

İŞE BAĞLILIK ÖLÇEĞİNİN TÜRKİYE ÖĞRETMEN ÖRNEKLEMİNDE PSİKOMETRİK ÖZELLİKLERİ¹

Doç. Dr. Erkan Kırıl
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
erkankiral74@gmail.com
ORCID: 0000-0002-1120-7619

Özet

Bu çalışmada, İşe Bağlılık Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının yapılması ve öğretmenlerin işe bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Betimsel tarama modelinde olan bu araştırma 284 katılımcı ile yürütülmüştür. Katılımcılara Türkçe'ye uyarlanan İşe Bağlılık Ölçeği uygulanmıştır. Yapılan açımlayıcı, doğrulayıcı faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin genel işe bağlılık düzeylerinin görece iyi olduğu, en yüksek düzeyde adanmışlık sonra sırası ile dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarında işe bağlı oldukları bulunmuştur. Ölçeğin geneli ile boyutları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde, ölçeğin boyutları arasında ise orta düzeyde ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına ve branşına göre işe bağlılık algılarında anlamlı farklar bulunmuştur. Araştırma sonunda ortaya çıkan yeni ölçek yapısının geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin destekleyici çalışmalar yapılabilir.

Anahtar Sözcükler: Okul, öğretmen, iş, bağlılık.

PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF WORK ENGAGEMENT SCALE IN TURKIYE SAMPLE OF TEACHERS

Abstract

It was aimed to adapt the Work Engagement Scale into Turkish, to conduct validity and reliability studies, and to examine teachers' work engagement levels due to various variables in this study. This research, which is in the descriptive survey model, was conducted with 284 participants. The Work Engagement Scale, which was adapted into Turkish by the researcher, was applied to the participants. As a result of the exploratory, confirmatory factor, and reliability analyses, it was determined that the scale is a valid and reliable scale. It was found that the general level of work engagement of the teachers was relatively good, with the highest level of dedication, followed by vigor and absorption, respectively. It has been determined that there is a high level of positive correlation between the overall scale and its dimensions, and a moderate relationship between the dimensions of the scale. Significant differences were found in the levels of teachers' work engagement due to their gender, age, and branch. Supportive studies can be conducted on the validity and reliability of the new scale structure that emerged at the end of the research.

Key Words: School, teacher, work, engagement.

GİRİŞ

Çalışanlar örgütlerin en önemli yapı taşlarından birini oluşturmaktadır. Nitekim örgütler amaçlarına çalışanları vasıtası ile ulaşabilmektedirler. Örgütler çalışanlarından örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için fedakârlıkta bulunma, örgütte çalışmak için istekli olma ve işe bağlılık gösterme gibi örgüt için olumlu sonuçları olabilecek pek çok tutum ve davranış göstermesini talep edebilmektedirler. Pek tabidir ki örgütler bunun karşılığında da çalışanlarının gereksinimlerini karşılamak için çaba sarf etmektedir. Esasında örgüt ve çalışanlar ayrı birer unsur olarak ele alındığında her iki unsurun da birbirine ihtiyaç duydukları, gereksinimlerini ve beklentilerini karşılamak için bir araya geldikleri söylenebilir. Her iki taraf da bu birlikteliği devam ettirmek ve bundan daha fazla fayda sağlamak için her zaman arayış içerisinde olmuşlar ve olmaya da devam etmektedirler.

¹ Bu çalışma, 13-15.09.2018 tarihleri arasında Kuşadası'nda düzenlenen II. Uluslararası Eğitim Araştırmaları ve Öğretmen Eğitimi Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulan çalışmanın genişletilmiş halidir.

Örgütler çalışanlarının gerek örgüte, gerek işine olan bağlılıklarını sağlamak ya da artırmak için terfi imkânı, özlük haklarını düzenleme, olumlu örgüt iklimi oluşturma, esnek çalışma saatleri, iş yerinin ihtiyaca göre tasarımı gibi onlar için olumlu olan pek çok durumu hayata geçirebilmektedir. Bununla birlikte örgütler; işin yapımı için uygun olmayan araç-gereç, düzensiz çalışma saatleri, gürültü gibi çalışanları olumsuz etkileyecek pek çok durumu da ortadan kaldırarak onlar için daha uygun çalışma koşulları oluşturabilmektedir. Çalışma koşullarına ilişkin yapılan bu düzenlemeler doğal olarak örgüt çalışanlarını pozitif yönde etkileyebilir ancak yeterli değildir. Bu nedenle çalışanların psikolojik açıdan da doyurulması gerekmektedir. Çalışanların hem maddi hem de manevi açıdan doyurulması, çalışanların örgüt için kendi sahip olduğu kaynakları kullanmasına ve ondan beklenen işin en üst düzeyde yapmasına yol açabilir. Gerek maddi gerekse psikolojik ihtiyaçları karşılanan çalışan, örgüte karşı olumlu hisler beslemeye başlayabilir. Örgütün bir üyesi olarak ondan beklenen görevleri ve sorumlulukları da tüm yeterliklerini en etkili şekilde işe koşarak yerine getirme gayreti içine girebilir. Öyle ki rekabetin her geçen gün arttığı göz önüne alındığında örgüt yönetiminin çalışandan beklentisi işin gereklerini yerine getirmesinden ziyade onun tüm potansiyelini katarak işine bağlanmasıdır. Çalışanın işe bağlılığı onun işine ilişkin ondan beklenen rolü sahip olduğu; bilişsel, ruhsal, duygusal ve gönül gücü ile birleştirmesi sonucu ortaya çıkabilir. Çalışanın işe bağlılığı hem örgütün hem çalışanın faydasına olan pozitif psikolojinin (Kahn, 1990; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) bir parçası olarak ele alınabilir. Çalışanın işe bağlılığı her iki tarafında faydasına olan bir durumdur. Çalışan ve örgüt için umut, iyimserlik ve mutluluk içermektedir. İşe bağlılık, bireyi yaptığı işe ilişkin olumlu yönde etkileyen psikolojik bir durumdur. Nitekim örgütler sadece sağlıklı çalışanlar değil, aynı zamanda varlığını devam ettirebilmek için işe motive olmuş işine bağlı çalışanlara da ihtiyaç duymaktadırlar.

Çalışmada işe bağlılık olarak ele alınan kavram İngilizce alan yazında “work engagement” kelimesine karşılık gelmekle birlikte, Türkçe alan yazında; işe cezbolma (Kartal, 2017), işle bütünleşme (Gün, 2017), işe tutkunluk (Acar, 2021), işe angaje olma (Köse, 2015), kendini işe verme (Uzun, 2019), çalışmaya tutkunluk (Kaplan ve Fırat, 2022) gibi birçok farklı kavramlarla araştırmacılar tarafından ifade edilmeye çalışılmıştır. Ancak ortaya konan tüm bu kavramların ölçeğin boyutlarını da göz önüne alındığında dar bir kavramlaştırma olduğu söylenebilir. Bu nedenle bu çalışmada “work engagement” kavramı için alan uzmanlarının görüşleri de alınarak (n: 3) daha kapsayıcı olduğu düşünülen “işe bağlılık” kavramı kullanılmıştır. İşe bağlılık; bilişsel, duygusal bağlılığı da içeren psikolojik bir durumdur. İşe bağlılık çalışanın işine karşı hem duygusal hem de bilişsel bir süreci içinde barındırabilmektedir. Nitekim Schaufeli ve Bakker’e göre (2003; 2004) işe bağlılık; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma içeren, çalışanın işine ilişkin beslediği olumlu ve tatmin edici ruh hali şeklinde tanımlanmıştır. O halde işe bağlılık, çalışanın işine karşı canlılık göstermesi, onu özümsemesi ve ona adanması sonucu ortaya çıkabilen ve onda mutluluk yaratan pozitif bir ruh hali şeklinde ifade edilebilir. Öyle ki çalışanın işe bağlılık durumu onun işe koşarak gitmesine, yaptığı işle bütünleşmesine ve kendini iyi hissetmesine yol açabilir. İşe bağlılık, kişinin işinde kendini bulmasına ve enerjisinin yüksek olmasına vesile olan olumlu bir ruh halidir. Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker’e göre (2002) bu ruh hali; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma gibi durumları kapsamakta ve bunlarla birlikte bir anlam ifade etmektedir. Dinçlik, kişinin çalışırken yüksek düzeyde enerjik olması ve zihinsel dayanıklılık göstermesi, kişinin işine çaba harcama istekliliği ve zorluklar karşısında bile ısrar etmesi durumudur. Adanmışlık, kişinin yaptığı işe isteyerek tüm gücünü katması, onu anlamlı bulması, ona coşku ile sarılması, onun için esin kaynağı olması, onunla gurur duyması ve ona karşı meydan okuması durumudur. Yoğunlaşma; kişinin tamamı ile işine konsantre olması ve bunu yaparken mutlu olması, işi yaparken zamanın çabuk geçmesi ve kendini işten alamaması durumudur (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen ve Schaufeli, 2001; Leither ve Bakker, 2010; Macey ve Schneider, 2008; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; May, Gilson ve Harter, 2004; Schaufeli, Martínez, Marques-Pinto, Salanova, Bakker, 2002; Schaufeli ve Salanova, 2007; Scheepers, Arah, Heineman ve Lombarts, 2016). Görüldüğü gibi söz konusu bu üç durum çalışanın işe bağlılığını oluşturan boyutlardır. Nitekim bu çalışmada da işe bağlılık bu boyutları kapsayacak şekilde incelenmiştir. Araştırma kapsamında ele alınan işe bağlılığın boyutları şu şekilde açıklanabilir. Dinçlik boyutu; çalışanın işi yaparken hemen yorulmadan zinde, canlı bir biçimde tüm enerjisini işine vermesini ve zihinsel dayanıklılığını içermektedir. Dinçlik, çalışanın işi yaparken yılmadan, usanmadan o işi yerine getirme isteğini ve kararlılığını göstermektedir. Adanmışlık boyutu; işin çalışana anlamlı ve çekici gelmesini, mücadele gerektirmesini, çalışanın tutku ile işe sarılmasını, hevesle yapmasını, onla bütünleşmesi ve kimlik bulmasını içermektedir. Yoğunlaşma boyutu; çalışanın işine odaklanmasını, dış uyaranları görmemesini, zamanın akışını fark etmemesi, bütün dikkatini yaptığı işe vermesini, başka bir şeyle ilgilenmemesini, işi ile meşgul olmasını ve üzerine düştüğü, eğildiği işi yaparken bütünü ile mutlu olmasını içermektedir. O halde genel olarak işine bağlılık gösteren kişinin; davranışsal açıdan dinç, duygusal açıdan adanmış ve bilişsel açıdan yoğunlaşmış olduğu söylenebilir. İşe bağlılık, çalışanın işle ilişkisine daha geniş ve

