



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş: 18.08.2017 ✓Accepted/Kabul: 28.03.2018

DOI: 10.30794/pausbed.425552

Araştırma Makalesi/ Research Article

Akman, Y. ve Özdemir, M. (2018). "Örgütsel Çekicilik Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 33, Denizli, s. 371-380.

ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİK ÖLÇEĞİ'NİN GELİŞTİRİLMESİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI*

Yener AKMAN**, Murat ÖZDEMİR***

Özet

Bu çalışmada öğretmen görüşlerine göre okullarının çekicilik düzeyini ölçebilecek bir veri toplama aracının geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, alan yazına dayalı olarak örgütsel çekiciliği açıklayabilecek maddelerden oluşan bir madde havuzu alan uzmanları tarafından değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda on bir maddeden oluşan taslak ölçek Ankara ilinde altı okulda görev yapan 140 öğretmene uygulanmıştır. Ölçeğin geçerliliği Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile sınanmıştır. AFA, Örgütsel Çekicilik Ölçeği'nin (ÖÇÖ) tek faktörlü bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymuştur. ÖÇÖ, varyansın % 64'ünü açıklamıştır. DFA tek faktörlü ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin "mükemmel" uyumu işaret ettiğini göstermiştir. Ayrıca ölçeğin madde ayırt ediciliğinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ise yüksek güvenilirliği ifade etmiştir. Bu bulgular sonucunda, ÖÇÖ'nün Türkiye'deki okullarda öğretmenlerin okullarını ne düzeyde çekici bulduklarını belirleyebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel çekicilik, Geçerlik, Güvenirlik.*

DEVELOPMENT OF ORGANISATIONAL ATTRACTIVENESS SCALE: THE VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Abstract

In this study, it was aimed to develop a scale that can measure the attractiveness of schools according to teacher opinions. In this context, an item pool that can explain organizational attractiveness based on the literature has been evaluated by field experts. As a result of the evaluation, a draft scale consisting of 11 items was applied to 140 teachers working in six schools in Ankara. The validity of the scale was tested with Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA). EFA showed that Organizational Attractiveness Scale (OAS) has a one-factor structure. OAS explains % 64 of the variance. DFA has pointed that the one-factor scale's goodness of fit indexes has "perfect". Also it is determined that the item discrimination of the scale is high. Cronbach's Alpha internal consistency coefficient showed that the scale is highly reliable. As a result of these findings, it was concluded that the OAS is a valid and reliable scale that can determine the level of attractiveness of schools in Turkey.

Keywords: *Organisational attractiveness, Validity, Reliability.*

*Bu çalışma Yener AKMAN tarafından Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR danışmanlığında yürütülen doktora tezinden üretilmiştir.

**Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, ANKARA.

e-posta: yenerakman26@gmail.com (orcid.org/0000-0002-6107-3911)

***Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, ANKARA.

e-posta: mrtozdem@gmail.com (orcid.org/0000-0002-1166-6831)

1. GİRİŞ

İnsan sermayesi günümüzde örgütlerin en değerli varlıklarından biri olarak görülmektedir. Çalışanların işe alımı ve iş sürekliliğinin sağlanması ise örgütlerin etkililiği üzerinde önemli bir unsurdur. Bir örgüt için yetenekli çalışanların dikkatinin çekilmesi ve çalışanların örgütte devam etme isteğinin canlı tutulması örgütlerin insan sermayesi yönetim sürecinin merkezinde yer almaktadır (Glebbeck ve Bax, 2004). Çalışanlar çoğunlukla buldukları örgütlerden maddi ya da manevi çeşitli ihtiyaçlarının karşılanmasını beklemektedir (Currivan, 2000; De Cieri, Kramar, Noe, Hollenbeck, Gerhart ve Wright, 2008). Beklentilerinin karşılanma derecesi ise çalışanların örgütte devam etme istekliliklerini artırmaktadır Bundan dolayı, örgütler dikkat çeken ya da mevcut çalışanlarının örgütte kalmasını sağlayacak etmenlerin farkında olmalıdır (Ng ve Burke, 2005). Alan yazında örgütsel çekicilik kavramı üzerinde hem fikir olunmuş bir tanımla karşılaşmamıştır. Araştırmacıların kavrama yönelik, farklı bakış açılarıyla farklı özelliklerini vurgulama eğilimde olduğu belirtilebilir. Berthon, Ewing ve Hah (2005), örgütsel çekiciliği, çalışanların algıladıkları değerler olarak ifade ederken; Highhouse, Lievens ve Sinar (2003) da, bireylerin örgütte çalışma istekliliğinin altını çizmektedir.

