

## Öğretmene Değer Veren Yönetici Tutumları Ölçeğinin Geliştirilmesi

Bahri AYDIN<sup>1</sup>

### Development of the Administrator Attitudes Scale That Values the Teacher

#### Abstract

The purpose of this research; The aim is to develop a scale to determine the attitudes of administrators who value teachers. In order to develop the scale, the literature was searched and teachers and administrators were consulted for their opinions. A pool of 77 items was created from the data obtained, expert opinions were taken, and the content validity rate was calculated. At the end of the process, the scale was reduced to 33 items and applied to 429 teachers from different levels in the form of a 5-point Likert type. Various statistical analyzes were performed on the collected data to determine the validity and reliability of the scale. Expert opinions were sought for the content validity of the scale, and exploratory factor analysis was used for construct validity. It was decided that the factor structure of the scale was unidimensional according to the principal components analysis and scree plot. The Cronbach's alpha value for the reliability of the scale was found to be .988. The final form of the scale applied to the teachers consisted of 33 items. According to expert opinions and exploratory factor analysis results, it was not necessary to remove any item from the scale. When all these results are evaluated, it can be said that the scale is usable. The scale can be applied to teachers in preschool, primary school, secondary school and secondary education institutions.

**Keywords:** School administrator, Teacher, Value, Scale deveelopment.

#### Özet

Bu araştırmanın amacı; öğretmene değer veren yönetici tutumlarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmektir. Ölçeğin geliştirilmesi için alan yazın taranmış, öğretmen ve yönetici görüşlerine başvurulmuştur. Elde edilen verilerden 77 maddelik bir havuz oluşturulmuş, uzman görüşleri alınmış, kapsam geçerlik oranı hesaplanmıştır. Süreç sonunda ölçek 33 maddeye indirilmiş, beşli Likert tipi şeklinde farklı kademelerden 429 öğretmene uygulanmıştır. Toplanan veriler üzerinde ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini belirlemek için çeşitli istatistik analizler yapılmıştır. Ölçeğin kapsam geçerliliğine yönelik uzman görüşlerine başvurulmuş, yapı geçerliği için de açılımlı faktör analizinden yararlanılmıştır. Temel bileşenler analizi ve yamaç grafiği sonuçları ölçeğin tek boyutlu (Değer verme) olduğunu göstermiştir. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach alfa değeri .988 olarak bulunmuştur. Öğretmenlere uygulanan ölçeğin nihai formu 33 maddeden oluşmaktadır. Uzman görüşleri ve açılımlı faktör analizi sonuçlarına göre ölçekten herhangi bir madde çıkarılmasına gerek duyulmamıştır. Tüm bu sonuçlar değerlendirildiğinde ölçeğin kullanılabilir olduğu söylenebilir. Ölçek, okul öncesi, ilkökul, ortaokul, ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlere uygulanabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul yöneticisi, Öğretmen, Değer verme, Ölçek geliştirme.

#### Introduction

The purpose of this research; The aim is to develop a scale to determine the attitudes of administrators who value teachers. In order to develop the scale, the literature was searched and teachers and administrators were consulted for their opinions

<sup>1</sup> Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, bahriaydin@ibu.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-1720-6334

## Methodology

For the development of the scale; First of all, the literature was scanned, interviews were held with teachers and administrators, and interview forms were distributed to teachers. After all these studies, 77 items related to the scale were created and expert opinions were sought. For each of the scale items, KMO was calculated based on expert opinions, and the number of items decreased to 33. The scale was applied to 429 teachers, exploratory factor analysis, Kaiser Meyer Olkin (KMO) and Bartlett tests were performed. Principal component analysis was chosen as the factorization method in exploratory factor analysis. To test the reliability of the scale, the Cronbach Alpha reliability coefficient was examined.

