

**ÖĞRETMENLERİN MESLEĞİ BIRAKMA NİYETİ VE OKUL DEĞİŞTİRME NİYETİ  
ÖLÇEKLERİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI, GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK  
ÇALIŞMALARI\*****Başak COŞKUN\*\*****Emre TOPRAK\*\*\*****Sevda KATITAŞ\*\*\*\*****Mete SİPAHIOĞLU\*\*\*\*\*****Özet**

Her yıl binlerce öğretmen ya mesleği terk etmekte ya da okul değiştirmektedir. Öğretmenlerin meslekten ayrılması veya okul değiştirme kararlarının en önemli bilişsel öncüllerinden biri işten ayrılma niyetidir. Bu çalışmada öğretmenlerin mesleği bırakma niyeti ve okul değiştirme niyeti ölçeklerini Türkçeye uyarlamak amaçlanmıştır. Bu uyarlamada, geçerlik ve güvenilirlik analizleri Öğretmenlik Mesleğini Bırakma Niyeti Ölçeğinin ölçek maddelerinin faktör yükleri .88 ile .92 arasında değiştiği, ölçeğin madde toplam test korelasyonlarının  $r=.74$  ile  $r=.81$  arasında değerler aldığı, iç tutarlılık katsayısının .89, iki yarı güvenirliliğinin ise .87 olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin üç madde ve tek boyuttan oluşan faktör yapısının doğrulanması amacıyla oluşturulan ölçme modeli serbestlik derecesi=0 ile doymuş bir modeldir. Öğretmenlerin Okul Değiştirme Niyeti Ölçeğinin faktör yükleri .94 ile .96 arasında değiştiği, madde toplam test korelasyonlarının  $r=.87$  ile  $r=.91$  arasında değerler aldığı, iç tutarlılık katsayısının .95, iki yarı güvenirliliğinin ise .88 olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin üç madde ve tek boyuttan oluşan faktör yapısının doğrulanması amacıyla oluşturulan ölçme modeli serbestlik derecesi=0 ile doymuş bir modeldir. Sonuç olarak her iki ölçeğin de Türkçe formunun öğretmenlerin mesleği bırakma ve okul değiştirme niyetlerini ölçebilecek psikometrik özelliklere sahip olduğunu gözlenmiştir. İki ölçek de kolay uygulanabilir, puanlanabilir ve güvenilir ölçme araçları olarak alanyazına sunulmuştur. Uyarlanan ölçekler eğitim, okul kültürü, öğretmen/okul verimliliği, örgüt ve yönetim çalışmalarında kullanılabilir.

**Anahtar kelimeler:** geçerlik, güvenilirlik, işten ayrılma niyeti, öğretmen, ölçek, uyarlama

**THE TURKISH ADAPTATION, VALIDITY AND RELIABILITY STUDIES OF  
TEACHERS' INTENT TO LEAVE THE PROFESSION AND INTENT TO MOVE TO  
ANOTHER SCHOOL SCALES****Abstract**

Every year thousands of teachers either leave the teaching profession or move to different schools. One of the most important cognitive antecedents of turnover decision, either as leaving the profession or move to another school, is intent to leave. In this study it was aimed to adapt two scales, measuring teachers' intent to leave the profession and intent to move to another school, into Turkish. In this adaptation study, validity and reliability analysis showed that factor loads of the items in Teachers' Intent to Leave the Profession Scale ranged between .88 and .92; total item

\* Bu çalışma 27-30 Ekim 2021 tarihlerinde gerçekleşen Uluslararası Pegem Eğitim Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

\*\* Dr. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Ofisi, [basak84coskun@gmail.com](mailto:basak84coskun@gmail.com)

\*\*\* Dr. Erciyes Üniversitesi, [etoprak@erciyes.edu.tr](mailto:etoprak@erciyes.edu.tr)

\*\*\*\* Dr. Milli Eğitim Bakanlığı, [sasevda@gmail.com](mailto:sasevda@gmail.com)

\*\*\*\*\* Dr. Samsun Üniversitesi, [mete.sipahioğlu@samsun.edu.tr](mailto:mete.sipahioğlu@samsun.edu.tr)

correlations were between  $r=.74$  and  $r=.81$ ; internal consistency coefficient was  $.89$ , and split-half reliability was  $.87$ . Measurement model developed to confirm the 3-item single factor structure of the scale was a saturated model with a '0' degree of freedom. Factor loads of the items in Teachers' Intent to Move to Another School Scale ranged between  $.94$  and  $.96$ ; total item correlations were between  $r=.87$  and  $r=.91$ ; internal consistency coefficient was  $.95$ , and split-half reliability was  $.88$ . Measurement model developed to confirm the 3-item single factor structure of this scale was also a saturated model with a '0' degree of freedom. In conclusion, it was observed that the Turkish form of both scales had the psychometric qualities to measure teachers' intent to leave the profession or move to another school. In this study, two reliable and valid scales, easy to apply and score were offered to the use of researchers and practitioners. The scales can be used in the field of education, school culture, teacher/school efficiency, organization and management studies.

**Keywords:** adaptation, intent to leave, reliability, scale, teachers, validity

### Giriş

Çalışan devrinin örgütün hayatta kalmasını etkileyebilecek sonuçları olabilir. Bu sonuçlar çalışanları seçme ve işe almanın maliyeti (Pfeffer, 1998), çalışanın sosyalleşme sürecinde zaman ve verimlilikteki kaybı (Davies, 2001), iş fırsatlarının kaybedilmesi ihtimali (Walker, 2001), kötü müşteri ilişkileri (Messmer, 2000) ve kayıp verimliliğin gizli maliyeti (Das, 2002) şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Akt. Chew ve Chan, 2008). Devamlılığın esas olduğu eğitim mesleğini icra eden öğretmenlerin de işten ayrılmalarının da açık ve gizli birçok olumsuz sonuçları vardır. Öğretmenlerin sıklıkla ayrıldığı okullarda temel normların oluşmasını sağlayacak ilişkisel devamlılık yok olur (Simon ve Johnson, 2015) ve bunun bir sonucu olarak da öğrenci kazanımları olumsuz yönde etkilenir (Ronfeldt, Loeb, ve Wyckoff, 2013).