kapsamlı bakış açısını gerektirmektedir. Çalışanın işe katılımının enerji ve etkinlik boyutlarını da kapsamaktadır. Bununla birlikte işe bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanların değerleri ile örgütsel değerlerinde daha uyumlu olduğu ifade edilebilir. Görüldüğü gibi kişinin duygusal ve bilişsel ruh hali önem arz etmektedir. Öyle ki işe adanmış bir çalışan kolay bir biçimde tükenmişlik sergilemeyebilir. Tükenmişlik yaşayanların aksine, işine bağlı çalışanlar işte enerjik ve etkili olup, işle bütünleşmiş ve yaptıkları işin gereklerini yerine getirmede zorluk yaşamayabilirler. Esasında tükenmişlik ve işe bağlılık kişinin işe ilişkin zıt halleridir (Demerouti ve diğ., 2001; Bakker, De Jonge, Janssen ve Schaufeli, 2001; Maslach ve diğ., 2001; Schaufeli, Martínez, Marques-Pinto, Salanova, Bakker, 2002). Kişi işine karşı enerjik hissedebildiği gibi bitkinlikte gösterebilir. Yine işine adanabildiği gibi kayıtsızda kalabilir. Maslach ve Leiter'e (1997) göre işle ilgili kişinin içinde bulunduğu durumun negatif halini tükenmişlik, pozitif halini ise işe bağlılık oluşturmaktadır. Araştırmacılar işe bağlılığın boyutlarının, tükenmişliğin boyutlarının tersine karşılık olabileceğini ifade etmişlerdir. Nitekim tükenme ve sinizmden alınacak düşük puanların ve kişisel başarıdan alınacak yüksek puanın bir bağlılık göstergesi olabileceğini ifade etmişler (Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2005). Ancak Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker (2002) ise tükenmişlik ve işe bağlılığın birbirinden farklı ölçme araçları ile bağımsız olarak değerlendirilmesi gereken zıt kavramlar olduğunu ortaya koymuşlardır. Bununla birlikte tükenmişliğin kişisel başarı eksikliği boyutu ile işe bağlılığın yoğunlaşma boyutu birbirinin doğrudan zıttı olmayan boyutlar olduğunu ifade etmişlerdir. Tükenmişlik yaşayanların aksine, işine bağlı olanlar işi yaparken daha enerjik ve işe bağlıdırlar. Kendilerini yaptıkları işin gerektirdikleriyle başa çıkabilen kişiler olarak görmektedirler. Tükenmişlik ve işe bağlılık, çalışanın işine ilişkin iyilik halini diğer bir ifade ile refah durumunu göstermektedir. Tükenmişlik çalışanda işe ilişkin düşük seviyelerde harekete geçme ve memnuniyet oluştururken; işe bağlılık çalışanda yüksek düzeyde harekete geçme ve memnuniyet oluşturabilir. Görüldüğü gibi tükenmişlik çalışanın işe karşı olumsuz durumunu, bağlılık ise olumlu durumunu ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte bir çalışanın bağlılığı düşük olduğunda, bu onun tükenmiş olduğu anlamına gelmemelidir. Bunlar birbirinden ayrı ölçüm araçları ile ölçülmesi gereken durumlardır. Nitekim Schaufeli ve Bakker'a (2004) göre tükenmişlik ve işe bağlılık iki zıt kutup olmak yerine birbirinden bağımsız, ancak negatif olarak ilişkili iki ruh halidir.

Yukarıda da ifade edildiği gibi işe bağlılık kavramını oluşturan alt boyutlar içinde; yüksek enerji, anlam, şevk, mücadele, odaklanma, tutkunluk, adanma, çekici gelme gibi farklı durumlar yer alabilmektedir. Çalışan işe bağlılığı sadece kendini işine adanması ya da işe tutkunluk göstermesi ile değil, çalışanın işine bilişsel, fiziksel, duygusal ve gönül gücü ile çok boyutlu yaklaşması ile açıklanabilir. Genel olarak işe bağlılık, çalışanın işine karşı dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma ile karakterize edilen, olumlu duygu ve motivasyonu sonucu ortaya çıkan tatmini olarak ifade edilebilir. Çalışanların işe bağlılıklarını sağlayan bu durumlarının bilinmesi ve bunların daha iyi hale getirilmesi için gerekli önlemlerin alınması hem çalışanlar hem de örgüt açısından olumlu bir durumdur. Çalışanların güçlü yönlerinin bilinmesi onların en üst düzeyde kullanılması kişiye ve örgüte olumlu katkılar sağlayabilir. Son yıllarda artan rekabetle birlikte örgütler çalışanlarının proaktif olmalarını, inisiyatif göstermelerini, işbirliği içinde çalışabilmelerini, mesleki olarak kendilerini geliştirmelerini, sorumluluk almalarını ve örgüt faaliyetleri için elinden gelenin en iyisini yapmasını ve yüksek kalite performans standartlarına bağlı olmalarını beklemektedir. Bu beklentileri karşılamak için çalışanlara pozitif yaklaşmak onların pozitif taraflarını ortaya koymak özellikle pozitif psikolojinin etkilerinden yararlanmak gerekir. Çalışanların sadece fiziksel olarak iş yerinde bulunması ve işini yapması artık örgütler için yeterli gelmemekte, çalışanların işi yaparken zihnini ve ruhunu da ona yönlendirmesi, işinde yaratıcı olması gerekmektedir. Çalışanların işe bağlılığı tüm örgütler için faydalı olmakla birlikte özellikle eğitim örgütlerinden biri olan okul çalışanları için ayrı bir öneme sahiptir. Öyle ki işini yaparken kendini zinde, adanmış ve mutlu hisseden bir öğretmenin, eğitim öğretimin niteliğine olumlu yönde katkı yapacağı söylenebilir. Bunun tersi bir durum ise öğretmende tükenmişlik, devamsızlık, doyumsuzluk vb. gibi durumların oluşmasına ve eğitim öğretimde sıkıntıların yaşanmasına yol açabilir. Bu nedenle öğretmenlerin işe bağlılıklarının ortaya konulması için güvenilir bir ölçme aracına ihtiyaç duyulmaktadır. Alan yazın incelendiğinde pek çok araştırmada farklı alanlarda (Babcock-Roberson ve Strickland, 2010; Bakker, 2005; DeCuyper ve Schaufeli, 2020; Mostafa ve El-Motalib, 2020; Niswaty, Wirawan, Akib, Saggaf ve Daraba, 2021; Rahmani ve Schaufeli, 2020; Rahmadani, Schaufeli, Stouten, Zhang ve Zulkarmain, 2020; Schaufeli ve Bakker, 2003; Schaufeli, Martínez, Marques-Pinto, Salanova ve Bakker, 2002) işe bağlılığın çalışıldığı ancak öğretmen örneğinde görece daha az çalışıldığı (Başaran, 2018; Greenier, Derakhshan ve Fathi, 2021; Rothmann ve Hamukang'andu, 2013; Simbula, Gugliemi, Schaufeli ve Depolo, 2013) söylenebilir. Türkiye'de öğretmenlerin işe bağlılıklarını ortaya çıkarmaya yarayacak bir ölçeğin ortaya konulması ya da uyarlanması araştırmacılara katkı sağlayabilir. Bununla birlikte öğretmenlerin işe bağlılık düzeylerinin ortaya çıkarılmasının uygulamacı ve politikacılar için

gösterebileceği umulmaktadır. Bu nedenlerle alana katkı yapacağı düşünülen ve yaygın olarak kullanılan Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker (2002) tarafından geliştirilen İşe Bağlılık Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması ve öğretmenlerin işe bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- 1- İşe bağlılık ölçeği Türkçe formu özgün yapısını korumakta mıdır?
- 2- İşe bağlılık ölçeğine ait her bir madde ölçtükleri özelliklerinin önemli birer ayırt edicisi midir?
- 3- İşe bağlılık ölçeği güvenilir bir ölçme aracı mıdır?
- 4- İşe bağlılık ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 5- Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri nedir ve bu bağlılık düzeyleri demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

YÖNTEM

Mevcut durumun ortaya çıkarılmasını amaçlayan bu çalışma betimsel tarama türündedir (Karasar, 2020). Bu araştırma ile ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre işe bağlılık ölçeğinin yapısal durumunun ve öğretmenlerin işe bağlılık düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu; 2017 – 2018 eğitim-öğretim yılında Aydın ili merkez Efeler ilçesinde görev yapan ve gönüllü olarak araştırmaya katılan 306 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Ancak uygun olmayan 22 veri toplama aracı işleme alınmamış, araştırma 284 veri toplama aracı üzerinden yürütülmüştür. Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin; % 58.8'inin (n: 167) kadın, % 41.2'sinin (n: 117) erkek; % 88.4'ünün (n: 251) evli, % 11.6'sının (n: 33) bekar; % 22.5'inin (n: 64) 35 yaş ve altı, % 31.3'ünün (n: 89) 36-40 yaş aralığında, % 27.1'inin (n: 77) 41-45 yaş aralığında, % 19'unun (n: 54) 46 yaş ve üzeri; % 32.7'sinin (n: 93) 3 yıl ve daha az okul görev süresine, % 38.4'ünün (n: 109) 4-6 yıl okul görev süresine, % 17.3'ünün (n: 49) 7-10 yıl okul görev süresine, %11.6'sının (n: 33) 11 yıl ve üzeri okul görev süresine; % 46.8'inin (n:133) sözel branşa, % 26.4'ünün (n:75) sayısal branşa, % 26.8'inin (n:76) yetenek branşına; % 91.5'inin (n: 260) lisans eğitime, % 8.5'inin (n: 24) lisansüstü eğitime sahip olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı kişisel bilgiler formu ve işe bağlılık ölçeğinden oluşmaktadır.