Genel olarak örgütsel çekicilik araştırmalarında, çalışanların iş seçim kararları, mevcut işte devamlılık ve iş başvurularında dikkat edilen unsurlara odaklanılmaktadır (Highhouse ve Hoffman, 2001). Örgütsel çekicilik üzerine gerçekleştirilen çoğu çalışma örgütün büyüklüğü, çevresel özellikleri, ücret imkânı gibi araçsal özellikler üzerinden yürütülmüştür. Son yıllarda ise örgütsel çekiciliğin sembolik özellikler çerçevesinde incelendiği ifade edilebilir (Lievens ve Highhouse, 2003). Sembolik özellikler bireysel algılar üzerinden temellenen öznel ve soyut özellikler olarak belirtilebilir. Bireylerin örgütü çekici bulma algılarında sembolik özellikler de en az araçsal özellikler kadar etkili olmaktadır (Lievens ve Highhouse, 2003; Lievens, 2007). Araştırmalara göre örgütte bulunmaktan hissedilen güven, heyecan, başarı duygusu, samimiyet vb. gibi özelliklerin önemli cazibe unsurları oldukları düşünülmektedir (Lievens ve Highhouse, 2003; Lievens, Van Hoye ve Anseel, 2007; Slaughter, Zickar, Highhouse ve Mohr, 2004). Ayrıca, Ehrhart ve Ziegert'e (2005) göre, bireyler çalışacakları örgütte olumlu bir iklim arayışındadır. İstenilen özelliklerin bulunduğu görüldüğünde ise, örgüte yönelik duygusal bir eğilimin gelişeceği ve örgüt çıkarları için çaba gösterme davranışının ortaya çıkabileceği vurgulanmaktadır. Destekler nitelikte, Lievens vd. (2007), gerçekleştirdikleri çalışmalarında, çalışanların maddi unsurlar yerine bir örgütün parçası olarak gurur duyması sembolik yaklaşımın etkililiğini işaret etmektedir.

Bir örgütün çalışanlar için cazibe merkezi olarak görülmesinin, kurumsal itibarı ve çalışanlar açısından örgütün bir parçası olma istekliliğini etkilediği tespit edilmiştir (Güler ve Basım, 2015). Bu durum eğitim örgütleri bağlamında irdelendiğinde, okulun toplum nezdinde dikkatleri çekebileceği, saygınlık ve değerinin yükseleceği düşünülebilir. Aynı zamanda öğretmen ve diğer çalışanların hatta öğrencilerin de sürekliliğine hizmet edeceği öngörülebilir. Çalışanların çekici olarak nitelendirdikleri örgütlerde iş doyum algılarının yükseldiği (Adıgüzel ve Kayadibi, 2015) ve iş bırakma eğilimlerinin azaldığına (Er, 2016; Gürleyen, 2016) yönelik çalışmalarla da karşılaşmıştır. Alan yazında çok sayıda örgütsel davranış unsuru ile pozitif ya da negatif yönlü etkileşimler içerisinde olduğu saptanan örgütsel çekicilik, örgütsel hayatın anlaşılmasına yardımcı olacak önemli bir kavram olarak ifade edilebilir.

Bir örgütte insanların dikkatini neyin çektiğinin ya da insanlara nelerin daha çekici geldiğinin saptanması için çeşitli kuramlar ortaya atıldığı görülmektedir. Ehrhart ve Ziegert (2005) örgütsel çekiciliğin temellendiği kuramları çevresel süreç (*environment processing metatheory*), etkileşimsel süreç (*interactionist processing metatheory*) ve özsel süreç (*self-processing metatheory*) olarak üç ana teori altında sınıflandırmıştır. Çevresel süreç ana teorisinde, bulunulan ortamın özelliklerinin nasıl yorumlandığı, algılandığı ve çekiciliği nasıl sağladığı incelenmektedir. Bu ana teori altında *sinyal teorisi (signaling theory)*, *imaj teorisi (image theory)*, *maruz kalma-tutum hipotezi (exposure-attitude hypothesis)* ve *genellenebilir karar işleme modeli (generalizable decision processing model)* belirtilebilir. Etkileşimsel süreç ana teorisi ise çalışan ve ortam arasındaki etkileşimin örgütün çekiciliği üzerindeki sonuçları irdelenmektedir. İhtiyaç-baskı teorisi (*need-press theory*), *iş düzenlemesi teorisi (work adjustment theory)* ve çekme-seçme-yıpranma teorisi (*attraction-selection-attrition theory*) etkileşimsel süreç ana teorilerine örnek olarak belirtilebilir. Bu teorilerin odak noktasında birey ve çalışılan ortam uyumu yer almaktadır. Özsel süreç ana teorisinde de bireyin öznel uyumunun örgütsel çekicilik ile olan ilişkisi vurgulanmaktadır. Bu ana teoriye örnek olarak ise *sosyal öğrenme teorisi, tutarlılık kuramı (consistency theory)* ve *sosyal kimlik teorisi (social identity theory)* ifade edilebilir.

Son yıllarda az sayıda olsa da Türkiye'de örgütsel çekicilik konusunda çalışmaların gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu çalışmalarda örgütsel çekiciliğin; kişi-örgüt uyumu (Arbak ve Yeşilada, 2003; Yıldız, 2013), iş bırakma eğilimi (Er, 2016; Gürleyen, 2016; Terlemez, 2012), imaj (Yıldız, 2013), işe başvurma niyeti (Güler ve Basım,