İşten ayrılmanın öncesindeki bilişsel durumlardan biri işten ayrılma niyetidir. Uluslararası alanyazında "turnover intention" veya "intent to leave" şeklinde kavramsallaştırılan bu durum Türkçeye "işten ayrılma niyeti" olarak kazandırılmıştır. İşten ayrılma niyeti genel anlamda - kavramın kendisinden de anlaşılabilmesi üzere - çalışanın mevcut örgütünden ayrılma niyeti (Yoshimura, 2003) ve yakın bir gelecekte örgütten ayrılma ihtimaline dair bireyin öznel tahminidir (Mowday, Porter ve Steers, 1982) veya Souza-Poza ve Henneberger (2002) tanımıyla belli bir zaman zarfında bir çalışanın işini değiştireceğine dair görece olasılıktır. Mobley, Horner ve Hollinsworth'e (1978) göre ise ayrılma niyeti yakın bir gelecekte bir örgütten ayrılmayı bilinçli ve kasıtlı bir biçimde istemektir ve geri çekilme biliş sürecinin son adımı olarak kabul edilmektedir.

Örgütsel başarı için çalışanların işe devamı kritik bir öneme sahiptir (Barrick ve Zimmerman, 2005), çünkü çalışanların kontrolsüz bir biçimde kaybedilmesi iş devamlılığını kesintiye uğratar, maliyeti artırır, verimliliği ve işe devam edenlerin moralini azaltır (Cardy ve Lengnick-Hall, 2011). Bu yüzden örgütler performansı yüksek ve örgütten ayrılma ihtimalleri düşük kişileri istihdam etmek için her çabayı gösterir (Astakhova, 2016). İşten ayrılmayla ilgili çoğu kuramsal modelde bir veya birden fazla işten ayrılma bilişi - iş bırakma niyeti, ayrılma eğilimi gibi- gerçek işten ayrılmanın doğrudan öncülü kabul edilmektedir. Birçok çalışmaya göre (Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005; Verquer Beehr ve Wagner, 2003), gerçek ayrılmanın en önemli yordayıcısı ayrılma niyetidir. Jung, Namkung ve Yoon (2010) işten ayrılma niyetinin çalışanın meslek değiştirme eğilimini yordayan bir unsur olduğuna dikkat çekmiştir. Amprik birçok başka çalışmada da bu bulgular doğrulanmıştır (Herrbach ve Mignonac, 2007; Lewin ve Sager, 2010). Yöneticiler iyi yetişmiş çalışanlarını kaybetme riskini dikkate almalıdır. İstifa eden çalışanların yerini doldurmak sadece işe alma ve yeni üyeyi yetiştirmenin maliyeti değil yeni üyenin iş ortamında kendini konumlandırması için gereken zaman maliyetini de getirir (Dechawatanapaisal, 2019). Bu açıdan işten ayrılma niyeti önemle ele alınması gereken bir durumdur. Nitekim gerçek bir işten ayrılmaya dönüşme de, ayrılmayı isteyen çalışanların örgütte kalmak isteyenlere nazaran örgüte katkısı daha az anlamlı olacaktır (Christian ve Ellis, 2014). İşten

ayrılma niyeti gerçek bir eylem olmasa da örgütsel etkililiğe zarar verebilecek iş arama davranışı ve hizmetleri kötü biçimde sunma ile ilişkilidir (Takawira, Coetzee ve Schreuder, 2014).

Bir örgütün yeterli sayıda nitelikli çalışan istihdam etme becerisi önemli bir rekabet avantajı sunar (Rynes ve Barber, 1990) ve bu çalışanların becerileri - yani insan sermayesi- örgütün temel değerleridir (Wellman ve Frank, 2001). Söz konusu eğitim örgütleri okullar olduğunda öğretmenlerin entelektüel ve bilgi süreçleri performansın temel unsurlarıdır (Pil ve Leana, 2009). Bu entelektüel süreçler ve bilgi süreçlerinin taşıyıcıları olarak öğretmenlerin “katma değeri” üzerine çalışmalarda öğrenci başarı kazanımları bakımından öğretmenlerin en önemli okul-içi unsur olduğuna dair bulgular artmaktadır (Örneğin Hanushek, Kain, O'Brien ve Rivkin, 2005; Kane ve Staiger, 2008; Rowan, Correnti ve Miller, 2002). Eğitimi geliştirme çabaları öğretmenlerin sınıflarına sundukları insan sermayesi muhakkak dikkate alınmalıdır (Pil ve Leana, 2009). Bunun yöntemlerinden biri de güçlü öğretmenlerin meslekte tutulmasıdır (Grogan ve Youngs, 2011). Ancak her yıl yüzbinlerce öğretmen mesleği bırakmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde öğretmen kaybı düzeyi 1980'lerden beri oldukça yüksektir (Simon ve Moore-Johnson, 2015); 2013-2014 eğitim-öğretim yılında 3.4 milyon devlet okulu öğretmeninden %13'ü öğretim yılı sonunda okulundan ayrılmıştır; bunlardan 227.016'sı bir okuldan başkasına geçerken, 230.122'si öğretmenlik mesleğini bırakmıştır (Haynes, 2014). Türkiye'de 2018-2019 eğitim öğretim yılında devlet okullarında çalışan öğretmenlerin %15'i yer değiştirmiştir (Özge-Sağbaş, 2020). Küçük miktarda bir öğretmen devri normaldir ve hatta yararlı olabilir, çünkü etkili olmayan öğretmenler işten çıkarılmış olabilir; emekliliği gelen öğretmenlerin ayrılması ise yeni öğretmenlerin, yeni fikirlerin ve enerjinin istihdam edilmesi anlamına gelebilir (Borman ve Dowling, 2008; Guarino, Santibanez ve Daley, 2006; Simon ve Johnson, 2015). Ancak büyük oranlarda öğretmen devri, gerek mesleği bırakma gerekse bir okuldan başka okula geçme şeklinde olsun, okul bölgeleri, okullar ve öğrenciler için öğretimsel, finansal ve örgütsel maliyete sebep olabilir (Borman ve Dowling, 2008; Guarino vd., 2006; Simon ve Johnson, 2015). Öğretmen devrinin yüksek olduğu okullar, mesleki ilkelerin, öğrenci davranışı ve ebeveyn katılımı için normların oluşmasını sağlayacak ilişkisel devamlılığın yok olmasına sebep olur (Simon ve Johnson, 2015). Bu tip bir ilişkisel süreklilik ve normların oluşturulması öğrencilerin başarı kazanımlarıyla da ilişkilidir (Bryk, Sebring, Allensworth, Easton ve Luppescu, 2010; Ronfeldt, Loeb ve Wyckoff, 2013). New York'ta 850.000 öğrenciyle yapılan çalışmalarda ortaöğretim düzeyinde öğretmen devrinin yüksek olmasının İngilizce dil becerileri ve matematik puanlarının düşmesine sebep olabileceği gözlenmiştir. Bu durum özellikle düşük başarı gösteren ve siyahi öğrencilerin olduğu okullarda daha çok hissedilmektedir (Ronfeldt, Loeb ve Wyckoff, 2013).