Kişisel Bilgiler Formu: Bu formda öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, okuldaki görev süresi, branşı ve eğitim durumunu ortaya çıkarmaya yönelik sorular yer almaktadır

İşe Bağlılık Ölçeği: Araştırmada Türk örnekleminde öğretmenler üzerinde Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker (2002) tarafından geliştirilen İşe Bağlılık Ölçeği (Work Engagement Scale) Türkçe'ye uyarlanmış ve öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri çeşitli değişkenlere göre ortaya çıkarılmıştır. İşe Bağlılık Ölçeğinin orijinal formu üç alt boyutta yer alan toplam 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma şeklindedir. Dinçlik; yüksek düzeyde enerji sahibi olma, dayanıklılık sergileme, çaba harcama istekliliği, kolay yorulmama ve zorluklar karşısında yılmama gibi ifadeler içermektedir. Adanmışlık, kişinin yaptığı işi önemli görmesi, hevesli olması, gurur duyması, bu yaptığı işten ilham almasına ve meydan okuması gibi ifadeler içermektedir. Yoğunlaşma, kişinin tamamen işiyle meşgul olması, yaparken mutluluk duyması, zamanın nasıl geçtiğini fark etmemesi, işi yaparken sadece ona odaklanması ve işten kendini alamaması gibi ifadeleri içermektedir. Bu boyutlardan alınacak yüksek puanlar kişinin çalışırken bu özellikleri gösterdiğini, düşük puanlar ise bu özellikleri görece daha az gösterdiğine işaret etmektedir.

İşe bağlılık ölçeğinin teorik temelleri Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker (2002) tarafından ortaya konulmuştur. Araştırmacılar dinçlik boyutunda dokuz madde, adanmışlık boyutunda sekiz madde ve yoğunlaşma boyutunda yedi madde şeklinde toplam 24 maddeden ve yedili derecelendirme şeklinde oluşan ölçeği çalışan ve öğrenci örneklemlerine uygulamıştır. Yapılan psikometrik değerlendirmeden sonra yedi madde uygun olmadığı için ölçekten çıkarılmış, kalan 17 maddenin altısı dinçlik boyutunda, beşi adanmışlık ve altısı yoğunlaşma boyutunda yer almıştır. Ölçekte ters kodlu madde bulunmamaktadır. Araştırmacılar teorik olarak ortaya koyduklarını boyutlara ilişkin önce güvenilirlik çalışması yapmışlardır. Dinçlik boyutunda iç tutarlılığı olumsuz etkileyen üç maddeyi çıkardıktan sonra kalan altı madde için yaptıkları güvenilirlik analizinde Cronbach alfa

değerini öğrenci örneklemini için .78; çalışan örneklemini için ise .79 bulmuşlardır. Adanmışlık boyutunda iç tutarlılığı olumsuz etkileyen üç maddeyi çıkardıktan sonra kalan beş madde için yaptıkları güvenirlik analizinde Cronbach alfa değerini öğrenci örneklemini için .84; çalışan örneklemini için ise .89 bulmuşlardır. Yoğunlaşma boyutunda iç tutarlılığı olumsuz etkileyen bir maddeyi çıkardıktan sonra kalan altı madde için yaptıkları güvenirlik analizinde Cronbach alfa değerini öğrenci örneklemini için .73; çalışan örneklemini için ise .72 bulmuşlardır. Daha sonra öğrencileri (n= 314) ve çalışanları (n= 619) dâhil ederek yaptıkları yapısal eşitlik modelleme testlerinde en iyi uyum değerlerinin üç faktörlü yapıda olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Analiz sonucunda 17 maddelik ölçme aracı için ortaya çıkan uyum indekslerinin ($\chi^2= 952.66$, $sd=232$; $GFI= .89$; $AGFI= .85$; $RMSEA= .05$; $NFI=.87$; $NNFI=.88$; $CFI=.90$) uygun olduğunu ifade etmişlerdir. Ölçeğin ölçüt geçerliği de Maslach tükenmişlik ölçeği ile yapılmıştır. İşe bağlılık ölçeğinin boyutları ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin boyutları arasında negatif, düşük ve orta düzeyde ilişkilerinin olduğu tespit edilmiştir. İşe bağlılık ölçeğinin boyutları arasında ise pozitif, orta ve yüksek düzeyde ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar elde edilen bu sonuçlara göre ölçeğin kullanılabilir düzeyde uygun bir ölçek olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmaların da hem öğrenci hem de çalışan için kullanılabilir düzeyde ölçekleri ortaya çıkarmışlardır. Bu çalışmada kullanılmak üzere çalışan versiyonu kullanılmıştır.

İşe bağlılık ölçeğini geliştiren araştırmacılar arasında yer alan Schaufeli ve Bakker (2003) ölçeğin kullanıma ilişkin bir kitapçık çıkarmışlardır. Farklı ülkelerde yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında genel olarak ölçeğin üç boyutlu ana yapısını koruduğu ancak birkaç madde de uyumsuzluk olduğunu ifade edilmişlerdir. Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği adını verdikleri ölçeğin; 17 maddelik, ve 15 maddelik versiyonu yanında, 9 maddelik kısa versiyonu da oluşturmuşlardır. Araştırmacılar Hollanda ve Belçika'da 1999 ve 2003 yılları arasında; insanlarla, nesnelere veya canlı hayvanlarla veya bilgilerle çalışan yani öğretmenden bahçivana kadar uzanan toplam 25 farklı heterojen grubun yer aldığı katılımcılar (n: 9.679) ile ölçeğin farklı maddelere sahip versiyonları ile psikometrik analizler yapmışlardır. Öncelikle söz konusu grup (n: 9.679) üzerinde yaptıkları analizlerde maddelerin kabul edilebilir düzeyde basıklık ve çarpıklığa sahip olduğunu, yani normal dağılım gösterdiğini ifade etmişlerdir. Sonra Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Cronbach alfa değerlerine bakmışlardır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin, 17 maddelik (n: 2.313) versiyonu ve 15 maddelik (n: 9.679) versiyonu olan ölçekler için .82 - .92 aralıklarında ve 9 maddelik (n: 9.679) kısa versiyonu olan ölçek için ise .79-.89 aralığında Cronbach alfa değerlerine sahip olduklarını bulmuşlardır. Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin içinde yer alan üç alt ölçeğinde kendi içinde tutarlı olduklarını bununla birlikte dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarından birer madde çıkınca 15 maddelik ölçeğin daha tutarlı olabileceğini ifade etmişlerdir. Ölçeğin genel Cronbach alfa değerlerini 17 ve 9 maddelik ölçekler için .93 ve 15 maddelik ölçek için ise .92 olarak bulmuşlardır. Araştırmacılar Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin faktör yapısına doğrulayıcı faktör analizi ile test etmiş, çoklu grup yöntemi olarak adlandırılan yöntemi kullanarak tüm çalışmaların ayrı ayrı analizlerini yapmışlardır. Yapının istatistiksel gücü artırmak için sadece 200'den fazla çalışması olan çalışmaları analize dahil etmişlerdir. Bu nedenle 15 ve 9 maddelik ölçekler için 10 çalışma grubunu (n: 8.120) ve 17 maddelik ölçek için ise iki çalışma grubunu (n: 1.242) analize dahil edip, doğrulayıcı faktör analizini yapmışlar, ölçeklerin tek boyutlu ve üç boyutlu çalılışmadığına bakmışlardır. Yapılan analiz sonucunda; gerek 17 maddelik, gerek 15 maddelik, gerekse 9 maddelik ölçeklerin üç boyutlu yapılarının tek boyutlu yapıdan daha iyi uyum değerlerine sahip olduklarını ifade etmişlerdir. 17 maddelik üç boyutlu Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin iyilik uyum değerlerinin ($\chi^2= 1859.93$, $sd=232$; $GFI= .82$; $AGFI= .77$; $RMSEA= .08$; $NFI=.86$; $NNFI=.85$; $CFI=.87$), 15 maddelik üç boyutlu Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin iyilik uyum değerlerinin ($\chi^2= 8273.85$, $sd=870$; $GFI= .87$; $AGFI= .81$; $RMSEA= .03$; $NFI=.90$; $NNFI=.89$; $CFI=.91$) ve 9 maddelik kısa formu olan Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin iyilik uyum değerlerinin ($\chi^2= 2197.85$, $sd=240$; $GFI= .95$; $AGFI= .90$; $RMSEA= .03$; $NFI=.95$; $NNFI=.94$; $CFI=.96$) uygun olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca yapılan korelasyon analizlerinde de gerek 17 maddelik, gerek 15 maddelik, gerekse 9 maddelik ölçeklerin alt boyutları arasında korelasyonları orta ve yüksek düzeyde oldukları saptanmıştır. Araştırmacılar Hollanda ve Belçika örneklemlerinde yapılan çalışmalarında ölçeğin hem tek boyutlu hem de üç boyutlu kullanılabilir düzeyde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ifade etmişlerdir. Yine aynı araştırmacılar Avustralya, Kanada, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Norveç, Güney Afrika ve İspanya gibi farklı ülkelerde yaptıkları çalışmalarda da ölçeğin üç boyutlu ve tek boyutlu olarak kullanılabilir bir ölçek olduğunu ifade etmişler, ölçeğin çalışan için olan versiyonları yanında, öğrenciler için olan versiyonlarını da geliştirmişlerdir. Bu çalışma kapsamında da işe bağlılık ölçeğinin çalışanlar için ortaya konulan 17 maddelik ve üç boyutlu olan ilk hali kullanılmıştır.

İşlem

Ölçeğin Türkçe'ye çevrilerek bilimsel çalışmalarda kullanılabilmesi için gerekli izin alınmıştır. Kültürler arası

farklılıktan doğabilecek sorunlar nedeni ile gereken hassasiyet gösterilmiştir. Öncelikle işe bağlılık ölçeğinin orijinal formu araştırmacı ve dil uzmanları (n: 6) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Elde edilen çeviri farklı dil uzmanları (n: 3) tarafından tekrar İngilizceye çevrilerek kontrol edilmiştir. Ortaya konulan görüşler karşılaştırılarak, her bir madde için ortak bir sonuca ulaşılmıştır. Sonra elde edilen ölçek alan uzmanlarının (n: 3) ve öğretmenlerin (n: 10) görüşlerine sunulmuştur. Onların ortaya koyduğu görüşlere göre bazı değişiklikler yapılmıştır. Ölçek maddeleri bir araya gelecek şekilde 1-17 kadar yeniden numaralandırılmıştır. Böylece 1-6 maddeler dinçlik boyutu altında, 7-12 maddeler adanma boyutu altında ve 13-17 maddeler ise yoğunlaşma boyutu altında olacak şekilde düzenlenmiştir. Bununla birlikte İşe Bağlılık Ölçeği 5 Likert derecelendirmesine (1- Hiç Katılmıyorum; 5-Tamamen Katılıyorum) dönüştürülmüştür. Ölçeğin bu son hali araştırmacı tarafından 2017 – 2018 eğitim-öğretim yılında Aydın ili merkez Efeler ilçesindeki ortaokullarda görev yapan ve gönüllü olarak araştırmaya katılan 306 öğretmene uygulanmıştır. Toplanan verilerden uygun olmadığına karar verilen 22 veri toplama aracı analizden çıkarılmış ve 284 veri toplama aracı ile analize devam edilmiştir. Elde edilen verilere ilişkin araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki işlemler yapılmıştır.

