

## Örgütsel İklim Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

### Adaptation of Organizational Climate Scale into Turkish: The Validity and Reliability Study

Kürşad Yılmaz\*

Yahya Altinkurt\*\*

**Özet:** Bu çalışmada Örgütsel İklim Ölçeği İlköğretim Formu (Hoy ve Tarter, 1997b) Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, 230 kişiden oluşan bir örneklem üzerinde uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. AFA sonucunda ölçeğin altı faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Orijinal ölçeğe ve Türkçedeki kullanımına dikkat edilerek bu faktörler “Destekleyici Müdür Davranışı”, “Emredici Müdür Davranışı”, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı”, “Samimi Öğretmen Davranışı”, “Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” olarak adlandırılmıştır. Ölçek 39 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, “nadiren olur, bazen olur, genellikle olur ve çok sık olur” seçeneklerinden oluşan Likert tipi dördümlü yanıt seçeneği ile yanıtlanmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri 0.46 ile 0.82; madde-toplam korelasyonları 0.35 ile 0.77; güvenirlik katsayıları ise 0.70 ile 0.89 arasında değişmektedir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular sonucu, Türkçeye uyarlanan Örgütsel İklim Ölçeği’nin kamu ilkokul ve ortaokullarının örgüt iklimini belirlemede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar sözcükler:** iklim, örgütsel iklim, örgütsel iklim ölçeği

**Abstract:** In this study, The Organizational Climate Description for Elementary Schools (OCDQ-RE) (Hoy & Tarter, 1997b) has been adapted into Turkish. The scale was applied to a 230-people- sample group. Explanatory Factor Analyses (EFA) was executed for structural validity of the scale. The results of the EFA showed that scale consisted of six factors. The factors were named as a “Supportive Principal Behavior”, “Directive Principal Behavior”, “Restrictive Principal Behavior”, “Intimate Teacher Behavior”, “Collegial Teacher Behavior” and “Disengaged Teacher Behavior” paying attention to their uses in the original scale and in Turkish. The scale consists of Likert type 39 items and four answer choices as “rarely occurs, sometimes occurs, often occurs and very frequently occurs”. Item factor loadings in the related scale range from 0.46 and 0.82, corrected item-total correlations between 0.35 and 0.77, and reliability coefficients between 0.70 and 0.89. As a result of the findings of this study, The Organizational Climate Scale was found out to be a valid and reliable measurement tool to be used in describing the organizational climate of the public elementary and secondary schools.

**Keywords:** climate, organizational climate, organizational climate scale

## GİRİŞ

Örgüt iklimi çalışmalarının geçmişinin 1930’lu yıllara kadar dayandığı söylenebilir. Çünkü Lewin, Lippitt ve White’in (1939) sosyal iklim konusundaki tartışmaları bu dönemde başlatılmıştır (Akt: Gök, 2009). Ancak örgüt ikliminin kavramsal olarak kullanılmaya başlaması ve ölçülmesine yönelik çalışmaların yapılması 1960’lı yılları bulmuştur. Örgüt iklimi çalışmalarının geçmişi çok eski tarihlere kadar dayanmasına rağmen ilgi duyulan bir konu olmaya devam etmektedir. Örgüt iklimi konusuna ilginin devam etmesinde, örgüt ikliminin çalışanların davranışları üzerindeki önemli etkisi rol oynamaktadır. Akbaba-Altun ve Memişoğlu’na göre (2011) örgüt ikliminin yaygın olarak çalışılmasının amacı iklimin örgütsel davranışı etkilemesidir. Örgüt iklimi, bir örgütteki genel hava ve duygular ile ilgili olarak kullanılmakta ve genel olarak çalışanların davranış ve ilişkilerinden oluşmaktadır. Çünkü örgüt iklimi, bir örgütteki çalışanların kurumda, dolaylı ya da doğrudan yaratmış

\* Doç. Dr. Dumlupınar Üniversitesi, kursadyilmaz@gmail.com

\*\* Doç. Dr. Dumlupınar Üniversitesi, yaltinkurt@gmail.com

oldukları çalışma ortamını ifade etmektedir. Bu anlamda örgüt iklimi gözle görülüp elle tutulamamakta, ancak hissedilebilmekte ya da algılanabilmektedir.