İşten ayrılmanın eğitim üzerindeki olumsuz etkileri dikkate alındığında işten ayrılmanın yordayıcılarından olan işten ayrılma niyetini eğitim örgütlerinde ölçebilmek kritik bir öneme sahiptir. Bugüne kadar öğretmenlerin işten ayrılma niyeti üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde Türkçe alanyazında bu biliş durumunu ölçmek için Sheau-yuen Yeo (2006) tarafından geliştirilen ölçeğin Kurtulmuş ve Karabıyık (2016) tarafından; Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilen ölçeğin Küçükusta (2007) tarafından; Hanish ve Hulin (1990) tarafından geliştirilen ölçeğin Sarıdere (2004) tarafından ve Rosin ve Korabik (1995) tarafından geliştirilen ölçeğin Tanrıöver (2005) tarafından Türkçeye uyarlandığı görülmüştür. Karakuş, Toprak ve Gürpınar (2014) tarafından Türkçe geliştirilen okuldan ayrılma niyeti ölçekleri de eklendiğinde toplam beş ölçeğe erişilmiştir. Bu ölçekler üç ila beş maddeden oluşmaktadır. Türkçe alanyazında belli bir birikim bulunduğu bir gerçektir, ancak bu ölçekler incelendiğinde, Karakuş ve diğerleri (2014) tarafından geliştirilen “Okuldan Ayrılma Niyeti Ölçeği” dışında, diğer tüm ölçekler öğretmenlerin işten ayrılma niyetini sadece tek bir olgu olarak ölçtükleri, yani okul değiştirmek niyetiyle öğretmenlik mesleğini bırakma niyetinin tek bir olgu olarak ele alındığı görülmüştür. Karakuş ve diğerleri (2014) tarafından geliştirilen ölçek ise öğretmen devrine yine tek bir olgu olarak yaklaşım sadece okuldan ayrılma niyetini ölçmeyi amaçlamaktadır. Dolayısıyla alanyazında öğretmenlerin

işten ayrılma niyetini hem okul değiştirme hem de öğretmenlik mesleğini bırakma biçiminde ele alan ölçeklere ulaşılamamıştır. Bu durumdan yola çıkarak bu çalışmada Grogan ve Youngs'ın (2011) önerdiği gibi öğretmenlerin işten ayrılma niyetini “öğretmenlik mesleğini bırakmak” ve “okul değiştirmek” biçiminde iki olgu olarak ele alan ve öğretmenlerin işten ayrılma niyetini meslekten tamamen çıkmak ve okul değiştirmek şeklinde basamaklandırılan Vekeman ve diğerlerinin (2017) “Öğretmenlik Mesleğini Bırakma Niyeti” ve “Okul Değiştirme Niyeti Ölçekleri”ni Türkçeye uyarlamak amaçlanmıştır.

### Yöntem

#### Çalışma Grubu

Bu araştırmaya 2020-2021 öğretim yılında İç Anadolu’da bir il merkezinde farklı okul türlerinde eğitim veren toplam 420 öğretmen katılmıştır. Örneklem oluşturulurken tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolay örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Ölçekler gönüllülük esasıyla araştırmaya katılan öğretmenlere salgın şartları nedeniyle çevrimiçi form olarak iletilmiştir. Ölçeklere verilen cevaplar incelendiğinde 4 formun cevaplarının değerlendirilemez durumda olduğu görülmüş ve örnekleme 416 öğretmen oluşturmuştur. Bu öğretmenlerin %51’i kadın (n=212) , %49’u (n=204) erkektir, öğretmenlerin yaş ortalaması 40,8 öğretmenlikte hizmet süresi ortalaması ise 16,2 yıldır. Katılımcıların %55’i lise (n= 229), %18’i ortaokul (n= 75), %23’ü ilkököl (96) ve %4’ü okul öncesi (n= 16) düzeyde öğretmenlik yapmakta; %69’u genel eğitim veren okullar (n= 287), %20’si mesleki ve teknik eğitim veren okullar (n=83), %1’i karma eğitim - mesleki ve genel eğitim sınıfları olan okullar - veren okullarda (n= 4), %10’u ise diğer tür (örneğin bilim sanat merkezleri) gibi okullarda (n= 42) eğitim vermektedirler.