2015; Yıldız, 2013), entelektüel sermaye (Adıgüzel ve Kayadibi, 2015), iş zenginleştirme (Özüçalışlıyan, 2015) ve iş doyumunu (Adıgüzel ve Kayadibi, 2015) gibi kavramlarla olan ilişkisinin irdelendiği görülmüştür. Ayrıca, Dural, Aslan, Alinçe ve Araza (2014) tarafından örgütsel çekicilik ölçeğinin üniversite öğrencileri üzerinden uyarlama çalışmasının yapıldığı görülmektedir. İlgili araştırmalar incelendiğinde, bu çalışmaların çoğunlukla özel işletmeler örneğinde gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Eğitim bilimleri alan yazınında ise öğretmenlerin örgütsel çekicilik algılarını inceleyen araştırmalarla karşılaşılmasıdır. Halbuki, okullarda öğretmen sürekliliğinin sağlanması için okulların öğretmenlere ne derece çekici geldiğinin tespit edilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda, okulların bir cazibe merkezi haline getirilmesinde öğretmenlerin duygularının farkına varılmalıdır. Bu nedenle öğretmenlerin okullarının çekiciliğine yönelik görüşlerinin belirlenmesine ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Ancak ulusal ve uluslararası alan yazında eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel çekicilik algılarını değerlendirmeye uygun geçerli ve güvenilir bir ölçek saptanmamıştır. Bu doğrultuda mevcut araştırmanın amacı öğretmenlerin görüşleri çerçevesinde Örgütsel çekicilik ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmaktır. Bu amaç bağlamında aşağıdaki soruların cevapları aranmıştır;

1. Örgütsel çekicilik ölçeğinin yapı geçerliliği nasıldır?
2. Örgütsel çekicilik ölçeğinin güvenilirlik düzeyi nasıldır?

2. YÖNTEM

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmada, açılımlı faktör analizinde (AFA) kullanılan veriler, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Ankara ili Altındağ ilçesinde altı resmi ortaokuldan toplanmıştır. Araştırmada 180 ölçek uygulanmış olup, 140'ı veri analizine uygun olarak geri dönmüştür. Araştırmanın çalışma grubunu kolaylıkla bulunabilen örnekleme ile seçilen 140 öğretmen oluşturmuştur. Bu doğrultuda altı resmi okulun öğretmen listesi hazırlanmış ve öğretmenler liste içerisinden herhangi bir ölçüt olmaksızın belirlenmiştir. Ölçeğin toplam madde sayısının on bir olduğu göz önünde bulundurulduğunda yaklaşık on üç katı bir katılımcı grubu ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Ölçek geliştirme çalışmalarında Tavşancıl (2002) katılımcı ve madde sayısı arasındaki oranın beş ile on ve Gorsuch (1974) da, bu oranın yaklaşık on beş kat olmasının yeterli olduğunu işaret etmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin 99'u kadın (%70.7), 41'i erkektir (%29.3). Öğretmenlerin 70'i (%50) 1-10 yıl, 54'ü (%38.6) 11-20 yıl ve 16'sı (%11.4) da 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Ayrıca öğretmenlerin 118'i (%84.3) lisans ve 22'si (%15.7) de lisansüstü eğitim görmektedir.

Kuramsal bir yapının test edilmesinde doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmaktadır (Büyüköztürk, 2008: 123). ÖÇÖ'nün AFA ile belirlenen tek faktör yapısı ise 82 öğretmenden oluşan farklı bir çalışma grubu üzerinden DFA ile sınanmıştır. Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin % 65.9'unun kadın ve % 34.1'inin erkek olduğu görülmüştür. Mesleki kıdem açısından, öğretmenlerin % 57.3'ü 1-10 yıl arası, % 34.1'i 11-20 yıl arası ve % 8.5'i ise 21 yıl ve üzerindedir. Ek olarak, öğretmenlerin % 87.8'inin lisans ve % 12.2'sinin lisansüstü eğitim düzeyinde olduğu izlenmiştir. Analiz sürecinde t değerleri ölçeğin maddelerinin anlamlılığını işaret etmektedir. Analizde t değerlerinin kırmızı renkli olarak görülmesi, maddelerin anlamlılığında sorun olduğunun göstergesidir (Çokluk vd., 2016). Analizde tüm maddelerin anlamlı çıktığı görülmüştür (p<.05).

2.2. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel çekicilik algısını belirlemek için bir ölçme aracının geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla öncelikle ulusal ve uluslararası alan yazın taranmış ve geliştirilen ölçekler incelenmiştir (Aiman-Smith, Bauer ve Cable, 2001; Highhouse vd., 2003; Yıldız, 2013). Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel çekicilik algısını sembolik özellikler bağlamında ölçebilecek bir ölçek olmadığı tespit edilmiştir. Alan yazın taramasına dayalı on bir maddelik bir madde havuzu hazırlanmıştır. Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel'e (2010) göre, taslak formda belirtilen maddelerin ölçülmek istenilen kavramı ne derecede ölçebileceğinin sınanması gerekmektedir. Bu doğrultuda, oluşturulan taslak form, eğitim yönetimi ve ölçme değerlendirme alanlarından on uzmana, görüş belirtmeleri için gönderilmiştir. Uzmanların kapsam geçerliliği ve anlamsal ifadeler yönünden incelemeleri sonucunda çeşitli değişiklikler gerçekleştirilerek taslak form uygulamaya hazır hale getirilmiştir. ÖÇÖ "Kesinlikle katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılıyorum" derecelendirmeleri arasında beşli Likert türünde hazırlanmıştır.