Schein (1992) örgüt iklimini, çalışanların örgüt hakkındaki ortak algılamaları olarak görmektedir. Örgüt iklimi, en genel anlamda insanların örgütlerinde hissettikleri duygular ve algılar olarak tanımlanabilmektedir (Akbaba-Altun, 2001). Bursalıoğlu (2000) ise örgüt iklimini, örgütün “amaç, yapı, süreç ve hava (iklim)” gibi örgütü açıklamakta kullanılan boyutlardan biri olarak görmektedir. Bursalıoğlu (2000) iklimi, kişiler ve gruplar arası ilişkilerin ürünü olarak görmektedir. Örgüt iklimi kavramı açıklanırken; iş çevresinin özellikleri, çalışanların algıları, çalışanların algılarının davranışlarını etkilemesi ve bir örgütü farklı kılan özelliklerin bütünü konularının vurgulandığı görülmektedir (Gök, 2009). Jones ve James (1979) örgüt iklimi ile ilgili olarak altı boyut belirlemiştir (Akt: Wallace, Hunt ve Richards, 1999): 1) Liderin desteği ve kolaylaştırıcılığı, 2) Çalışma grubunun işbirliği, samimiyeti ve sıcaklığı, 3) Çatışma ve belirsizlik, 4) Mesleki ve örgütsel ruh, 5) İşin önemi, çeşitliliği ve çekiciliği, 6) Karşılıklı güven duygusu.

Örgüt iklimi çalışmaları çok farklı örgütlerde çalışılmış bir konudur. Bu örgütlerden biri de eğitim örgütleridir. Eğitim örgütlerinde yapılan çalışmalarda iklim konusu okul iklimi olarak kullanılmıştır. Hoy ve Miskel (2010) okul iklimini, “bir okulu diğerinden ayıran ve okulun her bir üyesinin davranışını etkileyen okul içi çevreyle ilgili nitelikler” olarak tanımlamaktadır. Okul iklimi, öğretmen morali ve okul müdürünün liderlik tarzı gibi örgütsel işleyişi etkileyen örgütsel değişkenler ile ilgili olarak paylaşılan bakış açıları ve koşullar olarak tanımlanabilir (Conley, 2006). Bu bağlamda okul iklimi, öğretmenlerin okulun genel çalışma çevresiyle ilgili algılamalarını, formal örgüt, informal örgüt, üyelerin kişilikleri ve bunu etkileyen örgütsel liderliği kapsayan geniş bir terimdir (Hoy ve Miskel, 2010).

Birçok araştırmada okul iklimi ile okulun etkililiği arasında önemli bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örneğin Dellar’ın (1998) Avustralya’daki 30 okul üzerinde yaptığı araştırmasına göre, okula dayalı yönetim olumlu bir okul iklimi ve çalışanların ve paydaşların karar alma sürecine katılımı söz konusu olduğunda daha başarılı olmaktadır (Akt: Bush ve Middlewood, 2005; Bush, 2008). Çünkü olumlu iklim özelliklerine sahip olan okullarda öğretmenlerin bağlılığı daha yüksek (Yüceler, 2009; Korkmaz, 2011), öğrencilerin başarısı daha fazla olabilmektedir (Hoy, Hannum ve Tschannen-Moran, 1998).

Bu öneminden dolayı okul iklimini belirlemeye dönük bazı veri toplama araçları geliştirilmiş ve araştırmalar yapılmıştır. Halpin ve Croft (1963) tarafından geliştirilen “Örgüt İklimi Tanımlama Ölçeği” geliştirilen ilk veri toplama araçlarından biridir. Halpin ve Croft (1963) bu çalışmada, örgütsel iklimin boyutlarını; okul yöneticisinin davranışlarını kapsayan yüksekte bakma, yakından kontrol, harekete geçirme ve anlayış gösterme ile öğretmen davranışlarını kapsayan çözülme, engellenme, moral ve samimiyetten oluşan sekiz boyut olarak incelemiştir (Akt: Bursalıoğlu, 2000; Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991). Bu ölçek daha sonra Hoy ve arkadaşları (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991; Hoy ve Tarter, 1997a, 1997b) tarafından güncellenmiş ve uyarlanmıştır. Hoy ve arkadaşları (Hoy ve Forsyth, 1986; Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991; Hoy ve Tarter, 1997a, 1997b) okul ikliminin boyutları olarak şunları belirlemiştir (Hoy ve Miskel, 2010):

*Destekleyici müdür davranışı:* Öğretmenler için temel bir ilgiyi yansıtmaktadır. Okul müdürü öğretmenleri dinler ve önerilere açıktır. Öğretmenlere gerçekçi ve sık övgüde bulunulur. Eleştirileri yapıcıdır.

*Emredici müdür davranışı:* Okul müdürü otokratik davranışlar sergiler. Katı ve sıkı bir gözetim vardır. Bu tür davranışta müdür, en küçük detaylara kadar bütün öğretmen ve okul etkinliklerini yakından ve sürekli takip etmektedir.

*Kısıtlayıcı müdür davranışı:* Müdür öğretmenin işine yardımcı olmaktan daha çok engel olmaktadır. Öğretmenlere gereksiz kırtasiye işleri, komite gereklilikleri, rutin görevler ve yoğun işler yüklemektedir.

*Meslektaşlar arası işbirlikçi öğretmen davranışı:* Öğretmenler, kendi aralarındaki mesleki davranışları desteklerler. Öğretmenler hırslı, kabul edici, birbirlerine yardımcı ve meslektaşlarının profesyonel yeterliliğine saygılıdır.