#### Veri Toplama Araçları

“Öğretmenlik Mesleğini Bırakma Niyeti Ölçeği” ve “Okul Değiştirme Niyeti Ölçeği” Vekeman, Devos, Valcke ve Rosseel’in (2017) ve Mobley, Horner ve Hollingsworth’un (1978) örgütten çekilme niyetlerini ölçmek için geliştirdiği üç maddelik ölçeğe dayanarak öğretmenler için hazırladığı ölçeklerdir. Mobley ve diğerlerinin (1978) çekilme niyeti ölçeği öğretmen çalışmaları da dâhil olmak üzere birçok işten ayrılma niyeti araştırmasında kullanılmış (örneğin, Carmeli ve Weisberg, 2006; Diktaş ve Özgeldi, 2020; Özge-Sağbaş, 2020) Vekeman ve diğerleri de (2017) öğretmenlik mesleği bağlamında ölçeği yeniden düzenlemiştir. Her iki ölçek de üçer maddeden oluşmaktadır ve tek boyutludur. Her ikisi de 5’li Likert tipinde olan ölçekler 1- “kesinlikle katılmıyorum”, 5 “kesinlikle katılıyorum” biçiminde cevaplandırılmaktadır. Öğretmenlik Mesleğini Bırakma Niyeti Ölçeği iç tutarlılık katsayısı ( $\alpha$ ) 0.86 ve Okul Değiştirme Niyeti Ölçeği iç tutarlılık katsayısı ( $\alpha$ ) 0.87 olarak hesaplanmıştır (Vekeman vd., 2017). Tüm maddelerinin doğru puanlandığı ölçme araçlarının her birinden alınabilecek puanlar üç ila 15 arasında değişmektedir. Yüksek puanlar öğretmenlerin mesleği bırakma niyetinde ve okul değiştirme niyetinde yüksekliğe işaret etmektedir.

#### İşlem

Öğretmenlik Mesleğini Bırakma Niyeti ve Okul Değiştirme Niyeti Ölçeklerinin Türkçeye uyarlama çalışması için Eva Vekeman’la iletişime geçilmiş ve uyarlama için izin alınmıştır. İzinler sonrasında ölçekler anadili Türkçe olan ve iyi düzeyde İngilizce bilen birinci araştırmacı ve temel İngilizce bölümünde görevli iki öğretim elemanı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ölçeklerin orijinal hali ve çeviriler yabancı diller yükseköğretiminde görev yapan üç öğretim görevlisinin incelemesine tabii tutulmuş ve yorumları alınmıştır. Daha sonra örgütsel psikoloji alanında çalışmaları olan 2 uzmanın görüşü de alınarak ölçeklerin Türkçe deneme formu oluşturulmuştur. Ölçeklerin deneme formu Türkçe Eğitimi anabilim dalında iki öğretim elemanı “anlaşılabilirlik” ve “dilbilgisi” açısından incelenmiş ve ölçeklere nihai şekli verilmiştir. Bu adımlardan sonra,

Öğretmenlik Mesleğini Bırakma Niyeti ve Okul Değişirme Niyeti Ölçeklerinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

Öğretmenlik Mesleğini Bırakma Niyeti ve Okul Değişirme Niyeti Ölçeklerinin yapı geçerliğini test edebilmek için açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Güvenirlik çalışması için ise, iç tutarlık katsayısı (Cronbach alpha  $\alpha$ ), Spearman-Brown testin eşit yarıları arasındaki korelasyon katsayısı ve maddelerin her birinin üst %27 ile alt %27'lik gruplar arasındaki farkı ortaya koyup koymadığını test etmek için bağımsız gruplar için t Testi kullanılmıştır. Son olarak, verilere faktör analizi uygulanabilmesi için örneklem uygunluğu ve Barlett Sphericity testleri yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olması için Kaiser-Meyer-Olkin değerinin .60'tan yüksek olması ve Barlett testinin de anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2007). Verilerin analizinde SPSS 25.00 ve AMOS 18 paket programları kullanılmıştır.

### Bulgular

Bu bölümde Öğretmenlik Mesleğini Bırakma Niyeti Ölçeği (ÖMBNÖ) ve Öğretmenlerin Okul Değişirme Niyeti Ölçeğinin (ÖODNÖ) geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ile elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

#### ÖMBNÖ Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

**ÖMBNÖ AFA sonuçları.** ÖMBNÖ ve ÖODNÖ'nün yapı geçerliğini test etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. İlk adım olarak veri setinin çok değişkenli istatistikler için uygunluğu test edilmiştir. Buna göre, ÖMBNÖ için tüm grupta KMO örneklem uygunluk katsayısı .74 ( $>.60$ ), Barlett Sphericity testi (çok değişkenli normal dağılım için)  $\chi^2=696.05$  ( $p<.01$ ) olarak elde edilmiştir. Bu bulgular, ÖMBNÖ için araştırma grubundan elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

ÖMBNÖ'nin faktör yapısını belirlemek amacıyla 416 öğretmenin ölçeğe verdiği tepkilerden elde edilen puanlara alt-üst grup t testi ve temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Maddelerin her birinin alt-üst grup farkını anlamlı bir şekilde ortaya koyduğu görülmüştür.

Ölçeğe yönelik olarak temel bileşenler faktör analizi işlemi için Kaiser ölçütü benimsenmiş ve faktör yükünün en az .30 olması, varyansı açıklama oranının .30 ve üzerinde olması ölçütleri esas alınmıştır. Faktör yük dağılımını daha net görebilmek için verilere varimax rotasyonu uygulanmıştır. ÖMBNÖ maddelerine ilişkin faktör yükleri, madde toplam test korelasyonları ve t testi sonuçları Tablo 1'de görülmektedir.

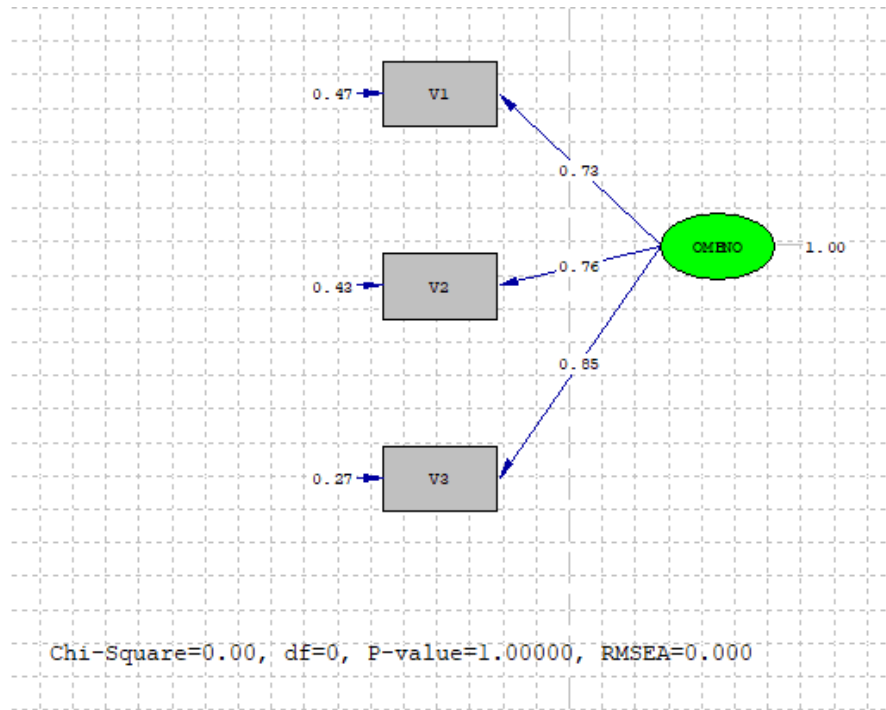
**Tablo 1.** ÖMBNÖ Maddelerine İlişkin Faktör Yükleri, Madde Toplam Test Korelasyonları ve t Testi Sonuçları