2.3. İşlemler ve Veri Analizi

Araştırmanın uygulanabilmesi için öncelikle Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden yasal izin alınmıştır. ÖÇÖ, istekli olarak çalışmaya katılan 180 öğretmene araştırmacı tarafından bizzat uygulanmıştır. Uygulanan ölçeklerin 40'ı kayıp veri ve aynı maddenin birden fazla işaretlemesi gibi çeşitli sebeplerden dolayı analize dâhil edilmemiştir. Ölçeklerin ortalama beş dakika içerisinde doldurulduğu görülmüştür. Araştırmada öncelikle veri kümesinin çok değişkenli analizlerin yapılması için uygunluğu irdelenmiştir. Bu doğrultuda veri kümesinde kayıp değerlerin olmadığı tespit edilmiş, verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Maddelerin çarpıklık değerlerinin -.05 ile .20 ve basıklık değerlerinin ise -.62 ile .40 arasında olduğu saptanmıştır. Bu durum veri kümesinin doğrusal bir dağılım gösterdiği şeklinde yorumlanmıştır. Ölçek geliştirme süreci, 140 öğretmene ait veri üzerinden AFA ve DFA ile gerçekleştirilmiştir. AFA ile faktör sayısının belirlenmesinde öz değer (eigen value) ve yamaç-birikinti grafiği (scree plot) referans alınmıştır. Analizde aynı yapıyı ölçmeyen maddelerin elenmesinde madde faktör yük değerinin .30 ve daha yüksek olmasına, tek bir faktörde yüksek yük değerini karşılamasına, maddelerin binişik olmaması için en az .10'luk bir yük değeri farkının olmasına ve toplam faktör varyansına bakılmıştır (Büyüköztürk, 2008: 124-125).

AFA ile elde edilen faktör yapısı DFA ile incelenmiştir. DFA, tanımlanmış ve sınırları çizilmiş bir kuramsal yapının bir model olarak doğrulanabilirliğini sınanan bir tür hipotez testi olarak belirtilebilir (Maruyama, 1998, akt. Çokluk vd., 2016: 275). DFA'nın yorumlanmasında alan yazında kabul görmüş çeşitli uyum iyiliği indekslerinden yararlanılmıştır. Bu amaçla istatistikî sonuçların değerlendirilmesinde ki-kare/serbestlik derecesi (χ^2/sd), RMSEA, GFI, NFI, NNFI ve CFI değerleri referans olarak alınmıştır. χ^2/sd oranının 3'ün altında olması "mükemmel"; 3 ve 5 arasında olması ise "orta" düzeyde uyum olarak kabul görmektedir. Ayrıca RMSEA değerinin .05'ten küçük olması "mükemmel" ve .05 ile .08 arasında olmasının da "iyi" uyum göstergesi olduğu ifade edilmektedir. GFI, NFI, NNFI ve CFI değerlerinin ise .95 üzerinde olması "mükemmel" ve .90 ile .95 arasında olması ise "iyi" uyuma karşılık gelmektedir (Çokluk vd., 2016: 277).

Ayrıca araştırmada son olarak, maddelerin benzer davranışları örnekleyip örneklemediğini ve iç tutarlılık düzeyinin ne olduğunun belirlenmesi için düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonu uygulanmıştır. ÖÇÖ'nün güvenilirliğinin tespit etmek için ise Cronbach-Alfa katsayısı incelenmiştir.

3. BULGULAR

Faktör analizi sürecinde veri kümesinin çeşitli varsayımları sağlayıp sağlamadığının tespit edilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik testi uygulanmıştır. KMO, analiz için örneklem yeterliliğinin belirlenmesinde kullanılan bir ölçüttür. KMO değerinin 0.50'nin üzerinde olması gerekmektedir. Değerin yüksekliğinin artması veri kümesinin faktör analizi için o denli yeterli olduğunun göstergesidir. Ayrıca, değer 0.90'ın üzerinde olması "mükemmel" olarak yorumlanmaktadır. Bartlett Küresellik testi ise değişkenler arasındaki korelasyon düzeyini incelemektedir. Yüksek korelasyonların saptanması veri kümesinin analiz için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2014: 322). Araştırmada KMO değeri .94 ve Bartlett Küresellik Testi de istatistikî açıdan anlamlı çıkmıştır ($\chi^2=1210.18$, $p<.001$). Bu değerler veri kümesinde faktör analizi yapılabileceğinin göstergesi olarak ifade edilebilir (Şencan, 2005). ÖÇÖ'nü yapı geçerliliğinin saptanması için gerçekleştirilen AFA ve DFA'ya yönelik sonuçlar aşağıda görülmektedir.

3.1. Madde Ayırt Ediciliğine Yönelik Bulgular

Ölçek maddelerinin benzer davranışları gösterip göstermediği ve ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek için düzeltilmiş madde toplam korelasyonu yönelik sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: ÖÇÖ'nün düzeltilmiş madde toplam korelasyonu sonuçları

		Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyon
Md.		
1	Şartlar zorlarsa da bu okuldan ayrılmayı düşünmüyorum.	.304
2	Bu okul çalışmak için saygın bir yerdir.	.740
3	Bu okulda çalışmak beni heyecanlandırıyor.	.804
4	Bu okulda çalışmak benim saygınlığıma değer katmaktadır.	.781
5	Çevremdeki çoğu öğretmenin bu okulda çalışmak istediğine inanıyorum.	.833
6	Bu okulda çalıştığım için diğer insanlar bana imrenerek bakıyor.	.785
7	Bu okulda çalışmak gurur vericidir.	.822
8	Arkadaşlarıma bu okulda çalışmalarını tavsiye ederim.	.777
9	Bu okul çalışmak için çekici bir yerdir.	.793
10	Veliler, öğretmenler ve öğrenciler arasında bu okul ile ilgili tartışılmaz bir başarı algısı olduğu düşünülmektedir.	.748
11	Bu okulun dikkat çeken bir vizyonu bulunmaktadır.	.809

Tablo 1'de, ÖÇÖ'de ki maddelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarının .30 ile .83 arasında değiştiği ifade edilebilir. Analizler sonucunda ölçeğin tüm maddelerinin ayırt edici özellikte olduğu tespit edilmiştir.