*Samimi öğretmen davranışı:* Okul içerisindeki güçlü ve yakın sosyal destek ağını yansıtmaktadır. Öğretmenler birbirlerini çok iyi tanımakta, yakın arkadaşlıklar kurmakta ve sık sık bir araya gelmektedir.

*Umursamaz öğretmen davranışı:* Anlama ve profesyonel etkinliklere odaklanma eksikliğini yansıtmaktadır. Öğretmenler, sadece zaman doldurmaktadır. Davranışları olumsuzdur ve meslektaşlarını eleştirirler.

Bu çalışmada Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilen Örgütsel İklim Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak için Örgütsel İklim Ölçeği Türkçeye çevrilmiş, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

## YÖNTEM

Bu bölümde, çalışma grubunun özellikleri ve ölçeğin uyarlama sürecinin ayrıntıları yer almaktadır.

### 2.1. Çalışma Grubu

Araştırmada, Hoy ve Tarter (1997b) tarafından geliştirilen Örgütsel İklim Ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır. 2011–2012 eğitim-öğretim yılında Kütahya il merkezinde görev yapan ve çalışmaya gönüllü olarak katılan 230 ilköğretim okulu öğretmeni çalışma grubunu oluşturmaktadır. Ölçek geliştirme çalışmalarında, faktör analizi yapılabilmesi için ne büyüklükte bir örnekleme ulaştırılması gerektiği konusunda alanyazında farklı görüşler bulunmaktadır. Genel olarak örneklem büyüklüğünün ölçekteki madde sayısının 5–10 katı kadar olması istenmektedir (Kline, 1994; Pett, Lackey ve Sullivan, 2003; Tavşancıl, 2005). Araştırmada örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için madde sayısının 5 katına ulaştırılması planlanmıştır. Örgütsel İklim Ölçeği (ÖİÖ) 42 maddeden oluşmaktadır. Ölçeklerin geri dönüşünde eksiklikler ve özensiz doldurulmuş ölçekler olabileceği düşünülerek 250 ilköğretim okulu öğretmeninden görüş alınmasına karar verilmiştir. Ölçek 250 ilköğretim öğretmenine ulaştırılmış ancak kullanılabilir durumda olan 230 ilköğretim formu üzerinde analizler yapılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerinin % 56.5'i sınıf öğretmeni (n=130), % 43.5'i branş öğretmenidir (n=124). İlköğretim okulu öğretmenlerin hizmet süreleri 1 ile 39 yıl arasında değişmektedir. Öğretmenlerin % 53'ü kadın (n=122), % 47'si erkektir (n=108). Katılımcıların özellikleri araştırmacıların aynı grup üzerinde daha önce yaptıkları çalışmalarla örtüşmektedir.

## 2.2. Uyarlama Çalışması

Örgütsel İklim Ölçeğinin (ÖİÖ), orijinali Hoy ve Tarter (1997b) tarafından -The Organizational Climate Description for Elementary Schools (OCDQ-RE)- geliştirilmiştir. Uyarlama çalışması için öncelikle, ölçekler İngilizce orijinal formundan araştırmacılar tarafından ayrı ayrı Türkçeye çevrilmiştir. Araştırmacılar daha sonra bir araya gelerek çevirilerdeki farklılıklar üzerinde uzlaşmaya varmışlardır. Türkçeye çevrilen ölçekler, “dil, anlam ve kültürel” açısından orijinal ölçekle karşılaştırması için üç dil uzmanının ve iyi düzeyde yabancı dil bilgisine sahip iki alan uzmanının görüşüne sunulmuştur. Uzmanların önerileri doğrultusunda düzeltilen ölçekler, anlaşılabilirlik, kolay yanıtlanabilirlik gibi özellikleri açısından değerlendirilmesi için 10 öğretmenden oluşan bir grubun daha görüşlerine sunulmuştur. Bu gruptan gelen öneriler doğrultusunda ölçeğe son hali verilerek uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Ölçekler orijinal formlarına uygun olarak Likert formatında yanıtlanacak şekilde düzenlenmiştir. Katılımcıların ifadelerine katılma düzeyleri için, “nadiren olur, bazen olur, genellikle olur ve çok sık olur” seçeneklerinden oluşan Likert tipi dörtlü derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

## 2.3. Verilerin Analizi

ÖİÖ deneme formu 250 ilköğretim öğretmenine uygulanmış, kullanılabilir durumda olan 230 tanesi ile analizler yapılmıştır. ÖİÖ'nün yapı geçerliğinin belirlenmesi amacıyla temel bileşenler analizi yöntemine dayalı Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Ölçeğin, güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayıları ve madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır.