## Findings

Principal component analysis was chosen as the factorization method in exploratory factor analysis. Büyüköztürk (2002) states that principal component analysis aims to reduce variables and reach meaningful conceptual structures, and states that it is the most frequently and widely used statistical technique in practice and is relatively easy to read. During the determination of the number of factors, the eigenvalue coefficient, the variance rates explained by the factors, and the scree plot drawn based on the eigenvalues of the factors are taken into account. It is stated that the sample size should be taken into account in deciding the size of the factor load value (Şencan, 2005). Kim-Yin (2004, cited by Şencan, 2005) suggested certain sample sizes in order to decide whether an item should remain on the scale. Accordingly, the sample size should be at least 350 for an item with a factor load of 0.30. As a result of the analysis, two factors with an eigenvalue greater than 1 appear. The contribution of the first factor to the explanation of the total variance is 72.95%. However, the contribution of the second factor to the explanation of the total variance is 3.3%. In addition, the slope graph was examined, when the graph is examined, it is observed that there is a rapid decrease after the first factor and after this point, the graph follows a horizontal course. According to Can (2017), the place where there is a decrease with a high slope in the graph shows the number of important factors. As seen in the figure, the line segment between two points means one dimension. The graph turns into a flat plateau after a certain point. This means that the factors that occur after this point cannot be distinguished (Aksu et al., 2017). As a result; It can be said that the scale is one-dimensional considering the factor analysis results, scree plot and the total variance explained. To test the reliability of the scale, the Cronbach Alpha reliability coefficient was examined. According to Büyüköztürk (2009), a reliability coefficient above 0.70 is sufficient. The Cronbach's Alpha analysis value, which is a reliability test, was found to be .988. Therefore, it can be said that the cronbach's alpha value of the scale is sufficient for reliability.

## Conclusion and Discussion

The fact that school principals value the teachers they work with positively affects teachers' performance, productivity, commitment, etc. in the school. However, studies are needed to determine what the behaviors of the school principal who value the teacher are and to what extent they show these behaviors. With this research, a scale was developed for administrator behaviors that value teachers. The scale is one-dimensional and consists of 33 items. Statistical analyzes show

that the scale can be used in the field. The scale can be applied to teachers in preschool, primary school, secondary school and secondary education institutions.

## Giriş

Örgütler; mal, hizmet ve hem mal hem hizmet üretmek için kuruluslar. Nitelikli ve kaliteli ürünler üretmek örgütlerin amaçlarındandır. Bu amacın gerçekleşmesi önemli derecede insan faktörüne bağlıdır. Örgütün kalitesini bir yönüyle çalışanlarının kalitesi belirler. Çalışanların örgüt içindeki davranışlarını örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık vb birçok değişken etkiler. Yöneticilerin çalışanlara değer vermesi de bu değişkenlerden biridir.

Değer verme; önem verme (TDK, 2005), kıymetli olduğunu kabul etme, birine karşı sayıldığını gösterecek şekilde hareket etme, kıymet verme (Kubbealtı Sözlük, 2020) anlamlarına gelmektedir. Yöneticinin çalışana değer vermesi de örgüt içinde yöneticinin çalışanın önemsemesi, saygı duyması, varlığına kıymet vermesi anlamlarına gelir. Yöneticilerin çalışanların yaptıkları işlere, kişiliklerine ve önerdikleri düşüncelerine değer vermesi gerekir. Çünkü çalışanlar, yöneticiler tarafından değer verilme, takdir edilme ve beğenilme ihtiyaçları duyarlar (Akat, Budak, Budak, 1994). İnsan ilişkilerinin temelinde de karşılıklı değer verme, güven, saygı ve diyalog yatmaktadır (Çinkır ve Çetin, 2010: 369). Değer görme, insanın temel gereksinimlerinden biridir. İnsanların evrensel olarak özerklik (autonomy), yetkinlik (competence) ve ilişkili olma (relatedness) gibi üç temel psikolojik ihtiyaca sahip olduğu belirtilmektedir (Ryan ve Deci, 2017). Bunlardan ilişkili olma ihtiyacı, değer vermeyi de içermektedir. Çalışanlar, genel olarak kendilerine değer verildiğini hissettiren, sosyal ve fizyolojik beklentilerini karşılayan, ihtiyaç duyduğu konular hakkında bilgilendirilen, saygı gösterilen, yeteneklerine göre uygun görevler vererek kendilerine olan güven duygusunu güçlendiren, sağlıklı bir ortamda çalışmak istenmektedirler (Aktan 1999: akt Selen, 2016).

Çalışanlara değer verme ile çalışanları motive etme arasında bir ilişki vardır. Örgütlerde çalışanların arzulu ve verimli çalışmalarını sağlamak için çeşitli motivasyon araçlarından yararlanır. Bu motivasyon araçları örgütlere ve yöneticilere göre değişmektedir. Motivasyon araçları şu şekilde sınıflandırılmaktadır: 1-Ekonomik araçlar (ödül, ikramiye), 2-Psikososyal araçlar (değer verilme, beğenilme, fikrinin sorulması, takdir edilme), 3- Yönetimsel ve örgütsel araçlar (daha çekici ve uygun iş, disiplinli ve adaletli sistem, yükseltme, eğitim verilmesi, iletişim) (Yalçın ve Korkmaz, 2013; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003). Bu araştırmanın konusu olan değer verme, psikolojik motivasyon başlığı altında incelenmektedir. Ayrıca motivasyon teorileri içinde yer alan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de değer verme yer almaktadır. Maslow değer vermeyi dördüncü kademedeki saygınlık başlığı altında incelemiştir. Bu basamakta kişi, toplumda bir gruba ait olduktan sonra, gerek grup dışından gerek grup içinden kendisine sürekli değer verilmesini arzu eder (Yıldırım, 2009).