3.2. Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

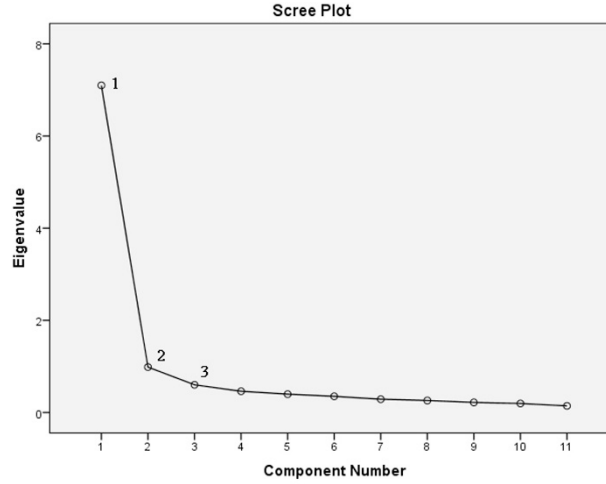
On bir madde üzerinden AFA gerçekleştirilmiştir. ÖÇÖ'nü AFA sonucunda elde edilen faktör yapısı ve faktör yük değerleri Tablo 2'de ve yamaç-birikinti grafiği aşağıda Şekil 1'de sunulmuştur.

Tablo 2: Örgütsel çekicilik ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonuçları

	Faktör Yük Değerleri	
Md	İfadeler	Faktör 1
5	Çevremdeki çoğu öğretmenin bu okulda çalışmak istediğine inanıyorum.	.867
7	Bu okulda çalışmak gurur vericidir.	.865
11	Bu okulun dikkat çeken bir vizyonu bulunmaktadır.	.861
3	Bu okulda çalışmak beni heyecanlandırıyor.	.846
9	Bu okul çalışmak için çekici bir yerdir.	.837
4	Bu okulda çalışmak benim saygınlığıma değer katmaktadır.	.826
8	Arkadaşlarıma bu okulda çalışmalarını tavsiye ederim.	.825
6	Bu okulda çalıştığım için diğer insanlar bana imrenerek bakıyor.	.823
10	Veliler, öğretmenler ve öğrenciler arasında bu okul ile ilgili tartışılmaz bir başarı algısı olduğu düşünülmektedir.	.806
2	Bu okul çalışmak için saygın bir yerdir.	.794
1	Şartlar zorlarsa da bu okuldan ayrılmayı düşünmüyorum.	.350
Öz Değer (Toplam= 7.100)		
Açıklanan Toplam Varyans= % 64.542		
KMO= .94		
Bartlett Küresellik Testi= ($\chi^2=1210.18$, $p<.001$)		

Tablo 2'den de görülebileceği gibi ÖÇÖ'nün tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 64'dür. Gorsuch'a (1974) göre, açıklanan varyans yüzdesi faktör yapısının gücüne

işaret etmektedir (akt. Çokluk vd., 2016). Büyüköztürk (2008) ise tek faktör yapısı gösteren ölçeklerde açıklanan varyansın % 30'dan yüksek olmasının yeterli olacağını belirtmektedir. ÖÇÖ, on bir maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin öz değeri 7.100 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin yük değerlerinin .86 ile .35 arasında olduğu görülmektedir. Faktör analizinde ölçek faktör yüklerinin .30 ya da .40 üzerinde bir değer üretmesi kabul edilebilir görülmektedir (Field, 2005). Faktör sayısının belirlenmesinde dikkat edilen bir diğer gösterge de yamaç-birikinti grafiğidir. Aşağıda yamaç-birikinti grafiği sunulmaktadır.