## BULGULAR

Bu bölümde, “Örgütsel İklim Ölçeği”nin (ÖİÖ) geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

### 3.1. Açıklayıcı Faktör Analizine (AFA) İlişkin Bulgular

Ölçeğin yapı geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla yapılan faktör analizi için, öncelikle verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser Meyer Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Küresellik testi ile sınanmıştır. KMO değeri, verilerin faktör çıkarmak için uygun olup olmadığının bir ölçütüdür. Faktörleşebilirlik için bu değer 0.60'ın üzerinde olması beklenmektedir. Bartlett Küresellik testi ise, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi korelasyonlar temelinde inceler. Hesaplanan  $\chi^2$  istatistiğinin anlamlı çıkması, veri matrisinin uygun olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2009). Bu çalışmada KMO değeri 0.73 olarak bulunmuş ve Bartlett testinin sonucu da ( $\chi^2=4269.28$ ;  $p=.000$ ) anlamlı çıkmıştır. Hem KMO hem de Bartlett testi sonucu verilerin AFA için uygun olduğunu göstermektedir. Bunun yanında faktör analizi üzerinde bozucu etki yapabilecek değişkenlerin analizden çıkartılması için anti-image korelasyon tablosunda, köşegenlerde yer alan örneklem yeterlik ölçütlerine bakılmıştır. Bu değerlerin 0.5'ten büyük olması söz konusu maddenin faktör analizinin uygunluğunu göstermektedir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2005). Bu çalışmada anti-image korelasyon matrisindeki köşegen değerleri 0.51 ile 0.88 arasında değişmektedir. Dolayısıyla bu anlamda ölçekten çıkartılacak madde bulunmamaktadır.

ÖİÖ'nün faktör yapısını belirlemek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Ölçeğin faktörlerin birbirinden bağımsız olacağına yönelik öngörü nedeniyle analizde varimax dik döndürme yöntemi kullanılmıştır. AFA'da maddelerin ölçekte kalıp kalmayacağına karar vermede faktör yük değerinin alt sınırı 0.32 olarak benimsenmiştir (Tabachnick ve Fidel, 2001). AFA'nın ilk

sonuçlarına göre faktör yük değerleri 0.35'den düşük madde bulunmamaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 11 faktörlü yapısı ortaya çıkmıştır. Bu 11 faktör toplam varyansın % 69'unu açıklamıştır. Bu faktörlerde yer alan maddelerin faktör yükleri incelendiğinde ise bazı maddelerin binişik maddeler olduğu ve bazı faktörlerin de bir ya da iki madde içerdiği gözlenmiştir. Bu nedenle, yapıya ilişkin faktör sayısına karar verebilmek için faktörlerin öz değerlerine dayanan çizgi grafiği (scree plot) incelenmiştir (Büyüköztürk, 2009; Kline, 1994). Çizgi grafik ve orijinal ölçeğin faktör sayısı dikkate alınarak, verilerin altı faktörlü yapıda analiz edilmesine karar verilmiştir. Yeniden yapılan faktör analizi sonucunda, ölçek maddelerinin özdeğeri 1'den büyük altı faktör altında toplanmıştır. Söz konusu altı faktörlü yapı, toplam varyansın % 51'ini açıklamıştır. Bu faktörlerden üçü okul müdürünün davranışlarını, üçü de öğretmen davranışlarını ölçmektedir. Orijinal ölçeğe ve Türkçedeki kullanımına dikkat edilerek bu faktörler “Destekleyici Müdür Davranışı (Supportive Behavior)”, “Emredici Müdür Davranışı (Directive Behavior)”, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı (Restrictive Behavior)”, “Samimi Öğretmen Davranışı (Intimate Behavior)”, “Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı (Collegial Behavior)” ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı (Disengaged Behavior)” olarak adlandırılmıştır.

Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri incelendiğinde iki maddenin (M17 ve M24) birden fazla faktöre yüksek değerde yük verdiği ve bu faktör yük değerleri arasındaki farkın 0.10'dan az olduğu belirlenmiştir. AFA'da yüksek iki yük değeri arasındaki farkın en az 0.10 olması önerilmektedir (Büyüköztürk, 2009). Dolayısıyla bu maddeler binişik madde olarak değerlendirilerek ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca kısıtlayıcı müdür davranışı faktörü altında yüksek faktör yükü gösteren bir madde (M37), buldukları faktördeki diğer maddelerle uyumlu olmaması ve orijinal ölçekte de meslektaşlar arası işbirlikçi öğretmen davranışı faktöründe yer alması nedeniyle araştırmacılar tarafından ölçekten çıkarılmıştır. Maddeler çıkarıldıktan sonra 39 maddeye düşen ölçeğe yeniden faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Örgütsel İklim Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Müdür Davranışı			Öğretmen Davranışı		
	Destekleyici	Emredici	Kısıtlayıcı	Samimi	Meslektaşlar Arası İşbirlikçi	Umursamaz
M4	0.76					
M9	0.76					
M15	0.69					
M16	0.75					
M22	0.75					
M23	0.71					
M28	0.67					
M29	0.46					
M42	0.82					
M5		0.59				
M10		0.64				
M30		0.55				
M34		0.82				
M35		0.78				
M39		0.50				
M41		0.62				
M11			0.72			
M18			0.61			
M25			0.68			
M31*			0.59			
M36			0.52			