İşe bağlılık ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi (AFA) ile işe bağlılık ölçeğinin orijinal formunun, öğretmenler üzerindeki yapı geçerliğine bakılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi ile çıkan yapının öğretmenler üzerinde doğrulanıp doğrulanmadığı ise doğrulayıcı faktör analizi (DFA) test edilmiştir. DFA'da test edilen modelin yeterli olup, olmadığını belirlemek için ise göreceli çoklu uyum indekslerine (Ki-kare Uyum Testi [Chi-Square Goodness, χ^2/sd], Normlaştırılmış Uyum İndeksi [Normed Fit Index, NFI], Normlaştırılmamış Uyum İndeksi [Non-Normed Fit Index, NNFI], Karşılaştırmalı Uyum İndeksi [Comparative Fit Index, CFI], Ortalama Hataların Karekökü [Root Mean Square Residuals, RMR] ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü [Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA]) bakılmıştır. Uyum indeksleri (CFI, NFI, NNFI) için $> .90$ değeri, RMR ve RMSEA için $< .08$ değeri ölçüt kabul edilmiştir (Bentler, 1990; Cudeck ve Browne, 1993; Hoyle, 1995; Hu ve Bentler, 1999; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Kline, 2005; Tabachnick ve Fidell, 2013). Ortaya çıkan üç faktörlü yapının faktörleri arasındaki ilişkiye ise Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile bakılmıştır. Korelasyon katsayısının, 0.00-0.29 arasında olması düşük; 0.30- 0.69 arasında olması orta ve 0.70-1.00 arasında olması ise yüksek olarak değerlendirilmiştir (Kıral ve Kaçar, 2016). Ölçeğin güvenilirliği Cronbach alpha iç tutarlık katsayıları ile hesaplanmıştır. Tutum ölçeklerinin .60 -.80 aralığında olması oldukça güvenilir olarak kabul edilebilir (Tavşancıl, 2019). Madde ayırt ediciliği için, alt ve üst % 27'lik grupların madde ortalamaları arasındaki fark bağımsız t-testi ile incelenmiştir. Verilerin normallik koşulları sağlayıp sağlamadığına basıklık, çarpıklık, merkeze eğilim ölçüleri ve veri sayısına göre karar verilmiştir. İnceleme sonucunda, işlem yapılacak veri sayısının $n < 30$ olduğu durumlarda merkeze eğilim ölçülerinin birbirine yakın, basıklık ve çarpıklık katsayılarının -1 ile +1 arasında olduğu ve verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir (Can, 2019). Eğitim durumu değişkenine ait veri sayısı 30'un altında olduğu için söz konusu verilerin normal dağılım göstermediği varsayılmıştır. Araştırmada kullanılan bağımsız değişkenlerin durumları frekans ve yüzde ile, öğretmenlerin işe bağlılık algı düzeyleri ise ortama ve standart sapma ile ortaya çıkarılmıştır. Öğretmenlerin işe bağlılık algılarının bağımsız değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin verilerin normallik durumuna göre kanıtlamasal istatistik tekniklerinden (t-testi, Mann Whitney U testi, ANOVA) yararlanılmıştır. İşe bağlılık ölçeğinin değerlendirme aralıkları; çok düşük (1.00 – 1.79); düşük (1.80 – 2.59); orta (2.60 – 3.39); yüksek (3.40 – 4.19) ve çok yüksek (4.20 – 5.00) şeklindedir.

BULGULAR

Verilerin analizi sonucu ortaya çıkan bulgular araştırma probleminin amacına uygun olarak sırası ile aşağıda verilmiştir.

Yapı Geçerliği

Açımlayıcı Faktör Analizi. İşe bağlılık ölçeğinin Türkiye örnekleminde ortaokul öğretmenlerinde psikometrik özelliklerinin incelenmesine açımlayıcı faktör analizi ile başlanmıştır. Ölçekte ters kodlu madde bulunmadığı için, ters kodlama işlemi yapılmamıştır. Elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacı ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity testi yapılmıştır. [(KMO= .89; Barlett Sphericity, $\chi^2= 1704.82$; $p < .001$)]. Ortaya çıkan sonuçlar verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

AFA'da temel bileşenler tekniği ve varimax döndürme faktör çözümlemesi kullanılarak yapılan analiz sonucunda işe bağlılık ölçeğinin üç boyutlu yapısını koruduğu tespit edilmiştir. Ancak madde ayırt ediciliği düşük, faktör yükü

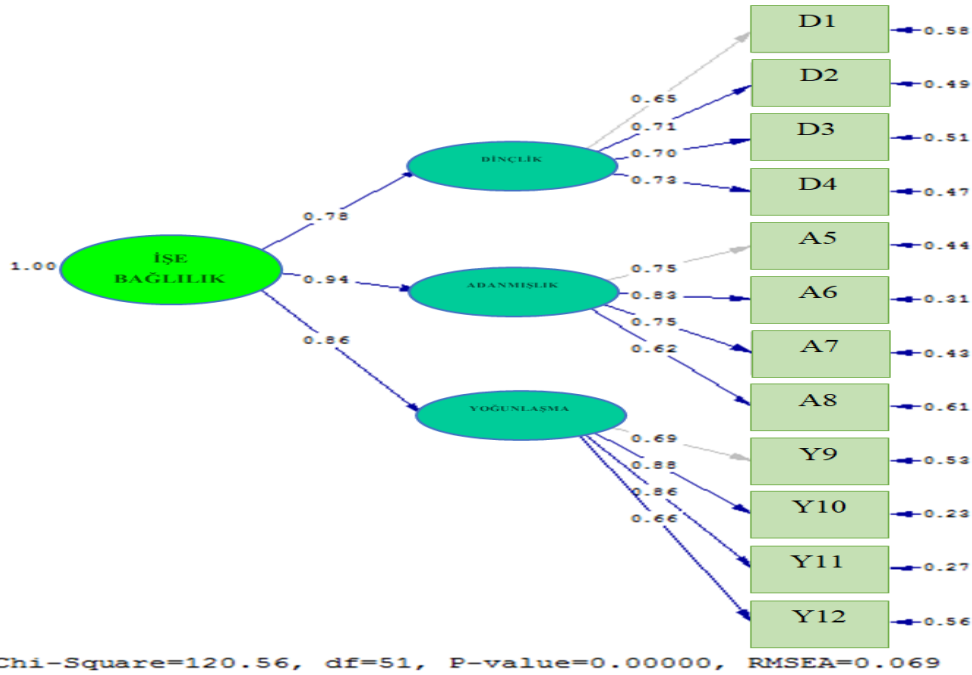
.40'ın altında, iki faktör arasında faktör yükü .10 ve altında ve farklı boyutlarda binişik olan (Büyüköztürk, 2020) 5 madde (1 md, 3 md, 7 md, 15 md ve 17 md) ölçekten çıkarılmış, her üç boyutta da dörder madde kalmıştır. İşe Bağlılık Ölçeği'nin boyutları özüne bağlı kalarak; dinçlik (2 md, 4 md, 5md, 6md); adanmışlık (8 md, 9 md, 10 md, 11md) ve yoğunlaşma (12 md, 13 md, 14 md, 16 md) şeklinde, ölçeğin bütünü de "İşe Bağlılık Ölçeği" şeklinde isimlendirilmiştir. Ölçeğin üç faktörlü yapısının her boyutta dört madde olacak şekilde toplam 12 maddeden oluştuğu tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör yükleri ve açıkladıkları varyans oranlarına ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo1: İşe Bağlılık Ölçeğinin Faktör Yükleri ve Açıkladıkları Varyans Değerleri

Faktör	Md. No	İfade	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans
Dinçlik	1	İşte enerji dolu hissederim.	.56	% 21.25
	2	Uzun süre aralıksız çalışmaya devam edebilirim.	.71	
	3	İşimi yaparken zihinsel olarak çok dayanıklıyım.	.83	
	4	İşimde kendimi fiziksel olarak zinde hissederim.	.74	
Adanmışlık	5	Yaptığım işten ilham alırım.	.58	% 24.28
	6	İşime karşı hevesliyim.	.71	
	7	Yaptığım işle gurur duyarım.	.78	
	8	Yaptığım işin bir amaca hizmet ettiğini düşünürüm.	.80	
Yoğunlaşma	9	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	.83	% 21.87
	10	Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.	.67	
	11	Çalışırken işe kendimi kaptırırım.	.68	
	12	Çalışırken işimden başka bir şey düşünmem.	.77	

Tablo 1 incelendiğinde dinçlik alt boyutunun 4 maddeden oluştuğu, toplam varyansın % 21.25'ini açıkladığı, faktör yük değerleri aralığının .56 ile .83 arasında olduğu; adanmışlık alt boyutunun 4 maddeden oluştuğu, toplam varyansın % 24.28'ini açıkladığı, faktör yük değerleri aralığının .58 ile .80 arasında olduğu; yoğunlaşma alt ölçeğinin 4 maddeden oluştuğu, toplam varyansın % 21.87'sini açıkladığı, faktör yük değerleri aralığının .67 ile .83 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca alt boyutlara ilişkin öz değerler incelendiğinde dinçlik alt boyutu için 2.55, adanmışlık alt boyutu için 2.91, yoğunlaşma alt boyutu için 2.63 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin toplam varyans açıklama oranının ise % 67.4'tür.