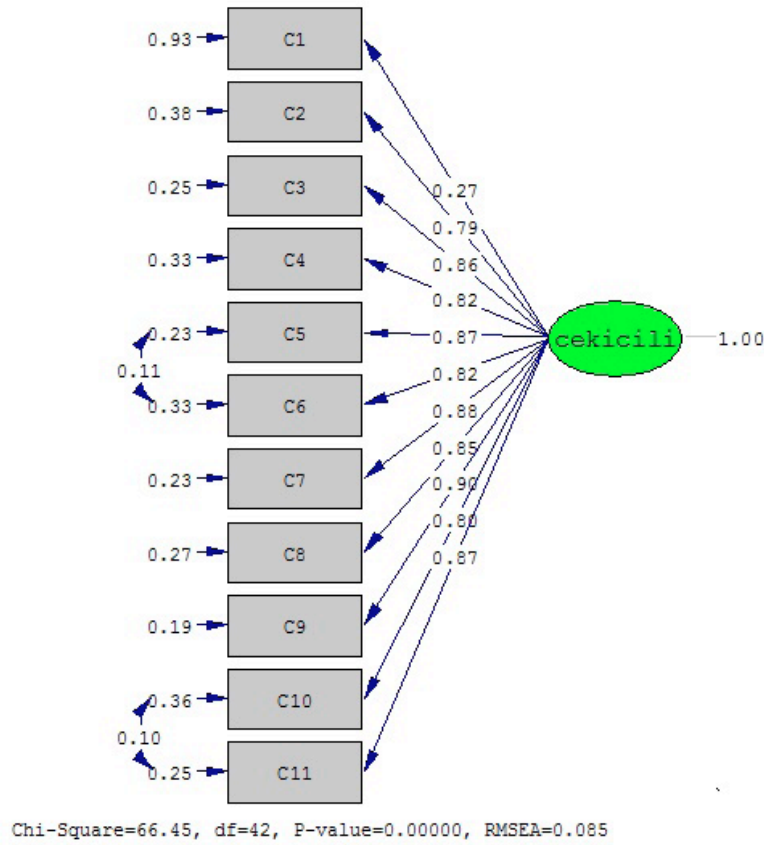


Şekil 1: ÖÇÖ'ye ilişkin yamaç-birikinti grafiği

Şekil 1'de, Y ekseninden X eksenine doğru inişler olduğu izlenmektedir. Eğimler ise varyansa olan katkıları çerçevesinde noktalar aracılığıyla gösterilmektedir. Her iki nokta arasındaki aralık bir faktör olarak ifade edilmektedir. Şekil 1 incelendiğinde, ikinci noktadan itibaren eğim düzleşmeye başlamaktadır ve varyans üzerindeki etkilerinin oldukça küçük olduğu belirtilebilir. Bu doğrultuda gerek öz değer gerekse yamaç-birikinti grafiği ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu çıkarımını desteklemektedir.

3.3. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

ÖÇÖ'nün AFA ile ortaya konulan tek faktörlü yapısı DFA ile sınanmıştır. DFA sonucunda elde edilen yol analizinde, ölçek maddelerinin anlamlılığının saptanması için t-değerleri incelenmiştir. Tüm maddelerin t-değerlerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($p < .05$). DFA sonucunda χ^2/sd değeri=2.11, RMSEA=.11, GFI=.78, CFI=.98, NFI=.98 ve NNFI=.97 olarak tespit edilmiştir. Uyum iyiliği değerlerinin düşük olduğu değerlendirilip analizde önerilen modifikasyonların Ç10-Ç11 ve Ç5-Ç6 üzerinde yapılmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda tekrarlanan ikinci DFA sonucunda χ^2/sd değeri=1.58, RMSEA=.08, GFI=.83, CFI=.99, NFI=.99 ve NNFI=.97 olarak tespit edilmiştir. NFI, NNFI ve CFI değerlerinin .95'den yüksek olması ve χ^2/sd değerinin 3'ten düşük olması mükemmel uyuma işaret ederken, GFI değerinin ise kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı görülmektedir. Model bir bütün olarak incelendiğinde ÖÇÖ modeli ile veri kümesi arasında mükemmel bir uyum olduğu ileri sürülebilir (Çokluk vd., 2016). ÖÇÖ'ye ilişkin yol diagramı Şekil 2'de sunulmuştur.



Şekil 2: ÖÇÖ'ye ilişkin path diagramı

Örgütsel Çekicilik Ölçeğinin Güvenirliğine Yönelik Bulgular

ÖÇÖ'nün güvenirliliğinin belirlenmesinde Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları incelenmiştir. Sonuçlar, Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: ÖÇÖ'nin iç tutarlılık katsayıları

	Cronbach Alfa
Örgütsel Çekicilik	.94

Tablo 3'ten izlenebileceği gibi ÖÇÖ'nün Cronbach Alfa katsayısı .94 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç göz önünde bulundurulduğunda ÖÇÖ'nün iç tutarlılığı yüksek bir veri toplama aracı olduğu ifade edilebilir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, çalışanların kendi örgütlerinde sürekliliği ya da farklı örgütlerde yer alma istekliliği konusunda etkili unsurlardan biri olan örgütsel çekicilik kavramına odaklanılmıştır. En genel tanımıyla, bir örgütün üyesi olmaya isteklilik olarak belirtilebilecek kavram, son yıllarda yapılan çalışmalarla dikkatleri üzerine çekmeye başlamıştır. Araştırmaların çoğunlukla özel işletmeler örneğinde karşılaşıldığı ancak eğitim örgütlerinde ele alınmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, eğitim örgütleri özelinde okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, okullarını ne derecede çekici bulduklarının belirlenmesi hem alan yazındaki boşluğa katkı sağlayacak hem de çekicilik ile ilişkili olduğu düşünülen örgütsel davranış unsurları ile olan ilişkisi irdelenebilecektir. Ancak, alan yazındaki boşluktan dolayı, öğretmenlerin örgütsel çekicilik algılarını ölçebilecek bir veri toplama aracı ile karşılaşılmamıştır.

Bu araştırmada öğretmenlerin görev yapmakta oldukları okullarının çekicilik düzeyini sembolik özellikler bağlamında belirleyebilecek bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Alan yazında yer alan ölçekler incelendiğinde (Aiman-Smith, Bauer ve Cable, 2001; Akçay, 2014; Highhouse vd., 2003; Yıldız, 2013), üzerinde çalışılan örneklemelerin üniversite öğrencileri ve otel çalışanları olduğu görülmüştür. Değerlenen ölçekler, örgütsel çekiciliği