Maddeler	Tüm Grup		Alt-Üst Grup Farkı
	AFA	MTTK	t
M1 Öğretmenlik mesleğini bırakmayı düşünüyorum	.92	.78	-24.41*
M2 Öğretmenlik mesleğine alternatif bir iş arıyorum	.90	.74	-21.89*
M3 Mümkün olan en kısa zamanda bu mesleği bırakacağım	.88	.81	-17.08*
<i>N</i>	416		<i>p&lt;.01</i>
<i>Açıklanan varyans</i>	%81		
<i>Özdeğer</i>	2.44		
<i>Cronbach <math>\alpha</math></i>	.89		
<i>r<sub>xx</sub></i>	.87		

Tablo 1’de görüldüğü üzere ölçek maddelerinin faktör yükleri .88 ile .92 arasında değişmektedir. Ölçeğin madde geçerliğine ve homojenliğine ilişkin olarak da madde test korelasyonları hesaplanmış ve ölçeğin madde toplam test korelasyonlarının  $r=.74$  ile  $r=.81$  arasında değerler aldığı görülmüştür. Ayrıca, ölçeğin güvenilirliğine ilişkin hesaplanan iç tutarlılık katsayısının .89, iki yarı güvenilirliğinin ise .87 olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, testin iç tutarlılığının yüksek olduğunu, maddelerin benzer davranışları ölçtüğünü göstermektedir (Büyüköztürk, 2007).

Ölçeğin özdeğerinin 2.44 olduğu ve okulu bırakma niyeti puanlarındaki varyansın %81 oranında açıklayan tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir.

**ÖMBNÖ DFA sonuçları.** Ölçeğin 3 madde ve tek boyuttan oluşan faktör yapısının doğrulanması amacıyla oluşturulan ölçme modeli  $sd=0$  ile doymuş bir modeldir. Bu nedenle, bu ölçme modelinin test edilmesine gerek olmadığı söylenebilir. Bunun yanında doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen standartlaştırılmış faktör yük değerleri ve hata varyansları Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. ÖMBNÖ DFA sonuçları

Maddelere ilişkin faktör yük değerleri  $\lambda=.72$  ile  $\lambda=.85$  arasında değişmektedir. Bu değerlerin  $\lambda=.30$  ve üzerinde olması bu göstergelerin ilgili gizil değişkenlerin iyi birer temsilcisi olduklarını göstermektedir. Bunlara ek olarak, göstergelere ilişkin hata (özgül) varyansları  $\epsilon=.27$  ve  $\epsilon=.47$  arasında değerler almaktadır. Bu değerlerin mümkün olduğunca 0’a yakın olması istenmekle birlikte .90’a yakın değerler de kabul edilebilir düzeyde hataya işaret etmektedir.

Ölçeğin doymuş bir model yapısına sahip olmasına karşın madde faktör yüklerinin yüksek ve hata varyanslarının düşük olmasından hareketle 3 maddeli tek boyutlu faktör yapısının doğrulandığı söylenebilir.

#### ÖODNÖ Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

**ÖODNÖ AFA sonuçları.** ÖODNÖ için tüm grupta KMO örneklem uygunluk katsayısı .77 (>.60), Barlett Sphericity testi  $\chi^2=1271.03$  ( $p<.001$ ) olarak elde edilmiştir. Bu bulgu, ÖODNÖ için de araştırma grubundan elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

ÖODNÖ'nün faktör yapısını belirlemek amacıyla 416 öğretmenin ölçeğe verdiği tepkilerden elde edilen puanlara alt-üst grup t testi ve temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Maddelerin her birinin alt-üst grup farkını anlamlı bir şekilde ortaya koyduğu görülmüştür.

Ölçeğe yönelik olarak temel bileşenler faktör analizi işlemi için Kaiser ölçütü benimsenmiş ve faktör yükünün en az .30 olması, varyansı açıklama oranının .30 ve üzerinde olması ölçütleri esas alınmıştır. Faktör yük dağılımını daha net görebilmek için verilere varimax rotasyonu uygulanmıştır. Tablo 2'de ÖODNÖ maddelerine ilişkin faktör yükleri, madde toplam test korelasyonları ve t testi sonuçları sunulmuştur.