Doğrulayıcı Faktör Analizi: AFA sonucu ortaya çıkan üç boyutlu yapının geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Satorra-Bentler normallik düzeltmesi (Byrne, 1994) kullanılarak yapılan analizin sonucunda 284 kişilik çalışma grubunda 51 serbestlik dereceli (sd) ki kare değeri (χ^2) 120.56 bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizinde önerilen modifikasyonlar sonucu 12 maddelik ölçme aracının birinci ve ikinci düzey uyum indekslerinin ($\chi^2=120.56$, $sd=51$, $p=0.00$; $\chi^2/df=2.36$; SRMR=.050, RMR= .030, NFI=.96, CFI=.97, IFI=.97 ve GFI=.92, RMSEA=.069) uygun olduğu tespit edilmiştir (Bentler, 1990; Cudeck ve Browne, 1993; Hoyle, 1995; Hu ve Bentler, 1999; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Kline, 2005; Tabachnick ve Fidell, 2013). Aşağıda söz konusu modelin ikinci düzeyeine ilişkin faktör yükleri Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. İşe Bağlılık Ölçeğinin Türk Örneklemindeki İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi

Madde Ayırt Ediciliği

Alt ve üst düzeyde işe bağlılık algısına sahip öğretmenleri ayırt etmede maddelerin ne düzeyde yeterli olduğunu anlamak amacı ile toplam puan üzerinden öğretmenler arasında ortalama puana göre % 27'inci sıra kesim noktası olarak alınmıştır. Toplam puanlara göre belirlenmiş öğretmenlerin alt ve üst % 27'lik grupları arasındaki madde puanlarındaki farklara ilişkin t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: İşe Bağlılık Ölçeğinin Alt ve Üst % 27'lik Gruplara Göre Madde Ayırt Ediciliği

Boyut	Md	Grup %27	Ort.	Ss	t	Boyut	Md	Grup %27	Ort.	Ss	t
Dinçlik	M1	Alt	3.39	.59	13.45*	Adanmışlık	M5	Alt	3.31	.69	15.47*
		Üst	4.57	.50				Üst	4.75	.43	
	M2	Alt	3.04	.64	14.83*		M6	Alt	3.65	.66	15.26*
		Üst	4.58	.66				Üst	4.91	.29	
	M3	Alt	3.51	.55	12.42*		M7	Alt	3.81	.59	15.59*
		Üst	4.62	.56				Üst	4.94	.25	
	M4	Alt	3.49	.58	12.14*		M8	Alt	4.06	.64	10.90*
		Üst	4.61	.57				Üst	4.92	.27	
Yoğunlaşma	M9	Alt	3.17	.68	14.83*						
		Üst	4.65	.56							
	M10	Alt	3.29	.65	18.93*						
		Üst	4.88	.36							
	M11	Alt	3.34	.60	21.44*						
		Üst	4.95	.28							
M12	Alt	3.03	.51	15.81*							
		Üst	4.53	.66							

* p < .001, n1-n2= , sd=152

Tablo 2’de görüldüğü gibi işe bağlılık ölçeği maddeleri ayırt ediciliğinin incelenmesi amacıyla yapılan bağımsız örneklem için t-testi sonuçlarına göre t değerleri 10.90 ile 21.44 arasında olup, tüm testler istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .001$).

Ölçek Güvenirliği

İşe bağlılık ölçeğinin faktör yapısının geçerliğine ilişkin yeterli kanıtlar elde edildikten sonra, ölçeğin toplam ve alt ölçekleri için güvenilirlik düzeylerini değerlendirebilmek amacıyla Cronbach alfa katsayıları hesaplanmış ve Tablo 3’de özetlenmiştir.

Tablo 3: İşe Bağlılık Ölçeğinin Cronbach Alfa İç Tutarlılık Değerleri

Boyutlar	Cronbach Alpha Tutarlık Katsayısı
Dinçlik	.78
Adanmışlık	.82
Yoğunlaşma	.86
Genel İşe Bağlılık	.90

Tablo 3 incelendiğinde ölçeğin toplam iç tutarlık katsayısının, .90; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarında ise sırasıyla .78, .82, ve .86 olduğu görülmektedir.

İşe Bağlılık Ölçeği Boyutları Arasındaki İlişki

İşe bağlılık ölçeği ile alt boyutları arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Katsayısı ile incelenmiş ve buna ilişkin bilgiler Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4: İşe Bağlılık Ölçeğine İlişkin Korelasyonlar

Boyutlar	1	2	3	4
1- Dinçlik	-			
2- Adanmışlık	.59*	-		
3- Yoğunlaşma	.55*	.66*	-	
4- Genel İşe Bağlılık	.82*	.87*	.88*	-

* $p < .01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4’de görüleceği gibi, öğretmenlerin dinçlik algısının, adanmışlık ($r = .59$; $p < .01$), yoğunlaşma ($r = .55$; $p < .01$) algılarıyla orta ve genel işe bağlılık ($r = .82$; $p < .01$) algısıyla yüksek; öğretmenlerin adanmışlık algısının, yoğunlaşma ($r = .66$; $p < .01$) algısıyla orta ve genel işe bağlılık ($r = .87$; $p < .01$) algısıyla yüksek; öğretmenlerin yoğunlaşma algısının, genel işe bağlılık ($r = .88$; $p < .01$) algısıyla yüksek düzeylerde ve pozitif yönde anlamlı ilişkilerinin olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin İşe Bağlılık Algı Düzeyleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri boyutlar bazında ve genel olarak incelenmiş, elde edilen bulgular Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: Öğretmenlerin İşe Bağlılık Algı Düzeylerinin Betimsel İstatistikleri

Boyutlar	n	\bar{X}	Ss
Adanmışlık		4.32	.56
Dinçlik		3.97	.59
Yoğunlaşma	284	3.96	.69
Genel İşe Bağlılık		4.08	.53

Tablo 5’de görüldüğü gibi öğretmenler işe bağlılığın tüm boyutlarında görece yüksek algıya sahiptir. İşe bağlılık ölçeğinin boyutlarından alınan puan ortalamalarına göre sıralandığında; öğretmenler en yüksek düzeyde adanmışlık ($\bar{X} = 4.32$) sonra sırası ile dinçlik ($\bar{X} = 3.97$) ve yoğunlaşma ($\bar{X} = 3.96$) boyutlarında işe bağlıdır. Öğretmenlerin genel işe bağlılık düzeyleri görece yüksektir ($\bar{X} = 4.08$).

Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri onların cinsiyetine, yaşına ve branşına göre incelenmiştir. Ortaya çıkan bulgular Tablo 6'da özetlenmiştir.

Tablo 6: Öğretmenlerin Cinsiyetine, Yaşına ve Branşlarına Göre İşe Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Boyut/ Değişken	Cinsiyet		Yaş		Branş	
	t	p	F	p	F	p
Dinçlik	3.50	.00*	.77	.51	2.67	.07
Adanmışlık	.80	.43	2.98	.03*	.66	.52
Yoğunlaşma	.81	.42	2.49	.06	3.03	.05*
Genel İşe Bağlılık	1.93	.06	2.41	.07	2.53	.08

* p<.05

Tablo 6'da görüleceği gibi öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre adanmışlık, yoğunlaşma boyutları ve genel işe bağlılık düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermezken; dinçlik boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir. Dinçlik boyutunda erkeklerin puan ortalaması (\bar{X} = 4.11), kadınların puan ortalamasından (\bar{X} = 3.87) anlamlı biçimde daha yüksek bulunmuştur. Söz konusu farkın etki büyüklüğü incelendiğinde ise bu etkinin küçük düzeyde (d = .42) olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerinin işe bağlılık düzeyleri yaş değişkenine göre dinçlik, yoğunlaşma boyutlarında ve genel işe bağlılıkta istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermezken; adanmışlık boyutunda istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir. İstatistiksel açıdan ortaya çıkan anlamlı farkın hangi yaş grupları arasında olduğunu tespit edebilmek amacıyla çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre adanmışlık boyutunda 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin puanları (\bar{X} = 4.49), 41 – 45 yaş aralığındakilerin puanlarından (\bar{X} = 4.20) daha yüksek bulunmuştur. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü (η^2 = .03) bu farkın küçük düzeyde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerinin işe bağlılık düzeyleri branş değişkenine göre dinçlik, adanmışlık boyutlarında ve genel işe bağlılıkta istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermezken; yoğunlaşma boyutunda istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir. İstatistiksel açıdan ortaya çıkan anlamlı farkın hangi branş grupları arasında olduğunu tespit edebilmek amacıyla çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre yoğunlaşma boyutunda yetenek branşındaki öğretmenlerin puan ortalamaları (\bar{X} = 4.11), sözel branştaki öğretmenlerin puan ortalamalarından (\bar{X} =3.86) daha yüksek bulunmuştur. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü (η^2 = .03) bu farkın küçük düzeyde olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri onların medeni durumuna, eğitim durumuna ve görev yaptıkları okuldaki çalışma süresine göre incelenmiştir. Ortaya çıkan bulgular Tablo 7'de özetlenmiştir.

Tablo 7: Öğretmenlerin Medeni Durumuna, Eğitim Durumuna ve Görev Yaptığı Okuldaki Süreye Göre İşe Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Boyut/ Değişken	Medeni Durum		Eğitim Durumu		Okuldaki Süre	
	t	p	U	p	F	p
Dinçlik	.53	.60	2683.5	.25	1.30	.27
Adanmışlık	.08	.94	3086.5	.93	1.49	.22
Yoğunlaşma	1.33	.19	2685	.26	2.39	.07
Genel İşe Bağlılık	.80	.42	3091.5	.94	2.15	.10

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin medeni ve eğitim durumlarının ve okuldaki görev sürelerinin onların işe bağlılık düzeylerini anlamlı şekilde etkilemediği görülmektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada alana katkı yapacağı düşünülen Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker (2002) tarafından geliştirilen İşe Bağlılık Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının yapılması ve öğretmenlerin işe bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlerle olan ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen bulgular aşağıda tartışılmıştır.