M2				0.68		
M7				0.79		
M13				0.47		
M20				0.76		
M27				0.62		
M33				0.58		
M38				0.81		
M1					0.62	
M6*					0.49	
M12					0.68	
M19					0.75	
M26					0.53	
M32					0.78	
M40					0.69	
M3						0.81
M8						0.53
M14						0.47
M21						0.82
Açıklanan Varyans	% 12.80	% 8.43	% 6.20	% 9.24	% 8.32	% 6.0

\* Ters kodlanan maddeler

Tablo 1’de görüldüğü gibi, ÖİÖ’nün ilk boyutu olan “Destekleyici Müdür Davranışı” boyutunda 9 madde bulunmakta ve maddelerin Varimax dik döndürme yöntemiyle döndürülmüş faktör yük değerleri 0.46 ile 0.82 arasında değişmektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı varyans % 12.80’dir. Ölçeğin ikinci boyutu olan “Emredici Müdür Davranışı” boyutunda 7 madde bulunmaktadır. Maddelerin faktör yük değerleri 0.50 ile 0.82 arasında değişmektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı varyans % 8.43’tür. Ölçeğin üçüncü boyutu olan “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” boyutunda 5 madde bulunmaktadır. Maddelerin faktör yük değerleri 0.52 ile 0.72 arasında değişmektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı varyans % 6.20’dir. Ölçeğin dördüncü boyutu olan “Samimi Öğretmen Davranışı” boyutunda 7 madde bulunmaktadır. Maddelerin faktör yük değerleri 0.47 ile 0.81 arasında değişmektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı varyans % 9.24’tür. Ölçeğin beşinci boyutu olan “Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” boyutunda 7 madde bulunmaktadır. Maddelerin faktör yük değerleri 0.49 ile 0.78 arasında değişmektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı varyans % 8.32’dir. Ölçeğin altıncı ve son boyutu olan “Umursamaz Öğretmen Davranışı” boyutunda 4 madde bulunmaktadır. Maddelerin faktör yük değerleri 0.47 ile 0.82 arasında değişmektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı varyans % 6.0’dır. Altı faktörünün birlikte açıkladığı varyans oranı ise % 51’dir.

### 3.2. Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach’s Alfa iç tutarlık katsayısı ile madde toplam korelasyonları incelenmiştir. Madde-toplam korelasyonu, ölçek maddelerinden alınan puanlar ile toplam puan arasındaki ilişkiyi açıklar. Madde-toplam korelasyonunun yüksek olması o faktördeki benzer davranışları örneklediğini ve iç tutarlılığının yüksek olduğunu gösterir (Büyüköztürk, 2009). Tablo 2’de ölçeğin madde-toplam korelasyonları ve Cronbach’s Alfa iç tutarlık katsayıları verilmiştir.

Tablo 2: Ölçeğin Madde-Toplam Korelasyonları ve Cronbach's Alfa İç Tutarlık Katsayıları

Faktörler	Madde No	Madde-Toplam Korelasyonu	Cronbach's Alfa
Destekleyici Müdür Davranışı	M4	0.69	0.89
	M9	0.68	
	M15	0.60	
	M16	0.68	
	M22	0.62	
	M23	0.62	
	M28	0.69	
	M29	0.38	
	M42	0.77	
Emredici Müdür Davranışı	M5	0.48	0.78
	M10	0.47	
	M30	0.39	
	M34	0.70	
	M35	0.63	
	M39	0.38	
	M41	0.47	
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	M11	0.53	0.73
	M18	0.35	
	M25	0.60	
	M31*	0.49	
	M36	0.46	
Samimi Öğretmen Davranışı	M2	0.56	0.82
	M7	0.71	
	M13	0.38	
	M20	0.64	
	M27	0.49	
	M33	0.48	
	M38	0.69	
Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	M1	0.53	0.80
	M6*	0.36	
	M12	0.59	
	M19	0.65	
	M26	0.42	
	M32	0.62	
	M40	0.53	
Umursamaz Öğretmen Davranışı	M3	0.47	0.70
	M8	0.49	
	M14	0.47	
	M21	0.51	

\* Ters kodlanan maddeler

Tablo 2’de görüldüğü gibi, ÖİÖ’nün “Destekleyici Müdür Davranışı” faktöründe maddelerin madde-toplam korelasyonları 0.38 ile 0.77 arasında, “Emredici Müdür Davranışı” faktöründe 0.38 ile 0.70 arasında, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” faktöründe 0.35 ile 0.60 arasında, “Samimi Öğretmen Davranışı” faktöründe 0.38 ile 0.71 arasında, “Meslektaşlar Arasında İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” faktöründe 0.36 ile 0.65 arasında ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” faktöründe 0.47 ile 0.51 arasında değişmektedir.