Öğretmenlerin daha verimli çalışması bir yönüyle güçlü bir örgüt kültürüne bağlıdır. Güçlü bir kültüre sahip okullarda; bireyler kendilerini daha iyi ve motive olmuş hissederler; mutlu aile havası vardır; mesleğe yönelik olumlu duygular okulda hakimdir, bireyler değişime açıktırlar, paylaşım, güven ve değer verme duygusu temel unsurdur (Özdemir, 2006). Örgüt kültürünün kalite kültürünü yansıtması için örgütün sahip olması gereken temel özellikler; kalite liderliğinin sergilenmesi, uzun dönem hedeflere bağlılık ve çalışana değer vermedir (Pakdil, (2004). İnsana değer veren, insan kaynağından en geniş ölçüde istifade etmeyi hedefleyen "Önce İnsan" felsefesi örgüt kültürünün temeli olmalıdır (Aktan, 2011).

Yönetim ve örgüt kuramları da insana değer vermeyi farklı şekillerde ele almıştır. Klasik yönetim kuramlarının önemli özellikleri olarak; örgütlerin yüksek teknik ve ekonomik verimliliği hedeflemesi ve bunu ulaştırmak için tek en doğru yöntemi araması, insana değer vermemesi gösterilmektedir (Tüzün, 2012). 1930’lardan itibaren örgüt ve yönetim alanındaki gelişmelerden biri; insanın örgütlerde en önemli kaynağın olduğunun kabul edilmesi; tüm çalışanlara değer verilmesidir (Aktan, 2003). Neoklasik yönetim anlayışı, örgütsel verimlilik hedefine ancak çalışanlara gereken önemin ve değer verilmesi ile ulaşılabileceğini savunur (Çetintaş, 2016).

Yöneticilerin çalışanlara değer vermesi örgüt açısından önemli görünmektedir. Kendisine değer verildiğini hisseden çalışanların performanslarının ve verimlerinin artması olasıdır. Bu bağlamda, okul yöneticilerinin öğretmenlere ne kadar değer verildiğinin belirlenmesi gerekmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde okul yöneticilerinin öğretmenlere değer vermesi ile ilgili araştırmalara rastlanamamıştır. Dolayısıyla, okul yöneticilerinin öğretmenlere değer vermesi konusunda bir ölçek geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Bu araştırmanın amacı da; öğretmene değer veren yönetici tutumlarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmektir.

## 1. Yöntem

### 1.1. Veri toplama Aracının Hazırlanması

“Öğretmene Değer Veren Yönetici Tutumları Ölçeği”, okul yöneticilerinin öğretmenlere değer verme düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Öncelikle alan yazındaki konuyla ilgili çalışmalar taranmış; ulusal ve uluslararası alandaki çalışmalar detaylı olarak incelenmiştir. Alan yazında ölçek maddesi oluşturabilecek kapsamlı bilgiye rastlanamamıştır. Bu nedenle, okul öncesi, ilköğretim, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinden eşit oranda 24 öğretmen ve 8 yönetici, toplam 32 katılımcı ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Kolay ulaşılabilen öğretmen ve yöneticilerle çalışma yürütülmüştür. Her kademedan üç erkek, üç kadın seçilmiştir. Bununla birlikte her kademedan bir kadın, bir erkek yönetici araştırmaya dahil edilmiştir. Ayrıca, farklı kademelerde çalışan 181 öğretmene bir form üzerinden “okul yöneticiniz ne yaparsa değerli olduğunuzu hissedersiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Form dağıtılan öğretmenler de dört farklı kademedan çalışan ve eşit sayıdan oluşan öğretmenlerdir. Görüşme ve yazılı yanıtlar çerçevesinde 77 madde oluşturulmuştur. Aynı özelliği ölçen maddeler birleştirilerek madde sayısı 48’e düşürülmüştür. Kapsam geçerliğine yönelik olarak eğitim yönetimi alanından 13 alan uzmanı ölçeği incelemiş ve geri bildirim vermiştir. Maddelerin ölçme açısından uygunluğunu sorgulamak üzere 1 ölçme ve değerlendirme uzmanından görüş alınmıştır. Ayrıca 2 Türk dili uzmanının Türkçe açısından maddeleri incelemişler ve görüşlerini belirtmişlerdir. Uzmanlara gönderilen formda maddelere ilişkin; “Madde gereklidir”, “Madde kullanılabilir ancak gereksizdir”, “Madde gereksizdir” ve “Maddeye ilişkin düzeltme öneriniz varsa belirtiniz” seçenekleri yer almıştır. Ölçeğin kapsam geçerlilik oranlarının hesaplanmasında “Madde gereklidir” 3, “Madde kullanılabilir ancak gereksizdir” 2 ve “Madde gereksizdir” 1 olacak şekilde puanlanmıştır. Uzman görüşlerine dayalı olarak her bir madde için Kapsam Geçerlilik Oranı (KGO) hesaplanmıştır. KGO, maddelerin kabul veya reddinde kullanılan istatistiksel bir araçtır. KGO aşağıdaki yöntemle hesaplanmaktadır.