Ölçek uygulama çalışmalarında özellikle kültürler arası ölçek uyarlamasında uygulanacak ölçeğin kültüre ve gruba uygun hale getirilmesi önemlidir. Nitekim farklı kültürlerde, kişiler ve gruplarda yapılacak çalışmalarda bu durumun göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Akbaş ve Korkmaz, 2007; Çapık, Gözüm ve Aksayan, 2018;

Hofstede ve McCrae, 2004; Kiral, 2016). Bu nedenle İşe Bağlılık Ölçeği Türkçe'ye çevrilmiş, sonra alan uzmanları ve öğretmenlerden oluşan gruba verilerek ölçek maddelerini değerlendirilmeleri istenmiştir. Onlardan gelen görüş ve öneriler sonucunda; bir maddenin tek yargı içermesi, yapılan işe ilişkin olduğunun net olması gibi çeşitli düzenlemeler yapılmış, böylece ölçeğin uygulama öncesi görünüş ve kapsam geçerliği sağlanmıştır (Aksayan ve Gözüm, 2002; Balcı, 2020; Kaptan, 1998; Tavşancıl, 2019). Ölçeği geliştiren araştırmacılar literatüre dayalı olarak geliştirdikleri işe bağlılık ölçeğinin yapılan analizler sonucunda; dinçlik boyutunun altı, adanmışlık boyutunun beş ve yoğunlaşma boyutunun altı madde olmak üzere üç boyut ve 17 maddeden oluştuğunu ortaya çıkarmışlardır (Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002). Bu araştırmada ölçek 17 madde üzerinden katılımcı gruba uygulanmıştır. Yapılan AFA'da temel bileşenler tekniği ve varimax döndürme faktör çözümlemesi sonucunda ölçeğin üç boyutlu orijinal yapısını koruduğu ortaya çıkmıştır. Ancak farklı boyutlar altında toplanan beş madde ölçekten çıkarılmış, her üç boyutta da dörder madde kalmıştır. Ortaya çıkan boyutlar alan yazına ve Türk kültürüne uygun olarak; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma ve ölçeğin geneli ise "İşe Bağlılık Ölçeği" şeklinde isimlendirilmiştir. Ortaya çıkan yeni yapıda her üç boyutunda öz değeri birin üzerindedir. Nitekim bir ve birin üzerindeki öz değerler o faktörlerin kararlı olduğunun önemli bir göstergesidir (Can, 2019). Literatür incelendiğinde ölçeğin 17 maddelik ve 15 maddelik versiyonları yanında dokuz maddelik kısa versiyonunun olduğu görülmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2003). Bir ölçeğin kültüre göre farklı şekilde isimlendirilmesi ve madde sayısına sahip olması normaldir. Öyle ki ölçeğin Hollanda, Belçika, Avustralya, Kanada, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Norveç, Güney Afrika ve İspanya uygulanması sonucunda bazı maddelerin ölçek boyutlarına uygun olmadığı bulunmuştur (Schaufeli ve Bakker, 2003). Demerouti ve diğerleri çalışmalarında bazı maddelerin zayıf ölçme değerlerine sahip olduğunu ifade etmişlerdir (2001). Bu araştırmada AFA sonucu ortaya çıkan üç boyutlu yapı DFA ile test edilmiştir. Satora-Bentler normallik düzeltmesi (Byrne, 1994) ve önerilen modifikasyonlar sonucu 12 maddelik ölçme aracının birinci ve ikinci düzey uyum indeksi sınırları (Cudeck ve Browne, 1993; Hoyle, 1995; Hu ve Bentler, 1999; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Kline, 2005; Tabachnick ve Fidell, 2013) göz önüne alındığında işe bağlılık ölçeğinin öğretmenlerdeki incelenen uyumunun iyi olduğu söylenebilir. Benzer şekilde uyum iyiliği değerleri farklı araştırmacıların (Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002; Schaufeli ve Bakker, 2003; Simbula ve diğ., 2013) yaptıkları çalışmalarda da ortaya çıkarılmıştır.

İşe bağlılık ölçeğinin % 27'lik alt ve üst grup puanları arasındaki fark incelendiğinde ise tüm maddeler alt ölçekler için anlamlı farklılık göstermiştir. Bu sonuca göre maddelerinin ayırt edicilik gücünün yüksek olduğu söylenebilir (Can, 2019). Genel olarak sosyal bilimlerde güvenilirlik düzeyi araştırmacının amacına göre değişebilmekle birlikte öngörülen güvenilirlik düzeyinin .60 ve üzeri olduğu (Tavşancıl, 2019) göz önünde bulundurulursa, bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre gerek ölçeğin kendisi gerekse alt boyutları için elde edilen güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu söylenebilir. Benzer şekilde farklı araştırmacılar (Bakker, Hakanen, Demerouti ve Xanthopoulou, 2007; Buric' ve Macuka, 2017; Demerouti ve diğ., 2001; Greenier ve diğ., 2021; Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002; Schaufeli ve Bakker, 2003; 2004; Simbula ve diğ., 2013) tarafından yapılan güvenilirlik çalışmalarında da ölçeğin yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğu ifade edilmiştir. Ölçek alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde tüm boyutlar arasında pozitif, orta ve yüksek düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur. Nitekim elde edilen bu sonuçlar ölçeğin bağımsız boyutlardan oluştuğunu göstermektedir. Gerek ölçeği ilk uygulayan araştırmacılar olan Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker (2002) çalışanlar ve öğrenciler üzerinde yaptığı çalışmalarda, gerekse daha sonra Schaufeli ve Bakker'ın (2003) farklı ülkelerde yaptıkları çalışmalarda ölçeğin bir bütün olarak ya da üç boyutlu olarak kullanılabilceği ortaya çıkarılmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre ölçeğin geneli ile boyutları arasında pozitif, yüksek düzeyde ilişkilerin olduğu görece en yüksek ilişkinin yoğunlaşma boyutu ile olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte ölçeğin boyutları arasında pozitif, orta düzeyde ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Görece en yüksek ilişkinin adanmışlık ile yoğunlaşma boyutları arasında, en düşük ilişkinin ise dinçlik ile yoğunlaşma boyutları arasında olduğu bulunmuştur. Öyle ki kendini işine adanmış çalışanın işine karşı yoğunlaşması beklenebilir. Bu çalışmada ortaya çıkan sonuçlar daha önce yapılan çalışmalarla (Bakker ve diğ., 2007; Buric' ve Macuka, 2017; Demerouti ve diğ., 2001; Greenier ve diğ., 2021; Han, Yin, Wang ve Zhang, 2019; Klassen ve diğ., 2012; Minghui, Lei, Xiaomeng ve Potměšilc, 2018; Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002; Schaufeli ve Bakker, 2003; 2004; Simbula ve diğ., 2013) benzerlik göstermektedir.

Öğretmenler sırası ile adanmışlık, dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarında işe bağlıdır. Gerek boyutlar bazında gerekse genel olarak öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri görece yüksektir. Öğretmenlerin işine bağlı olmasının nedenleri; okullarında olumlu bir iklimin olması, işte inisiyatifin kendi elinde olması, yapılan işin önemli olması, işi yaparken

bilişsel ve duygusal doyum sağlaması, yaptıkları işin okulun iç ve dış paydaşları tarafından takdir edilmesi, kendine değer verildiğini hissetmesi, kültürel olarak kutsal bir iş yaptığına inanması, okulun değerleri ile kendi değerlerinin bütünleşmesi, yaptıkları işin eğlenceli olması, iş için gerekli olan kaynakların sağlanması, performanslarına ilişkin geri bildirim verilmesi, sosyal destek sağlaması, işi yaparken özgür olması, öğrenme fırsatına sahip olması vb. olabilir. Schaufeli ve Bakker'a göre kişinin değerleri çalıştıkları örgütün değerleri ile örtüştüğünde onun işe olan bağlılığı artma eğilimi göstermektedir (2010). Çalışanın ihtiyaçlarının giderildiği, işi için kaynak sağlandığında yaratıcılığı artarak daha fazla bağlılık gösterebilir (Koch, Binnewies ve Dormann, 2014; Salanova, Agut ve Peiró, 2003; Saks, 2006; Schaufeli ve Bakker, 2004). Çalışanın işe bağlılığı, özellikle örgütte mevcut olan kaynakların sonucunda oluşabilmektedir. İş kaynakları, işin fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönlerine ilişkin durumları içermektedir. İş kaynakları, çalışanların çalışmalarını anlamlı kıldıkları, onları iş süreçleri ve sonuçlarından sorumlu tuttukları ve iş faaliyetlerinin gerçek sonuçları hakkında onlara bilgi sağladığı için motivasyon potansiyeline sahip olabilmektedir (Bakker ve diğ., 2005). İşe bağlılık düzeyi yüksek bir çalışan yaptığı işin gereklerini daha üst düzeyde yerine getirerek yaratıcı olabilir (Montgomery, Peeters, Schaufeli ve Den Ouden, 2003). Kişinin iş özerkliğine sahip olması ve yönetim tarafından desteklenmesi onun iş doyumunu (Ergül ve Kuru Çetin, 2019) ve işe olan bağlılığını önemli ölçüde artırmaktadır (Babcock-Roberson ve Strickland, 2010). Bununla birlikte yine eğitim öğretim gibi uzun vadeli bir faaliyetin getirisi göz önünde bulunduğu ondan duyulan manevi hazında ayrı bir önemi olduğu düşünülebilir. Çünkü öğretmen ortaya koyduğu eserin geleceği şekillendirdiğinin bilincinde olduğu bilen birisi olarak işine adanması gerektiğinin farkındadır. Nihayetinde Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk'ün öğretmenlere emanet ettiği gençleri en iyi şekilde yetiştirebilmek için işe kendini adanması gerektiğinin bilincinde oldukları düşünülebilir. Öğretmenlerin yüksek düzeyde işe bağlılık göstermesi; onların iş tatminini, örgütsel bağlılığını, okula ilişkin olumlu tutumları artırabildiği gibi, tükenmişliğini ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz durumları azaltabilir. Öyle ki işe bağlılık, çalışanın çalışma motivasyonuna katkı sağlayıp, iş performansını (Salanova ve diğ., 2003), iş doyumunu ve örgütte çalışma süresini (Han ve diğ., 2019; Maslach ve diğ., 2001), sosyal destek kullanıma şeklini ve yeterliliğini (Minghui ve diğ., 2018) olumlu yönde etkilemektedir. Örgüt stratejisinde yapılacak olumlu personel değerlendirme, iş düzenleme, eğitim, güçlendirme ve liderlik, çalışanın işi kontrol edebilmesi, çeşitlilik gibi unsurlar çalışanın işe bağlılığını artırmak için kullanılabilir (Nikolova, Schaufeli ve Notelaers, 2019; Rahmadani ve diğ., 2020). İşe bağlılık; pozitif iş tutumlarının artmasına, psikosomatik sağlık problemlerinin ve işten ayrılmalarının azalmasına yol açabilmektedir (Schaufeli ve Salanova, 2008). Görüldüğü gibi çalışanın işe bağlılığı, işe bağlılığını etkilediği gibi örgüte olan bağlılığı da etkileyebilmektedir. Sadece bununla kalmaz diğer çalışanlarında işe olan bağlılığı da etkileyebilir. Nitekim çalışanın işine karşı pozitif ruh halini gören diğer çalışan bundan olumlu ya da olumsuz yönde etkilenebilir. İşe bağlılık olumlu ya da olumsuz yönde çalışanlar için bulaşıcı bir durum olabilir. Bu nedenle örgütler çalışanların; iş yükü, fiziksel, duygusal beklenti gibi iş talepleri ile sosyal destek, özerklik, geri bildirim verme gibi iş kaynaklarını karşılayıp onun motivasyonu artırabilir. Nitekim motive edici unsurlar olan iş talep ve kaynakları, işe bağlılığa neden olup, çalışanın iş doyumunun, örgütsel bağlılığının, iş performansının, zihinsel ve ruhsal sağlığının olumlu olması gibi pek çok duruma yol açabilir. Bakker (2005) müzik öğretmenlerinin içsel motivasyonlarını, enerjileri ve yoğunlaşmalarını yani işe bağlılıklarının öğrencilerine geçtiğini ortaya çıkarmıştır. Buric' ve Macuka'a (2017) göre algılanan öz-yeterliği daha yüksek olan öğretmenler, öğrencilerine karşı daha fazla mutluluk, gurur ve sevinç ve daha az öfke, bitkinlik ve umutsuzluk yaşamakta, işe bağlılıkları daha yüksek olmakta ve öğrencileri ile daha fazla ilgilenmektedirler. Meredith, Schaufeli, Struyve, Vandecandelaere, Gielen ve Kyndt (2020) öğretmenlerin tükenmişliklerinin diğer öğretmenleri de etkilediğini yani tükenmişliğin öğretmenler arasında bulaşıcı olduğunu ifade etmişlerdir. Bakker, Le Blanc ve Schaufeli (2005) tükenmişliğin çalışanlar arasında istenmeyen bulaşıcı bir virüs gibi etkili olduğunu ifade etmişlerdir. O halde bu olumsuz virüse karşı işe bağlılık gibi olumlu bir virüs hem çalışanlara hem örgüte pek çok pozitif çıktılar sağlayabilir. Öğretmenlerin işe bağlılığı; onların adanma, dinçlik, yoğunlaşma, tükenme, sinizm gibi iyi oluş durumlarını etkileyen önemli bir unsurdur (Bakker, Demerouti, Sanz-Vergel, 2014; Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006; Kiral, 2020; Skaalvik ve Skaalvik, 2018). Öğretmenlerin işe bağlılığının benzer şekilde yüksek olduğu araştırmalar (Adekola, 2010; Bakker ve Xanthopoulou, 2013; Başaran, 2018; Başaran ve Kiral, 2020; Breevaart ve Bakker, 2018; Dollard ve Bakker, 2010; Hultell ve Gustavsson, 2011; Høigaard, Giske, ve Sundsli, 2012; Klassen ve diğ., 2012; Perera, Granziera ve McIlveen, 2018; Rothmann ve Hamukang'andu, 2013; Simbula ve diğ., 2013) bulunmaktadır.