ÖİÖ’nün “Destekleyici Müdür Davranışı” faktörüne ilişkin Cronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.89’dur. Bu katsayı sırasıyla ikinci faktör olan “Emredici Müdür Davranışı” faktörü için 0.78; “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” faktörü için 0.73; “Samimi Öğretmen Davranışı” faktörü için 0.82, “Meslektaşlar Arasında İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” faktörü için 0.80 ve “Umursamaz

Öğretmen Davranışı” faktörü için 0.70’dir. Özetle faktörler için Cronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayılarının 0.70–0.89 arasında değiştiği görülmektedir. Hesaplanan iç tutarlılık katsayıları ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Tablo 3’te ölçeğin faktörleri arasındaki ilişkiler yer almaktadır.

Tablo 3: Ölçeğin Faktörleri Arasındaki İlişkiler

Faktörler	Destekleyici	Emredici	Kısıtlayıcı	Samimi	Meslektaşlar Arası İşbirlikçi
<b>Destekleyici</b>	-				
<b>Emredici</b>	-0.03	-			
<b>Kısıtlayıcı</b>	-0.18*	0.21*	-		
<b>Samimi</b>	0.24*	0.09	0.12	-	
<b>Meslektaşlar Arası İşbirlikçi</b>	0.22*	0.05	-0.12	0.30*	-
<b>Umursamaz</b>	-0.11	0.09	0.18*	0.05	-0.05

\* p< 0.01

Ölçeğin faktörleri arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için Pearson korelasyon katsayıları (r) hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısının 0.70 ile 1.00 arasında olması yüksek, 0.69 ile 0.30 arasında olması orta ve 0.29’un altında olması düşük düzeyde ilişki olduğu şeklinde yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2009). Analiz sonucunda, destekleyici müdür davranışı ile kısıtlayıcı müdür davranışı (r=0.18) ve umursamaz öğretmen davranışı (r=0.11) arasında ters yönlü ve düşük düzeyde; destekleyici müdür davranışı ile samimi öğretmen davranışı (r=0.24) ve meslektaşlar arası işbirlikçi öğretmen davranışı (r=0.22) arasında pozitif ve düşük düzeyde ilişki bulunmaktadır. Kısıtlayıcı müdür davranışı ile emredici müdür davranışı (r=0.21) ve umursamaz öğretmen davranışı (r=0.18) arasında pozitif ve düşük düzeyde ilişki bulunmaktadır. Samimi öğretmen davranışı ile meslektaşlar arası işbirlikçi öğretmen davranışı (r=0.30) arasında ise pozitif ve orta düzeyde ilişki bulunmaktadır.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada Hoy ve Tarter (1997b) tarafından geliştirilen Örgütsel İklim Ölçeğinin (ÖİÖ) Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Uyarlama çalışması için öncelikle, ölçekler İngilizce orijinal formundan Türkçeye çevrilmiştir. Uzman görüşleri ve ön uygulama sonrası bazı maddelerde küçük düzeltmeler yapılmış, örneklem grubuna uygulanmış ve elde edilen veriler üzerinde analizler yapılmıştır. Ölçek ilk analizde 11 faktörlü bir yapı vermiştir. Ancak çizgi grafik ve orijinal ölçeğin faktör sayısı dikkate alınarak, verilerin altı faktörlü yapıda analiz edilmesine karar verilmiştir. Bu çerçevede yeniden faktör analizi yapılmıştır. Bu faktörlerden üçü okul müdürünün davranışlarını, üçü de öğretmen davranışlarını ölçmektedir. Orijinal ölçeğe ve Türkçedeki kullanımına dikkat edilerek bu faktörler “Destekleyici Müdür Davranışı”, “Emredici Müdür Davranışı”, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı”, “Samimi Öğretmen Davranışı”, “Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” olarak adlandırılmıştır.

ÖİÖ’nün orijinal formu 42 maddeden oluşmaktadır. AFA sonucunda binişik olan iki madde ve bulunduğu faktörde yüksek yük veren ancak diğer maddelerle uyumlu olmayan bir madde ölçekten çıkarılmıştır. Böylece Ölçek, “Destekleyici Müdür Davranışı” boyutunda 9, “Emredici Müdür Davranışı” boyutunda 7, Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” boyutunda 5, Samimi Öğretmen Davranışı” boyutunda 7, Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” boyutunda 7, Umursamaz Öğretmen Davranışı” boyutunda 4 madde olmak üzere toplam 39 maddeden oluşmuştur.