ağırlıklı olarak araçsal özellikler bağlamında ele almıştır. Sembolik özellikler açısından geliştirilen (Akçay, 2014) ölçeğin ise otel çalışanlarına yönelik hazırlandığı görülmüştür. Öncelikle örgütsel çekicilik kavramına yönelik alan yazın taraması gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte bir okulu çekici kılabilceği düşünülen sembolik özellikler belirlenmiştir. On bir maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Ölçek hazırlanırken maddelerin sade olmasına ve tek bir düşünceyi ifade etmesine (Naresh, 2006) dikkat edilmiştir. Ardından alan uzmanı olan on akademisyenin görüşüne başvurulmak üzere e-posta yolu ile madde havuzu iletilmiştir. Uzmanlardan gelen görüşler doğrultusunda bazı maddelerdeki anlamsal karışıklıklar düzeltilmiş ve bazı maddelere de çeşitli eklemeler yapılarak on bir maddelik taslak form son haline getirilmiştir. Taslak form Ankara ili Altındağ ilçesinde altı ortaokulda görev yapan çalışmaya gönüllü katılım sağlayan 180 öğretmene uygulanmıştır. Taslak formlardaki çeşitli eksikliklerden dolayı veri kümesi 140 öğretmenin görüşünden oluşmuştur. Ölçek geliştirme çalışmalarında çalışma grubunun büyüklüğü konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Tavşancıl (2002) madde sayısının beş-on katı büyüklüğünde bir grup üzerinde uygulama yapılabileceğini belirtmektedir. Gorsuch (1974) ise 15 katı bir büyüklüğü yeterli görmektedir (akt. Çokluk vd., 2016). Mevcut araştırmada madde sayısı ve çalışma grubu oranının yaklaşık olarak on üç olması yeterliliğe işaret etmektedir. ÖÇÖ'nün yapı geçerliği AFA ile irdelenmiştir. Analizin yorumlanmasında açıklanan toplam varyans, öz değer ve yamaç-birikinti grafiği incelenmiştir. ÖÇÖ'nün tek faktörlü bir yapı gösterdiği ve toplam varyansın % 64'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Büyüköztürk'e (2008) göre açıklanan varyans yeterli olarak görülmektedir (>% 30). Ayrıca yamaç-birikinti grafiği de tek faktörlü yapıyı desteklemektedir. Böylece AFA sonucunda on bir maddelik ve tek faktörlü geçerli bir ölçeğe yönelik bulgulara ulaşılmıştır.

AFA sonucunda ortaya konulan on bir maddeden oluşan tek faktörlü ölçek üzerinde DFA uygulanmıştır. Yapılan ilk analizde ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin düşük olduğuna yönelik bulgular elde edilmiştir. Bu nedenle, modifikasyon önerileri dikkate alınarak ardışık iki modifikasyon gerçekleştirilmiştir. Modifikasyonların ardından tek boyutlu ÖÇÖ'nün uyum iyiliği değerlerinin yükseldiği tespit edilmiştir. Ölçeğin; χ^2/sd değeri=1.58, RMSEA=.08, GFI=.83, CFI=.99, NFI=.99 ve NNFI=.97 olduğu görülmüştür. χ^2/sd değerinin 3'ten düşük ve NFI, NNFI ve CFI değerlerinin .95'den yüksek olması mükemmel uyum olarak kabul görürken, GFI değerinin ise kabul edilebilir sınırlar aralığında olduğu hesaplanmıştır. Sonuç itibarıyla, ilgili analizler doğrultusunda, Örgütsel Çekicilik üzerine oluşturulan kuramsal model ile veri kümesi arasında mükemmel bir uyum olduğu belirtilebilir (Çokluk vd., 2016).

Ayrıca, araştırmada ÖÇÖ'nün ayırt edicilik düzeyi ve güvenilirliği de araştırılmıştır. Bunun için düzeltilmiş madde toplam korelasyonu sonuçları ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı da hesaplanmıştır. Bu amaçla yapılan analizlerde ölçeğin tüm maddelerinin ayırt edicilik özelliğine sahip ve iç tutarlılığının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Son olarak güvenilirlik katsayılarının da yüksek düzeyde saptanması, ÖÇÖ'nün okulların çekiciliğini öğretmen görüşlerine dayalı olarak belirleyebilecek geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğunu göstermektedir. Ek olarak, araştırmada ölçeğin birinci maddesi olan "Şartlar zorlarsa da bu okuldan ayrılmayı düşünmüyorum" ifadesinin faktör yükü diğer maddelerin faktör yüküne göre düşük olarak saptanmıştır. Bu durum maddenin olumsuz bir anlamı içerisinde barındırmasından kaynaklanıyor olabilir. Ölçekteki diğer maddeler incelendiğinde çoğunlukla olumlu bir çağrışımı vurgulamaktadır. Ancak, ilgili madde süreç içerisinde karşılaşılabilecek sorunların her ne kadar okuldan memnun olursa da okuldan ayrılma ihtimalinin altını çizmektedir. Diğer bir ifadeyle, okuldan kaynaklı olmayan fakat hayatın farklı unsurlarından dolayı ortaya çıkabilecek sorunların, öğretmenlerin okullarından ayrılma düşüncesine sahip olmasına neden olabileceği düşünülebilir.