Öğretmenlerin medeni durumuna, eğitim durumuna ve görev yaptıkları okuldaki çalışma süresine göre işe bağlılık algılarında anlamlı bir fark bulunmazken; cinsiyetine, yaşına ve branşına göre anlamlı farklar bulunmuştur. Medeni durumuna göre öğretmenlerinin işe bağlılık algı düzeylerinin değişmediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin

medeni durumunun, onların işe bağlılıklarına etki etmediği söylenebilir. Alan yazında bu araştırma sonuçlarına benzer araştırmalar (Bakker ve Xanthopoulou, 2013; Başaran, 2018; Cankal, 2020; Simbula ve diğ., 2013; Tunçman, 2019; Uzun, 2019) olduğu gibi farklı araştırmalar (Aydemir, 2021; Köse, 2015; Sezen, 2014) da bulunmaktadır. Eğitim durumuna göre öğretmenlerin işe bağlılık algı düzeylerinin değişmediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin eğitim durumunun, onların işe bağlılıklarına etki etmediği söylenebilir. Alan yazında bu araştırma sonuçlarına benzer araştırmalar (Adekola, 2010; Başaran, 2018; Cankal, 2020; Gün, 2017; Tunçman, 2019; Uzun, 2019) olduğu gibi farklı araştırmalar (Aydemir, 2021; Gürler, 2018; Köse, 2015) da bulunmaktadır. Okuldaki görev süresine göre öğretmenlerinin işe bağlılık algı düzeylerinin değişmediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okuldaki görev süresinin, onların işe bağlılıklarına etki etmediği söylenebilir. Bu araştırmanın sonuçlarına benzer araştırmalar (Adekola, 2010; Başaran, 2018; Gürler, 2018; Tunçman, 2019; Uzun, 2019) olduğu gibi farklı sonuçları olan araştırmalar (Cankal, 2020; Sezen, 2014) da bulunmaktadır.

Öğretmenlerinin cinsiyetine göre dinçlik boyutunda erkeklerin puanları, kadınlarınkinden yüksektir. Ancak ortaya çıkan farkın etki büyüklüğü küçüktür. Bu fark erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre fiziksel olarak daha güçlü olmaları, çabuk yorulmalarından, dayanıklı olmalarından kaynaklı olabilir. Öyle ki bağlılığın dinçlik boyutunu; yüksek düzeyde enerji sahibi olma, dayanıklılık sergileme, çaba harcama istekliliği, kolay yorulmama ve zorluklar karşısında yılmama gibi unsurlar oluşturmaktadır (Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002). Genel olarak söz konusu unsurlara bakıldığında bu unsurları gerek fiziksel gerekse psikolojik olarak erkeklerin kadınlara nazaran daha yüksek düzeyde sergileyebileceği söylenebilir. Bununla birlikte kadınların yetişme durumları ve fiziksel özellikleri göz önüne alındığında erkek öğretmenlerin kadınlar kadar kırılğan olmadıkları, daha zor durumlara uygun olarak mücadeleye yetiştirdikleri söylenebilir. Benzer şekilde cinsiyetin öğretmenlerin bağlılıklarına etki eden araştırmalar (Başaran, 2018; Iyer, 2016; Klusmann, Kunter, Trautwein, Lüdtke ve Baumert, 2008; Schaufeli ve Bakker, 2003; Schaufeli ve Salanova, 2007; Simbula ve diğ., 2013; Skaalvik ve Skaalvik, 2018) olduğu gibi, cinsiyetinin öğretmenlerin işe bağlılığını etkilemediği araştırmalar (Adekola, 2010; Aydemir, 2021; Bakker ve Bal, 2010; Bakker ve Xanthopoulou, 2013; Cankal, 2020; Gün, 2017; Gürler, 2018; Hakanen ve diğ., 2006; Hultell ve Gustavsson, 2011; Sarath ve Manikandan, 2014; Klassen ve diğ., 2012; Uzun, 2019) da bulunmaktadır. Schaufeli ve Bakker çalışmalarında her üç boyutta da erkeklerin puanlarının kadınlarınkinden yüksek olduğunu tespit etmişlerdir (2003). Bakker ve diğerleri çalışmalarında dinçlik ve adanma boyutunda erkeklerin puanının kadınlardan yüksek olduğunu ortaya çıkarmışlardır (2005). Klusmann ve diğerleri genel olarak erkek öğretmenlerin işe bağlılıklarının bayan öğretmenlerden düşük olduğunu bulmuşlardır (2008).

Öğretmenlerinin yaşına göre adanmışlık boyutunda; 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin puanları, 41 – 45 yaş aralığındaki öğretmenlerin puanlarından yüksektir. Ancak bu farkın etki büyüklüğü küçüktür. Yaş ilerledikçe öğretmenlerin belli bir tecrübe kazanmaları, olgunlaşmaları, yaptığı işle bütünleşmeleri, yaşlandıkça kendilerini işe daha bağlı hissetmeleri ve yaşamlarının bir parçası olarak görmelerine, yaptığı işin daha da anlamlı gelmesine ve ondan gurur duymasına yol açabilir. Nitekim bağlılığın adanmışlık boyutu, kişinin yaptığı işi önemli görmesi, ona karşı hevesli olması, ondan gurur duyması, yaptığı işten ilham alması ve ona meydan okuması gibi unsurlar oluşturmaktadır (Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker (2002). Nitekim Schaufeli ve Bakker (2003) dokuz farklı ülkede yaptığı çalışmada yaş ile işe bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu çalışanların yaşlandıkça daha bağlı olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Benzer şekilde yaşın öğretmenlerin bağlılığına etki eden araştırmalar (Aydemir, 2021; Gürler, 2018; Schaufeli ve Bakker, 2003; Schaufeli ve Salanova, 2007; Klusmann, ve diğ., 2008) olduğu gibi etmediği araştırmalarda (Adekola, 2010; Bakker ve Bal, 2010; Bakker ve Xanthopoulou, 2013; Başaran, 2018; Cankal, 2020; Hakanen ve diğ., 2006; Hultell ve Gustavsson, 2011; Simbula ve diğ., 2013; Uzun, 2019) da bulunmaktadır. Klusmann ve diğerleri genel olarak yaşı ilerlemiş öğretmenlerin daha düşük düzeyde işe bağlılık gösterdiklerini bulmuşlardır (2008).

Öğretmenlerinin branşına göre, yoğunlaşma boyutunda yetenek branşındaki öğretmenlerin puanları, sözel branştaki öğretmenlerin puanlarından daha yüksektir. Bu farkın etki büyüklüğü küçüktür. Yetenek branşındaki öğretmenlerinin yaptığı işin daha fazla dikkat gerektirmesi, onu yaparken mutlu olması, ince işçilik sergilemesi, dış uyaranları görmemesi, işe kendini kaptırması ve sadece yaptığı işle bütünleşmesi daha yüksek puan almasının nedenleri olabilir. Nitekim bağlılığın yoğunlaşma boyutu, kişinin tamamen işiyle meşgul olması, yaparken mutluluk duyması, zamanın nasıl geçtiğini fark etmemesi, işi yaparken sadece ona odaklanması ve işten kendini alamaması gibi unsurlardan oluşmaktadır (Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002). Benzer şekilde branşın işe bağlılığa etki ettiği araştırmalar (Aydemir, 2021; Köse, 2015; Sezen, 2014; Uzun, 2019) olduğu gibi etki

etmediği araştırma (Başaran, 2018) da bulunmaktadır. Schaufeli ve Bakker meslek gruplarına göre bağlılığın farklılık gösterdiğini ortaya çıkarmıştır (2003).