Ölçek maddelerin faktör yük değerleri; “Destekleyici Müdür Davranışı” faktöründe 0.46 ile 0.82, “Emredici Müdür Davranışı” faktöründe 0.50 ile 0.82, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” faktöründe 0.52 ile 0.72, “Samimi Öğretmen Davranışı” faktöründe 0.47 ile 0.81, “Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” faktöründe 0.49 ile 0.78 ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” faktöründe 0.47 ile 0.82 arasında değişmektedir.

Ölçek faktörlerinin tek başına açıkladığı varyans oranları şöyledir: “Destekleyici Müdür Davranışı” % 12.80, “Emredici Müdür Davranışı” % 8.43, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” % 6.20, “Samimi Öğretmen Davranışı” % 9.24, “Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” % 8.32, “Umursamaz Öğretmen Davranışı” % 6.0, Altı faktörünün birlikte açıkladığı varyans oranı ise % 51’dir. Sosyal Bilimlerde açıklanan varyans oranlarının tek faktörlü ölçeklerde % 30 (Büyüköztürk, 2009), çok faktörlü ölçeklerde ise % 40 ile % 60 arasında olmasının yeterli olduğu belirtilmektedir (Scherer, Wiebe, Luther ve Adams, 1988 Akt: Tavşancıl, 2005).

Ölçeğin güvenirliliği için Cronbach’s Alfa iç tutarlık katsayısı ile madde toplam korelasyonları incelenmiştir. ÖİÖ’nün “Destekleyici Müdür Davranışı” faktöründe maddelerin madde-toplam korelasyonları 0.38 ile 0.77, “Emredici Müdür Davranışı” faktöründe 0.38 ile 0.70 arasında, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” faktöründe 0.35 ile 0.60 arasında, “Samimi Öğretmen Davranışı” faktöründe 0.38 ile 0.71 arasında, “Meslektaşlar Arasında İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” faktöründe 0.36 ile 0.65 arasında ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” faktöründe 0.47 ile 0.51 arasında değişmektedir. Madde-toplam korelasyonun  $\geq 0.30$  olması maddelerin ayırt edicilik gücünün yüksek olduğu şeklinde değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2009).

ÖİÖ’nün Cronbach’s Alfa iç tutarlık katsayısı ise “Destekleyici Müdür Davranışı” faktörüne 0.89, “Emredici Müdür Davranışı” faktörü için 0.78; “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” faktörü için 0.73; “Samimi Öğretmen Davranışı” faktörü için 0.82, “Meslektaşlar Arasında İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” faktörü için 0.80 ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” faktörü için 0.70 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan iç tutarlık katsayıları ölçeğin güvenirliliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2004). Hoy ve Tarter (1997b) tarafından geliştirilen orijinal ölçeğin faktörlerinin Cronbach’s Alfa iç tutarlık katsayıları ise şöyledir: “Destekleyici Müdür Davranışı” için 0.94, “Emredici Müdür Davranışı” için 0.88; “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” için 0.81; “Samimi Öğretmen Davranışı” faktörü için 0.83, “Meslektaşlar arasında İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” için 0.87 ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” faktörü için 0.78’dir.

Sonuç olarak Okullarda Örgütsel İklim Ölçeğinin nihai formu 39 maddeden oluşmakta ve tüm maddeler; “1-nadiren olur”, “2-bazen olur”, “3-genellikle olur” ve “4-çok sık olur” şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekte ters puanlanan iki madde bulunmaktadır. Her bir faktörde farklı sayıda madde bulunduğundan, her bir faktörden alınan puanın, ilgili faktörün madde sayısına bölünmesi ve 1–4 arası bir ortalamaya dönüştürülerek birbiri ile karşılaştırılabilir hale getirilmesi gerekir. ÖİÖ’nün her bir faktörden alınan puanın yükselmesi, örgüt iklimine etki eden o faktördeki davranışların artışı göstermektedir. Örneğin Destekleyici Müdür Davranışı faktöründen alınan puanın yükselmesi okul müdürünün destekleyici davranışlarının daha fazla olduğu, Emredici Müdür Davranışı faktöründen alınan puanın yükselmesi okul müdürünün otoriter davranışlarının daha fazla olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Bu anlamda ölçekten toplam puan alınmamaktadır. Ancak okul düzeyinde örgüt ikliminin belirlenebilmesi için standartlaştırılmış bir puan hesaplanabilmektedir. Bu puanın hesaplanmak için aşağıdaki yol izlenebilir (Hoy ve Tarter, 1997b).

