ÖİÖBÖ'nin psikometrik özellikler açısından geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin geçerliğine ve güvenilirliğine ilişkin araştırmalar başka öğretmen örneklemleri gruplarında tekrarlanabilir. Ölçeğin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek amacıyla geliştirildiği ifade buradaki örgütün okul örgütü olduğu dikkate alınmalıdır. Ölçek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek, ya da öğretmen morali, tükenmişlik, iş doyumunu, mesleki tutum, güdülenme, örgütsel adalet,...vb alanlarda yapılacak olan ilişkisel araştırmalarda kullanılabilir.

KAYNAKLAR/REFERENCES

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2006). Öğretmenlerde iş doyumunu ve kişilik. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Aksu, A. Ve Baysal, A.(2005). İlköğretim okulu müdürlerinde tükenmişlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 41, 7–24.
- Aydın, M. (2005). Eğitim yönetimi.(7.Baskı), Ankara, Hatiboğlu Basım Yayın San. Tic. Ltd.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde: Örgütsel Bağlılık*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

- Bogler, R. Ve Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, Professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teacher and Teacher Education*, 20, 277-289.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (2.Baskı) Ankara, Pegem-A Yayıncılık.
- Celep, C. (1998) Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı. *Eğitim ve Bilim*, 22, 56-62.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara, Anı Yayıncılık.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetinkanat, C.A. (2002). İş doyumunu ve tükenmişlik. *Eğitim Araştırmaları*, 9, 186-193.
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 52(10), 1257-1278.
- Dağlı, A. (2006) Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri. *Eğitim Araştırmaları-Eurasian Journal of Educational Research*, 6(25), 85-95.
- Deryakulu, D. (2005) Bilgisayar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Eğitim Araştırmaları-Eurasian Journal of Educational Research*, 19, 35-53.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması. VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi, Bilimsel Çalışmalar El Kitabı*.
- Fuller, J. B., Barnett, T., Hester, K., ve Relyea, C. (2003). A social identity perspective on the relationship between perceived organizational support and organizational commitment. *Journal of Social Psychology*, 143(6), 789-791.
- Gregersen, Hal B. (1993). Multiple commitment at work and extrarole behavior during three stages of organizational tenure. *Journal of Business Research*, 26(1), 31-48.
- Gündüz, B. (2006). Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ile bazı mesleki ve kişisel değişkenlere göre yordanması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 26, 17-33.
- Izgar, H. (2001). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 27, 335-346.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik: Nedenleri, sonuçları ve başa çıkma yolları*. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.
- Jöreskog, K. G., ve Sörbom, D. (2001). *Lisrel 8: users reference guide*. Chicago: Scientific Software International.
- Kapıkıran, N.A. (2003). Okul öncesi öğretmenlerde tükenmişliğin bazı değişkenler açısından incelenmesi, *Eğitim Araştırmaları*, 4(13), 73-78.
- Kelecioğlu, H., Bilge,F., ve Akman, Y. (2006) öğretim elemanları iş doyumunu ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 115-126.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. London and New York: Routledge.
- Küçükşüleymanoğlu,R. (2007). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri. *Eğitim Araştırmaları-Eurasian Journal of Educational Research*, 28, 101-112.
- Marchiori, D.M., ve Henkin, A.B. (2004). Organizational commitment of a health profession faculty:dimensions, correlates and conditions. *Medical Teacher*, 26(4), 353-358.

- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D., M. (1990). A review and meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194
- McDermott, K., Laschinger, H. K. S., Shamian, J. (1996) Work empowerment and organizational commitment. *Nursing Management*, 27(5), 44-48.
- McLaurine, W., D. (2008). *A correlational study of job burnout and organizational commitment among correctional officers*-Unpublished Doctoral Dissertation. Minneapolis, MN: Capella University
- Meyer, J. P. Ve Allen, N. J. (1997) *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. New Delhi, Thousand Oaks, London: Sage Publications.
- Munduate, L. ve Dorado, M. (1998). Supervisor power bases, co-operative behaviour, and organizational commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(2), 163-177.
- Murat, M. (2003). Üniversite öğretim elemanlarında tükenmişlik. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 19, 25-34.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-500.
- Ok, S. (2004). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu, rol çatışması, rol belirsizliği ve bazı bireysel özelliklere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(21), 57-67.
- Reilly, N., P. (1994). Exploring a paradox: Commitment as a moderators of the stressor-burnout relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(5), 397-414.
- Sayeed, O. B. (2001). *Organizational commitment and conflict: Studies in healthy organizational processes*. New Delhi, Thousand Oaks, London: Sage Publications.
- Schweper, Charles H. (1999). The relationship between ethical conflict, organizational commitment and turnover intentions in the salesforce. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 19(1), 43-49.
- Shaw, M. E. (1981). *Group dynamics: The psychology of small group behavior*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Basın Yayın Dağıtım Ltd Şti.
- Somech, A. ve Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555-577.
- Tett, R., P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path Analyses based on meta-analytic finding, *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Tümkaya, S. (2006). İş ortamı ve mizah yoluyla başa çıkmanın öğretim elemanlarındaki tükenmişlikle ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6(3), 891-921

- Ünüvar, T.G. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior*. A thesis submitted to the graduate school of social sciences of Middle East Technical University.
- Vandenberg, Robert J. ve Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15(6), 535-547.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., ve Lofquist, L.H. (1967) Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation:XXII, Work Adjustment Project Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- Wheaton, Aimee J. (1999). The generation of organizational commitment in a cross-cultural context. *Asia Pacific Business Review*, 6(1), 73-103.
- Yoon, J. ve Baker, M.R. (1994). Interpersonal attachment and organizational commitment:Subgroup hypothesis revisited. *Human Relations*, 47(3), 329-351.
- Yousef, Darwish A. (2003).Validating the dimensionality of Porter et al.'s measurement of organizational commitment in a non-Western culture setting. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 1067-1079.
- Zangaro, George A. (2001). Organizational commitment:A concept analysis. *Nursing Forum*, 36(2), 14-22.

İletişim/Correspondence

Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÜSTÜNER
İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
PK. 44280 Kampus/MALATYA
Tel: 0422 341 00 10 Dahili: 4413
E-Mail: mustuner@inonu.edu.tr