İşe bağlılık ölçeğinin Türkiye örnekleminde yürütülen çalışmalarda kullanılabilir düzeyde geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu araştırmayı destekleyecek çalışmalar yapılmalıdır. İşe Bağlılık ölçeği farklı değişkenlerle ve farklı örneklem grupları ile çalışılıp, geçerlik ve güvenilirliği desteklenebilir. Araştırmada öğretmenlerin işe bağlılık düzeyi yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin işe bağlılıklarına ilişkin mevcut durumun korunması yanında daha iyi olabilmesi için öğretmenlerle okul yönetimin daha fazla işbirliği içinde hareket etmesi, bireysel beklentilerle ile örgütsel beklentilerin uyumlu hale getirilmesi sağlanabilir. Araştırmada görece düşük çıkan işe yoğunlaşmanın artırılabilmesi için öğretmenin dersini işlerken dersinin bölünmemesi, dış uyaranların azaltılması, fiziksel şartların ders işlemeye daha uygun hale getirilmesi gibi çeşitli önlemler alınabilir. Bunun yanında işini yaparken onu mutlu edecek, motivasyonu artıracak ödüller okul yönetimi tarafından öğretmenlere sunulabilir. Erkek öğretmenlerin dinçlik, yaşı ilerlemiş öğretmenlerin adanmışlık ve yetenek branşındaki öğretmenlerin yoğunlaşma algılarının yüksek çıkmasının nedenleri nitel araştırma ile derinlemesine çalışılabilir. Medeni durum, eğitim durumu, görev süresi gibi bağımsız değişkenlerin ele alındığı çalışmalar tekrarlanarak söz konusu değişkenlerin işe bağlılığı etkileyen unsurlar olup olmadığı teyit edilebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, B. E. (2021). *İşin anlamı ve duygusal emeğin işe tutkunluk üzerindeki etkileri: Bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Adekola, B. (2010). Work engagement among secondary school english teachers in Nigeria, *Pakistan Journal of Socila Sciences*, 7 (2), 51-55.
- Akbaş, G. ve Korkmaz, L. (2007). Ölçek uyarlaması (Adaptasyon). *Türk Psikoloji Bülteni*, 13 (40), 15-16.
- Aksayan S. ve Gözüm, S. (2002). Kültürlerarası ölçek uyarlama rehberi I: Ölçek uyarlama aşamaları ve dil uyarlaması. *Hemşirelikte Araştırma-Geliştirme Dergisi*, 4 (1), 9-14.
- Aydemir, F. S. (2021). *Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin işe bağlılık ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Babcock-Roberson, M. E. & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology*, 144 (3), 313-326.
- Balcı, A. (2020) *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (1), 26-44.
- Bakker, A. B. & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (1), 189-206.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58 (5), 661-689.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99 (2), 274-284.
- Bakker, A.B., Le Blanc, P.M. & Schaufeli, W.B. (2005). Burnout contagion among intensive care nurses. *Journal Advance Nursing*, 51 (1), 276-287.
- Bakker, A. B. & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (14), 2760-2779.
- Başaran, R. (2018). *Ortaokullarda otantik liderlik ile işe bağlılık arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Başaran, R., & Kırıl, E. (2020). The relationship between authentic leadership and work engagement. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 7 (2), 351-363.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107 (2), 238-246.
- Breevaart, K. & Bakker, A. B. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23 (3), 338-349.
- Burić, I., & Macuka, I. (2018). Self-efficacy, emotions and work engagement among teachers: A two wave cross-lagged analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19 (7), 1917-1933
- Büyükoztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Byrne, B. M. (1994). *Structural equation modeling with EQS and EQS/Windows: Basic concepts, applications, and programming*. Sage Publishing.
- Can, A. (2019) *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cankal, D. F. (2020). *Duygusal emeği yordayan faktörler: Psikolojik iyi oluş, lider üye etkileşimi ve işe bağlılık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Cudeck, R. & Browne, M. W. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. Scott Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 1-9). Newbury Park, CA: Sage
- Çapık, C., Gözüm, S. ve Aksayan, S. (2018). Kültürlerarası ölçek uyarlama aşamaları, dil ve kültür uyarlaması: Güncellenmiş rehber. *FNJN Florence Nightingale Journal of Nursing*, 26 (3), 199-210.
- Decuyper, A. & Schaufeli, W. (2020). Leadership and work engagement: exploring explanatory mechanisms. *German Journal of Human Resource Management*, 34 (1), 69-95.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P. M. & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27 (4), 279-286.
- Dollard, M. F. & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (3), 579-599.
- Ergül, G. ve Kuru Çetin, S. (2019). *Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve iş doyumlarının incelenmesi. 2. Uluslararası Temel Eğitim Kongresi (23-27 Ekim), Bodrum, Muğla*.
- Greenier, V., Derakhshan, A. & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97, 102446.
- Gün, F. (2017). Öğretmenlerin eğitime inanma ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 10 (4), 408-431
- Gürler, M. (2018). *Öğretmenlerin lider-üye etkileşimi ile işle bütünleşme ilişkisinde çalışan sesliliğinin aracılık etkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers, *Journal of School Psychology*, 43 (6), 495-513.
- Han, J., Yin, H., Wang, J. & Zhang, J. (2019). Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction. *Educational Psychology*, 40 (3), 318-335.
- Hofstede, G. & McCrae, R. R. (2004). Culture and personality revisited: Linking traits and dimensions of culture. *Cross-cultural Research*, 38 (1), 52-88.
- Hoyle, R. H. (1995). The structural equation modeling approach: Basic concepts and fundamental issues. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 1-15). Sage Publications, Inc.
- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6 (1), 1-55.
- Hultell, D. & Gustavsson, J.P., 2011. Factors affecting burnout and work engagement in teachers when entering employment. *Work* 40 (1), 85-98
- Høigaard, R., Giske, R. & Sundslø, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35 (3), 347-357.
- Iyer, R. D. (2016). A study of work engagement among teachers in India. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 8 (1), 34-42
- Jöreskog, K. & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.
- Kaplan, M. ve Fırat, E. (2022). Çalışmaya tutkunluk ve algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12 (1), 549-564.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*. Ankara: Tekışık Web Ofset.
- Karasar, N. (2020) *Bilimsel araştırma yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kartal, N. (2017). *Sağlık çalışanlarında işe cezbolma, işe yabancılaşma ve performans arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Kiral, E. (2016). Psychometric properties of the emotional labor scale in a Turkish sample of school administrators. *Eurasian Journal of Educational Research*, 63 (16), 71-88.
- Kiral, E. & Kacar, O. (2016). The Relationship between teachers' school commitment and school culture. *International Education Studies*, 9 (12), 90-108.
- Kiral, B. (2020). The relationship between the empowerment of teachers by school administrators and organizational commitments of teachers. *International Online Journal of Education and Teaching, IOJET*, 7 (1), 248-265.
- Klassen, R. M., Aldhafri, S., Mansfield, C. F., Purwanto, E., Siu, A. F. Y., Wong, M. W., et.al. (2012). Teachers engagement at work: An international validation study, *Journal of Experimental Education*, 80 (4), 317–337.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O. & Baumert, J. (2008). Engagement and emotional exhaustion in teachers: Does the school context make a difference? *Applied Psychology*, 57 (1), 127-151.
- Koch, A. R., Binnewies, C. & Dormann, C. (2014). Motivating innovation in schools: School principals' work engagement as a motivator for schools' innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24 (4), 505-517.
- Köse, A. (2015). *İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki (Kahramanmaraş ili örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Leither, M. P. & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction, A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Ed.), In: *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, (ss. 1–9), Taylor and Francis Group: New York.
- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement, *Industrial and Organizational Psychology*, 1 (1), 3–30.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 397-422.
- May, D. R., Gilson, R. L. & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (1), 11-37.
- Meredith, C., Schaufeli, W., Struyve, C., Vandecandelaere, M., Gielen S. & Kyndt, E. (2020). Burnout contagion' among teachers: a social network approach. *Journal Occupational and Organizational Psychology*, 93 (2), 328-352.
- Minghui, L., Lei, H., Xiaomeng, C. & Potmėšilc, M. (2018). Teacher efficacy, work engagement, and social support among Chinese special education school teachers. *Front. Psychol.*, 9, 648
- Montgomery, A., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B. & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping*, 16 (2), 195-211.
- Mostafa, A. M. S. & El-Motalib, E. A. A. (2020). Ethical leadership, work meaningfulness, and work engagement in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40 (1), 112-131.
- Nikolova I., Schaufeli W. B. & Notelaers G. (2019). Engaging leader – engaged employees? A cross-lagged study on employee engagement. *European Management Journal*, 37(6), 772-783.
- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S. & Daraba, D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees' psychological capital on work engagement: evidence from Indonesia. *Heliyon*, 7 (5), e06992.
- Perera, H. N., Granziera, H. & Mcllveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120, 171-178.
- Rahmadani, V. G. & Schaufeli, W. B. (2020). Engaging leadership and work engagement as moderated by “diuwongke”: An Indonesian study. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-29.
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Stouten, J., Zhang, Z. & Zulkarnain, Z. (2020). Engaging leadership and its implication for work engagement and job outcomes at the individual and team level: A multi-level longitudinal study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (3), 1-21
- Rothmann, S. & Hamukang'andu, L. (2013). Callings, work role fit, psychological meaningfulness and work engagement among teachers in Zambia. *South African Journal of Education*, 33 (2), 1-16.

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600-619.
- Salanova, M., Agut, S. & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Sarath, P. & Manikandan, K. (2014). Work engagement and work related wellbeing of school teachers. *SELP Journal of Social Science*, 5 (22), 93-100.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3), 293-315.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht*.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management (Volume 5): Managing social and ethical issues in organizations* (pp. 135-177). Greenwich, CT: Information Age Publishers
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2008). Enhancing work engagement through the management of human resources. In K. Näswall, J. Hellgren, & M. Sverke (Eds.), *The individual in the changing working life* (pp. 380-402). New York: Cambridge University Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Marques-Pinto, A., Salanova, M. & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students a cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33 (5), 464-481.
- Scheepers, R. A., Arah, O. A., Heineman, M. J. & Lombarts, K. M. J. M. H. (2016). How personality traits affect clinician-supervisors' work engagement and subsequently their teaching performance in residency training. *Medical Teacher*, 38 (11), 1105-1111.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Simbula, S., Guglielmi, D., Schaufeli, W. B. & Depolo, M. (2013). An Italian validation of the Utrecht Work Engagement Scale: Characterization of engaged groups in a sample of school teachers. *Bollettino Di Psicologia Applicata*, 61 (268), 43-54.
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21, 1251-1275
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*, Boston: Pearson.
- Tavşancıl, E. (2019). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tunçman, C. Y. (2019). *Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyleri ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Uzun, M. (2019). *Yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin kendini işe vermeleri arasındaki ilişki (Kahramanmaraş ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.

Makale Geçmişi	Geliş: 01. 05.2022	Kabul: 24.05.2022	Yayın: 31.05.2022
Makale Türü	Araştırma Makalesi		
Önerilen Atıf	Kıral, E., (2022). İşe bağlılık ölçeğinin Türkiye öğretmen örnekleminde psikometrik özellikleri. <i>Journal of Research in Education and Teaching</i> . 11 (2), ss. 91-107.		