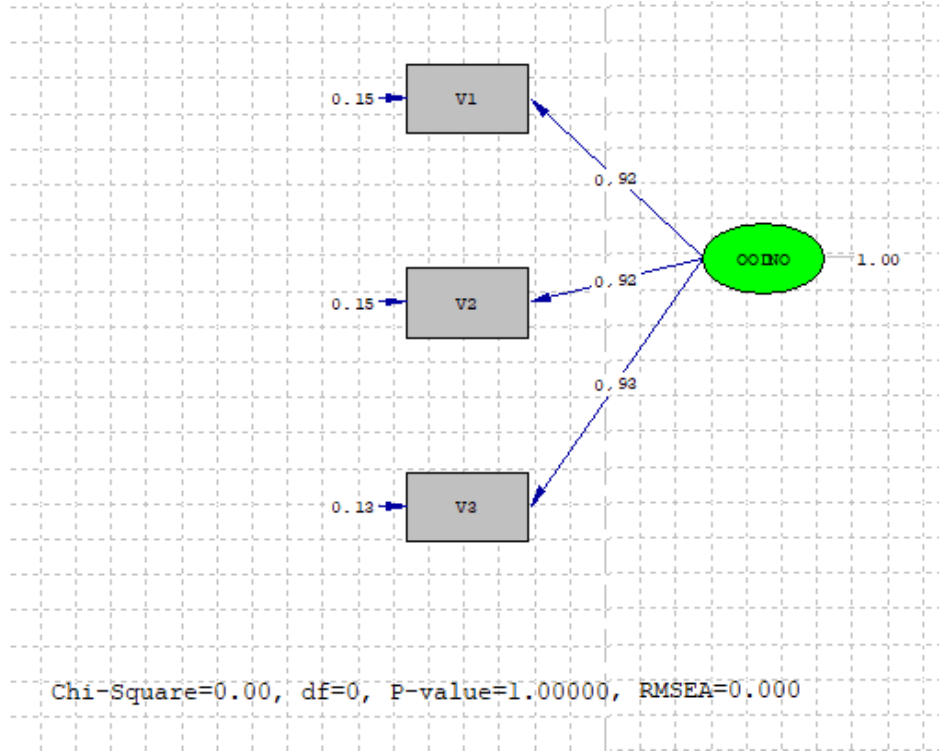
**Tablo 2.** ÖODNÖ Maddelerine İlişkin Faktör Yükleri, Madde Toplam Test Korelasyonları ve t Testi Sonuçları

Maddeler	Tüm Grup		Alt-Üst Grup Farkı
	AFA	MTTK	t
<b>M1</b> Şuan görev yaptığım okuldan ayrılmayı düşünüyorum.	.96	.87	-33.94
<b>M2</b> Mevcut okuluma alternatif başka bir okul araştırıyorum.	.95	.91	-38.73
<b>M3</b> Mümkün olan en kısa zamanda görev yaptığım okuldan ayrılacağım.	.94	.90	-34.04
<i>N</i>	416		<i>p&lt;.01</i>
<i>Açıklanan varyans</i>	%91		
<i>Özdeğer</i>	2.73		
<i>Cronbach <math>\alpha</math></i>	.95		
<i>r<sub>xx</sub></i>	.88		

Tablo 2'de görüldüğü üzere ölçeğin faktör yükleri .94 ile .96 arasında değişmektedir. Ölçeğin madde geçerliğine ve homojenliğine ilişkin olarak da madde test korelasyonları hesaplanmış ve ölçeğin madde toplam test korelasyonlarının  $r=.87$  ile  $r=.91$  arasında değerler aldığı görülmüştür. Ayrıca, ölçeğin güvenilirliğine ilişkin hesaplanan iç tutarlılık katsayısının .95, iki yarı güvenilirliğinin ise .88 olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, testin iç tutarlılığının yüksek olduğunu, maddelerin benzer davranışları ölçtüğünü göstermektedir (Büyüköztürk, 2007).

Ölçeğin özdeğerinin 2.73 olduğu ve okulu bırakma niyeti puanlarındaki varyansı %91 oranında açıklayan tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir.

**ÖODNÖ DFA sonuçları.** Ölçeğin 3 madde ve tek boyuttan oluşan faktör yapısının doğrulanması amacıyla oluşturulan ölçme modeli  $sd=0$  ile doymuş bir modeldir. Bu nedenle, bu ölçme modelinin test edilmesine gerek olmadığı söylenebilir. Bunun yanında doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen standartlaştırılmış faktör yük değerleri ve hata varyansları Şekil 2'de verilmiştir.



**Şekil 2.** ÖODNÖ DFA sonuçları

Şekil 2’de görüldüğü gibi, maddelere ilişkin faktör yük değerleri  $\lambda=.92$  ile  $\lambda=.93$  arasında değişmektedir. Bu değerlerin  $\lambda=.30$  ve üzerinde olması bu göstergelerin ilgili gizil değişkenlerin iyi birer temsilcisi olduklarını göstermektedir. Bunlara ek olarak, göstergelere ilişkin hata (özgül) varyansları  $\varepsilon=.13$  ve  $\varepsilon=.15$  arasında değer almaktadır. Bu değerlerin mümkün olduğunca 0’a yakın olması istenmekle birlikte .90’a yakın değerler de kabul edilebilir düzeyde hataya işaret etmektedir.

Ölçeğin doymuş bir model yapısına sahip olmasına karşın madde faktör yüklerinin yüksek ve hata varyanslarının düşük olmasından hareketle 3 maddeli tek boyutlu faktör yapısının doğrulandığı söylenebilir.

### Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada Vekeman ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen “Öğretmenlik Mesleğini Bırakma Niyeti Ölçeği (ÖMBNÖ)” ve “Öğretmenlerin Okul Değişirme Niyeti Ölçeği (ÖODNÖ)”ni Türkçeye uyarlamak amaçlanmıştır. Türkçe alanyazında sınırlı olmakla birlikte öğretmenlerin iş bırakma niyeti araştırılmış ve bu araştırmalarda çeşitli ölçekler kullanılmışsa da Grogan ve Youngs’ın (2011) da belirttiği gibi öğretmenlik mesleğinde iş bırakma niyetinin okul değiştirme veya mesleği tamamen bırakma olmak üzere iki olgu olarak ele alınması önem taşımaktadır.

ÖMBNÖ ve ÖODNÖ’nün Türkçeye uyarlama çalışmasında ilk adım ölçeklerin Türkçeye çevrilmesi olmuş, yapılan çeviriler ve orijinal formlar bağımsız değerlendiriciler tarafından incelendiğinde formların orijinal anlamına sadık kalınarak Türkçeye aktarıldığı görüşü ölçeğin çevirisiyle orijinali arasında dilsel bir eşdeğerlik sağlandığı biçiminde değerlendirilmiştir.

Ölçeklerin psikometrik özellikleri incelendiğinde, ÖMBNÖ maddeleri faktör yükleri .88 ile .92 arasında; ÖODNÖ maddeleri faktör yükleri ise .94 ile .96 arasında değişmektedir. Örucü ve Özafşaroğlu (2013) da benzer biçimde İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’nin (Mobley vd., 1978)



Türkçeye uyarlama çalışmasında 3 maddelik ölçeğin madde faktör yüklerinin .82 ile .86 arasında olduğunu gözlemiştir. Karakuş ve diğerleri (2014) tarafından geliştirilen dört maddelik Okuldan Ayrılma Niyeti Ölçeği'nde de maddelerin faktör yükleri .88 ile .94 arasında değişmektedir.