Öncelikle her bir faktör için, o faktördeki maddelerin toplamı alınmalı ve toplam puanın aritmetik ortalama ve standart sapması hesaplanmalıdır. Daha sonra bu puanlara bağlı olarak her bir faktör için Standartlaştırılmış Puan (SP) hesaplanmalıdır. Aşağıda bu hesaplanmanın nasıl yapılacağı

gösterilmiştir. Formülde; Destekleyici Müdür Davranışı “DMD”, Emredici Müdür Davranışı “EMD”, Kısıtlayıcı Müdür Davranışı “KMD”, Samimi Öğretmen Davranışı “SÖD”, Meslektaşlar Arasında İşbirlikçi Öğretmen Davranışı “İÖD” ve Umursamaz Öğretmen Davranışı “UÖD”, Toplam Puan (TP), Aritmetik Ortalama “AO”, Standart Sapma “SS” kısaltması ile kullanılmıştır.

$$SPDMD = 100 \cdot (TP \text{ DMD} - AODMD) / SSDMD + 500$$

$$SPEMD = 100 \cdot (TPEMD - AOEMD) / SSEMD + 500$$

$$SPKMD = 100 \cdot (TPKMD - AOKMD) / SSKMD + 500$$

$$SPSÖD = 100 \cdot (TPSÖD - AOSÖD) / SSSÖD + 500$$

$$SPIÖD = 100 \cdot (TPIÖD - AOİÖD) / SSIÖD + 500$$

$$SPUÖD = 100 \cdot (TPUÖD - AOUÖD) / SSUÖD + 500$$

Her bir faktör için standartlaştırılmış puanlar hesaplandıktan sonra, okul müdürlerinin ve öğretmenlerin, örgüt iklimi açısından açıklık düzeyleri aşağıdaki gibi hesaplanabilir.

$$\text{Müdürler için} = [SPDMD + (1000 - SPEMD) + (1000 - SPKMD)] / 3$$

$$\text{Öğretmenler için} = [SPSÖD + SPIÖD + (1000 - SPUÖD)] / 3$$

Okul müdürlerinin ve öğretmenlerin, hesaplanan açıklık düzeylerinin yorumlanmasında ise aşağıdaki ölçütler kullanılmaktadır:

> 600 ise	“çok yüksek”,
551-600 arasında	“yüksek”
525-550 arasında	“ortalamanın üzeri”
511- 524 arasında	“ortalamanın biraz üzeri”
490- 510 arasında	“ortalama”
476- 489 arasında	“ortalamanın biraz altı”
450- 475 arasında	“ortalamanın altı”
400-449 arasında	“düşük”
<400	“çok düşük”

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin belirlenmesine yönelik bulgular birlikte değerlendirildiğinde, ölçeğin kamu ilkokul ve ortaokullarının örgüt ikliminin belirlenmesinde kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir araç olduğu ifade edilebilir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, bu çalışma kapsamında uyarlanan aracın, ilgili alanyazındaki önemli bir eksikliği gidereceği, bundan sonraki çalışmalarda kullanılabilir psikometrik nitelikleri yeterli bir ölçme aracı olma özelliği taşıdığı belirtilebilir. Ancak ölçeğin kamu ilkokul ve ortaokulları dışında özel okullarda ve özel dersanelerde kullanılması durumunda, bu gruplar için de geçerlik ve güvenilirlik kanıtlarının üretilmesi yararlı olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akbaba-Altun, S. (2001). *Örgüt sağlığı*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Akbaba-Altun, S. ve Memişoğlu, S. P. (2011). Çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirmenin okul iklimine etkisi. *İlköğretim Online*, 10 (2), 743-756.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi İİBF.
- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Bush, T. (2008). *Leadership and management development in education*. London: SAGE.
- Bush, T., & Middlewood, D. (2005). *Leading & managing people in education*. London: SAGE.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Conley, S. (2006). Climate, school. In F. W. English (Edt.), *Encyclopedia of educational leadership and administration* (pp. 153-155). California: Sage Publications Ltd.

- Gök, S. (2009). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 587-605.
- Hoy, W. K., & Forsyth, P. (1986). *Effective supervision: Theory into practice*. New York: Random House.
- Hoy, W. K., Hannum, J. & Tschannen-Moran, M. (1998). Organizational climate and student achievement: a parsimonious and longitudinal view. *Journal of School Leadership*, 8 (4), 336-359.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi*. (Çev. Edt: S. Turan). Ankara: Nobel.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (1997a). *The road to open and healthy schools: A handbook for change, secondary edition*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (1997b). *The road to open and healthy schools: A handbook for change, elementary edition*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate*. Beverly Hills, CA: SAGE.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (1), 117-139.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi II*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Pett, M. A., Lackey, N. R., & Sullivan, J. J. (2003). *Making sense of factor analysis: the use of factor analysis for instrument development in health care research*. CA: SAGE.
- Schein, E. (1992). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston: Ally and Bacon.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Wallace, J., Hunt, J., & Richards, C. (1999). The relationship between organisational culture, organisational climate and managerial values. *The International Journal of Public Sector Management*, 12 (7), 548-564.