Son olarak, alan yazında Highhouse vd.'nin (2003) geliştirdiği ölçeğin üç boyut (genel çekicilik, takip etme niyeti ve prestij) altında on beş maddeden oluştuğu görülmüştür. Aiman-Smith vd. (2001) ise örgütsel çekiciliği geliştirdikleri tek boyutlu ve beş maddeden oluşan bir veri toplama aracı ile ölçmüşlerdir. Aiman-Smith vd.'nin (2001) ölçeğinin genel ifadeler içerdiği belirtilebilir. Highhouse vd.'nin (2003) ise ölçek maddeleri incelendiğinde, daha derinlemesine ve sembolik özelliklere vurgu yapan bir veri toplama aracı olduğu düşünülebilir. Mevcut araştırmada geliştirilen ÖÇÖ'nün, temelinde duygu, özveri ve fedakârlığın yer aldığı okulların çekiciliğinin belirlenmesinde sembolik özellikleri ele alması ise farklı bir bakışı yansıtmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin, okullarının çekiciliğini değerlendirirken duygularına hitap edecek maddelerin varlığı da bir bakıma okulun kimliğinin dışı vurumu olacaktır. Bu araştırma ÖÇÖ'nün geliştirilmesi ile sınırlıdır. Farklı araştırmalarda ölçeğin geçerliği ve güvenilirliği daha geniş öğretmen katılımıyla tekrar irdelenebilir ya da örgütsel çekiciliğin farklı örgütsel davranış unsurlarıyla olan ilişkileri incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. ve Kayadibi, K. (2015). "Kişi-Örgüt Uyumu Sürecinde Entelektüel Sermayenin İş Doymu ve Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7/4, 92-122.
- Aiman-Smith, L., Bauer, T. N. ve Cable, D. M. (2001). "Are You Attracted? Do You Intend to Pursue? A Recruiting Policy-Capturing Study." *Journal of Business and Psychology*, 16/2, 219-237.
- Akçay, A. D. (2014). "Örgütsel Çekicilik Bağlamında Otel İşletmelerini Rakiplerinden Ayıran Özellikler." *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14/1, 175-186.
- Arbak, Y. ve Yeşilada, T. (2003). "Örgüt Kişi Uyumu ve Örgütsel Çekicilik: Hangi Kişiler Ne Tür Örgütleri Daha Çekici Bulur?". *İstanbul Kültür Üniversitesi Dergisi*, 3, 23-37.
- Berthon, P., Ewing, M. ve Hah, L. L. (2005). "Captivating Company: Dimensions of Attractiveness in Employer Branding." *International Journal of Advertising*, 24/2, 151-172.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. 9. Baskı, Pegem Akademi. Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 5. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.
- Currivan, D. B. (2000). "The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover." *Human Resource Management Review*, 9/4, 495-524.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. 4. Baskı, Pegem Akademi. Ankara.
- De Cieri, H., Kramar, R., Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. ve Wright, P. M. (2008). *Human Resource Management in Australia*, 3rd edition, McGraw-Hill, Australia.
- Dural, S., Aslan, G., Alınç, M. ve Araza, A. (2014). "Örgütsel Çekicilik: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması." *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15/2, 141-154.
- Ehrhart, K. H. ve Ziegert, J. C. (2005). "Why are Individuals Attracted to Organisations?". *Journal of Management*, 31/6, 901-919.
- Er, O. (2016). "Yetenek Yönetiminin İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", Yayımlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS*. 2nd Edition, SAGE, London.
- Glebbeek, A. ve Bax, E. (2004). "Is High Employee Turnover Really Harmful? An Empirical Test Using Company Records." *Academic Management Journal*, 47/2, 277-286.
- Güler, M. ve Basım, H. N. (2015). "Adayların Kuruma Katılma Niyetlerinde Örgütsel Çekicilik ve Kurumsal İtibarın Etkisi." *İş ve İnsan Dergisi*, 2/2, 115-126.
- Gürleyen, C. (2016). *Fonksiyonel-Duygusal Faydanın Organizasyonel Çekicilik Algısı ve İş Bırakma Eğilimine Etkileri: İstanbul Otelcilik Sektörü Araştırması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Highhouse, S., Lievens F. ve Sinar, E. F. (2003). "Measuring Attraction to Organizations." *Educational and Psychological Measurement*, 63, 986-101.
- Highhouse, S. ve Hoffman, J. R. (2001). "Organizational Attraction and Job Choice". *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, (Ed: C. L. Cooper ve I. T. Robertson), 16, 37-64. John Wiley & Sons, Chichester, England.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. 6. Baskı, Asil Yayın Dağıtım. Ankara.
- Lievens, F. ve Highhouse, S. (2003). "The Relation of Instrumental And Symbolic Attributes to A Company's Attractiveness as An Employer". *Personnel Psychology*, 56/1, 75-102.
- Lievens, F. (2007). "Employer Branding in The Belgian Army: The Importance of Instrumental and Symbolic Beliefs for Potential Applicants, Actual Applicants, and Military Employees." *Human Resource Management*, 46, 51-69.
- Naresh, K. M. (2006). "Questionnaire Design and Scale Development". https://www.researchgate.net/profile/Naresh_Malhotra/publication/266864633_Questionnaire_design_and_scale_development/links/566708fe08ae34c89a0220f9/Questionnaire-design-and-scale-development.pdf. Erişim Tarihi: 14.08.2017.

- Özüçavaşlıyan, H. N. (2015). "İş Zenginleştirmenin Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisi". Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Slaughter, J. E., Zickar, M. J., Highhouse, S. ve Mohr, D. C. (2004). "Personality Trait Inferences About Organizations: Development of A Measure and Assessment of Construct Validity." *Journal of Applied Psychology*, 89, 85-103.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlik*. 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. 1. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Terlemez, A. G. (2012). "İşveren Markasının, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinde Örgütsel Çekiciliğin Rolü: Türk Hava Yolları Örneği", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harp Akademileri Komutanlığı, Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, M. L. (2013). "Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi." *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24/1, 153-173.