Bu çalışmanın bulguları ÖMBNÖ ve ÖODNÖ'nün tek faktörlü birer yapı sergilediğini göstermiş olup, bu durum da alanyazında kullanılan birçok ölçekle benzerlik göstermektedir. Nitekim alanyazındaki işten ayrılma niyeti ölçeklerinin (Cammann vd., 1979; Karakuş vd., 2014; Netemeyer, Boles, ve McMurrian, 1996; Mitchell vd., 2001; Saks ve Ashforth, 1997; Tanrıöver, 2005; Van Vianen, 2000; Lee ve Jung, 2013) üç ila beş maddeden oluşan tek faktörlü ölçekler olduğu görülmektedir.

ÖMBNÖ 2.44 özdeğerle varyansın %81'ini ve ÖODNÖ ise 2.73 özdeğerle varyansın %91'ini açıklamaktadır. Açıklanan varyansın özellikle sosyal bilimler alanındaki ölçekler için oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ancak bu durum madde sayısının az olmasına da bağlı olarak gelişmiş olabilir. Örucü ve Özafşaroğlu (2013) da İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin toplam varyansın %83'ünü açıkladığını gözlemiştir. Alanyazında okuldan ayrılma niyetini ölçen nadir ölçeklerden Karakuş ve diğerleri (2014) tarafından geliştirilen dört maddelik Okuldan Ayrılma Niyeti Ölçeği'nde de varyansın %83'ü açıklanmıştır.

ÖMBNÖ ve ÖODNÖ'nün güvenilirlik analizleri iç tutarlılık katsayısının sırasıyla .89 ve .95 olduğunu göstermekte iken, iki yarı güvenilirliği sırasıyla .87 ve .88 olarak gözlenmiştir. Bu durum iç tutarlılığın yüksek olduğuna işaret ederken (Büyüköztürk, 2007) alanyazında da benzer iç tutarlılık katsayıları gözlenmiştir. Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013) uyarladıkları İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için iç tutarlılık katsayısını .90; Karakuş ve diğerleri (2014) .93; Diktaş ve Özgeldi (2020) .85; Carmeli ve Weisberg (2006) ise .90 olarak hesaplamıştır. Ölçeğin uyarlandığı çalışmada Vekeman ve diğerleri (2021) Öğretmenlik Mesleğini Bırakma Niyeti Ölçeği iç tutarlılık katsayısını .86 ve Öğretmenlerin Okul Değiştirme Niyeti Ölçeği iç tutarlılık katsayısını ise .87 olarak gözlemiştir.

Sonuç olarak yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ÖMBNÖ ve ÖODNÖ'nün Türkçe formunun öğretmenlerin mesleği bırakma ve okul değiştirme niyetlerini ölçebilecek psikometrik özelliklere sahip olduğunu göstermektedir. Türkçeye uyarlanan bu ölçekler, öğretmenlerin mesleği tamamen bırakmalarında öncül değişkenlerin en önemlilerinden olan mesleği bırakma ve okul değiştirme niyetlerini ölçme amacıyla kolay uygulanabilir, puanlanabilir ve güvenilir ölçme araçları olarak alanyazına sunulmuştur. Uyarlanan ölçekler eğitim, okul kültürü, öğretmen/okul verimliliği, örgüt ve yönetim çalışmalarında kullanılabilir.

Bu çalışma işten ayrılma ve başka okula geçme niyeti konusunda öğretmenler için sunduğu yeni ikili anlayışla yenilikçi olmakla birlikte, çalışmanın çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu sınırlılıkların başında ölçeklerin her birinin üç madde ve tek boyutlu yapılara sahip olması nedeniyle doymuş birer model olmasıdır. Buna karşın ölçeklerin maddeleri oldukça yüksek faktörlere sahip bulunmakta ve ölçekler ölçtükleri yapıları çok yüksek varyanslarla açıklamaktadır. Bir diğer sınırlılık, araştırma örnekleminin İç Anadolu bölgesinde bir şehirde olması ve sadece devlet okullarında çalışan öğretmenlerden oluşması olabilir. Ölçeklerin psikometrik özelliklerinin yeniden test edilmesi için farklı bölgelerden ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin örnekleme dâhil edilmesi önerilmektedir.

### Kaynaklar

- Astakhova, M.N. (2016) Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the U.S. and Japan. *Journal of Business Research*, 69, 956-963.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.08.039>

- Barrick, M. R., ve Zimmerman, R. D. (2005). Reducing voluntary, avoidable turnover through selection. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 159-166. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.159>
- Borman, G. D., ve Dowling, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, 78(3), 367-409. <https://doi.org/10.3102/0034654308321455>
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cardy, R. L., ve Lengnick-Hall, M. L. (2011). Will they stay or will they go? Exploring a customer-oriented approach to employee retention. *Journal of Business and Psychology*, 26(2), 213-217. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9223-8>
- Carmeli, A., ve Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, 9(2), 191-206. <https://doi.org/10.1080/13678860600616305>
- Chew, J., ve Chan, C. C. A. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*, 29(6), 503-522. <https://doi.org/10.1108/01437720810904194>
- Christian, J. S., ve Ellis, A. P. (2014). The crucial role of turnover intentions in transforming moral disengagement into deviant behavior at work. *Journal of business ethics*, 119(2), 193-208. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1631-4>
- Das, H. (2002). The four faces of pay: an investigation into how Canadian managers view pay. *International Journal Of Commerce and Management*, 12, 18-41.
- Davies, R. (2001). How to boost staff retention. *People Management*, 7(8), 54-56.
- Dechawatanapaisal, D. (2019). Millennials' intention to stay and word-of-mouth referrals. *Evidence-Based HRM*, 8(1), 60-78. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-03-2019-0021>
- Diktaş, G., ve Özgeldi, M. (2020). Çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti konularında örgütsel sinizm ve sosyal zekânın rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 11-28. <https://doi.org/10.11611/yead.594572>
- Grogan, E., ve Youngs, P. (2011). *Fitting in: Person-organization, person-job, and person-group fit as drivers of teacher mobility*. Working Paper# 21. Education Policy Center at Michigan State University.
- Hanisch, K. A., ve Hulin, C. L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 60-78.
- Hanushek, E. A., Kain, J. F., O'Brien, D. M., ve Rivkin, S. G. (2005). *The market for teacher quality*. NBER Working Paper No. 11154. National Bureau of Economic Research.
- Haynes, M. (2014). On the path to equity: Improving the effectiveness of beginning teachers. *Alliance for Excellent Education*.
- Herrbach, O., ve Mignonac, K. (2007). Is ethical p-o fit really related to individual outcomes? A study of management-level employees. *Business & Society*, 46(3), 304-330. <https://doi.org/10.1177/0007650306297943>
- Guarino, C. M., Santibanez, L., ve Daley, G. A. (2006). Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature. *Review of Educational Research*, 76(2), 173-208. <https://doi.org/10.3102/00346543076002173>
- Jung, H. S., Namkung, Y., ve Yoon, H. H. (2010). The effects of employees' business ethical value on person-organization fit and turnover intent in the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3), 538-546. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.08.005>

- Kane, T. J., ve Staiger, D. O. (2008). *Estimating teacher impacts on student achievement: An experimental evaluation* (No. w14607). National Bureau of Economic Research.
- Karakus, M., Toprak, M., ve Gurpinar, M. (2014). Structural equation modelling on the relationships between teachers' trust in manager, commitment to manager, satisfaction with manager and intent to leave. *Croatian Journal of Education: Hrvatski časopis za odgoj i obrazovanje*, 16(1), 165-189.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis OF person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kurtulmuş, M., ve Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871. <http://dx.doi.org/10.17860/mersinefd.282385>
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Lee, Y. S., ve Jung, M. S. (2013). Relationship of followership to organizational commitment, job satisfaction, turnover intention, and customer orientation in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(2), 187-195. <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.187>
- Lewin, J. E., ve Sager, J. K. (2010). The influence of personal characteristics and coping strategies on salespersons' turnover intentions. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 30(4), 355-370. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134300405>
- Messmer, M. (2000). Orientation programs can be key to employee retention. *Strategic Finance*, 81(8), 12-15.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., ve Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mobley, W. H., Horner, S. O. ve Hollinsworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408-414
- Mowday, R.T., Porter, L.W., and Steers, R., (1982). *Organizational linkages; the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic Pres.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Örücü, E., ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özge Sağbaş, N. (2020). Okullarda ayrılma, kayıtsız kalma, muhalefet ve sadakat ile örgütsel adalet ilişkisinde iş doyumunun aracı etkisi. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Pfeffer, J. (1998). Seven practices of successful organizations. *California Management Review*, 40(2), 96-126.
- Pil, F. K., ve Leana, C. (2009). Applying organizational research to public school reform: The effects of teacher human and social capital on student performance. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1101-1124. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.47084647>
- Ronfeldt, M., Loeb, S., ve Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms student achievement. *American Educational Research Journal*, 50(1), 4-36. <https://doi.org/10.3102/0002831212463813>
- Rosin, H., ve Korabik, K. (1995). Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 1-16.
- Rowan, B. Correnti, R., ve Miller, R. J.. (2002). *What large-scale, survey research tells us about teacher effects on student achievement: insights from the prospectus study of elementary schools*. CPRE Research Reports.

- Rynes, S. L., ve Barber, A. E. (1990). Applicant attraction strategies: An organizational perspective. *Academy of Management Review*, 15(2), 286-310.
- Saks, A. M., ve Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel psychology*, 50(2), 395-426.
- Sarıdere, U. (2004). *Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sebring, P. B., Allensworth, E., Bryk, A. S., Easton, J. Q., ve Luppescu, S. (2006). *The essential supports for school improvement*. Research Report. Consortium on Chicago School Research.
- Sheau-Yuen Yeo, M.A. (2006). Measuring organizational climate for diversity: A construct validation approach. (Unpublished Doctoral Thesis). The Ohio State University, USA.
- Simon, N., ve Moore Johnson, S. (2015). Teacher turnover in high-poverty schools: What we know and can do. *Teachers College Record*, 117(3), 1-36.
- Sousa-Poza, A., ve Henneberger, F. (2002). *Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study*. Discussion Paper No. 82. Research Institute for Labour Economics and Labour Law, University of St. Gallen, Switzerland.
- Simon, N., ve Moore Johnson, S. (2015). Teacher turnover in high-poverty schools: What we know and can do. *Teachers College Record*, 117(3), 1-36.
- Takawira, N., Coetzee, M., ve Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 12(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.524>
- Tanrıöver, Ü. (2005). *The effects of learning organization climate and self-directed learning on job satisfaction, affective commitment and intention to turnover* (Unpublished doctoral dissertation). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Van Vianen, A. E. (2000). Person-organization fit: the match between newcomers'and recruiters' preferences for organizational cultures. *Personnel Psychology*, 53(1), 113-149.
- Vekeman, E., Devos, G., Valcke, M., ve Rosseel, Y. (2017). Do teachers leave the profession or move to another school when they don't fit? *Educational Review*, 69(4), 411-434. <https://doi.org/10.1080/00131911.2016.1228610>
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., ve Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 473-489. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00036-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00036-2)
- Walker, J. W. (2001). Are you feeling strategic? (Perspectives). *Human Resource Planning*, 24(3), 12-14.
- Wayne, W. J., Shore, L. M., ve Linden, R. C. (1997). Perceived organizational behaviors and their effects on organizational effectiveness in limited-menu restaurants. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Wellman, B., ve Frank, K. (2001). Network capital in a multi-level world: Getting support from personal communities. R. Burt, N. Lin, ve K. Cook (Ed.), *Social capital: Theory and research* (1-33). Chicago: Aldine de Gruyter.
- Yoshimura, K.E., (2003). *Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment and intent to leave: group differences*. (Unpublished master's thesis). North Carolina State University, Raleigh NC.