$$KGO = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$

Formülde, ( $n_e$ ) madde için (Madde gereklidir) ifadesi ile ilgili görüş bildiren uzman sayısını; (N) de görüş bildiren toplam uzman sayısını belirtmektedir. Lawshe (1975) ölçek maddelerinin en az 5, en fazla 40 uzman tarafından değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir (akt: Limon, 2019). Ayrıca aday maddeler için uzman sayısına göre KGO ölçütleri belirlenmiştir. Buna göre 13 uzman görüşüne göre KGO'nun .51 değerinden daha düşük 17 maddesi ölçekten çıkarılmış, madde sayısı 31'e düşürülmüştür. Ancak gelen öneriler doğrultusunda birden fazla özelliği ifade eden maddelerin ayrıştırması nedeniyle madde sayısı 33 olmuştur. Böylece ölçek ön uygulamaya yapmaya hazır hale gelmiştir.

Ölçekte yer alan maddeler için “Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde beşli Likert tipi derecelendirme yapılmıştır. Ön uygulamada ölçeğin kaç katılımcıya uygulanacağına ilişkin farklı görüşler öne sürülmektedir. Madde sayısının on katı (Şencan, 2005) olarak düşünüldüğünde, ölçeğin 33 maddesi bulunduğu en az 330 katılımcı olması gerektiği söylenebilir. Ancak bu ölçek; okul öncesi, ilkökul, ortaokul ve liseden toplam 429 öğretmene uygulanmıştır. Bu da madde sayısının on üç katı olup istatistiksel analiz için yeterli görülmüştür. Ölçek Google Form üzerinden hazırlanmış, oluşan link katılımcılara gönderilmiş böylece ölçeğin uygulanması sağlanmıştır.

### 1.2. Verilerin Analizi

Ölçeğin yapı geçerliğini ve ölçeğin faktör yapısını belirlemek için açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Öncelikle ön uygulamadan elde edilen verilerin açımlayıcı faktör analizine uygunluğu Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett testi sonuçlarına göre değerlendirilmiştir. Ölçeğin faktör analizi için KMO test değerinin 0.980 olduğu belirlenmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi değerinin 0.7 ve üzeri “iyi” olarak değerlendirmektedir. Dolayısıyla faktör analizi yapmak için örneklem büyüklüğünün “yeterli” olduğu söylenebilir (Can,2017). Bu çalışmada elde edilen Bartlett Küresellik Testi sonucuna göre  $p=0.000$  olarak bulunmuştur ( $p<.05$ ). Bartlett Küresellik Testinin anlamlı çıkması; ölçek maddeleri arasında yüksek korelasyonun olduğunu ve bunun maddeler arasında ortak faktör oluşturma olasılığını artırdığını göstermektedir. Hem KMO, hem de Bartlett testi sonuçları verilerin faktör analizi yapmaya engel olmadığını göstermektedir. Tablo 1’de KMO ve Bartlett testi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 1.** Öğretmene Değer Veren Yönetici Tutumları Ölçeğinin KMO Testi ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

<b>KMO Testi</b>		.980
<b>Bartlett Küresellik Testi</b>	Ki-Kare	18867,337
	Sd	528
	P	.000

Açımlayıcı faktör analizinde faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi seçilmiştir. Büyüköztürk (2002) temel bileşenler analizinin, değişken azaltmayı ve anlamlı kavramsal yapılara ulaşmayı amaçladığını belirterek, uygulamada en sık ve yaygın olarak kullanılan ve görece olarak da okunması kolay bir istatistiksel teknik olduğunu ifade eder. Faktör sayısının belirlenmesi aşamasında öz değer katsayısı, faktörlerin açıkladığı varyans oranları ve faktörlerin öz değerlerine dayalı çizilen yamaç grafiği dikkate alınmaktadır. Öz değeri 1 ya da

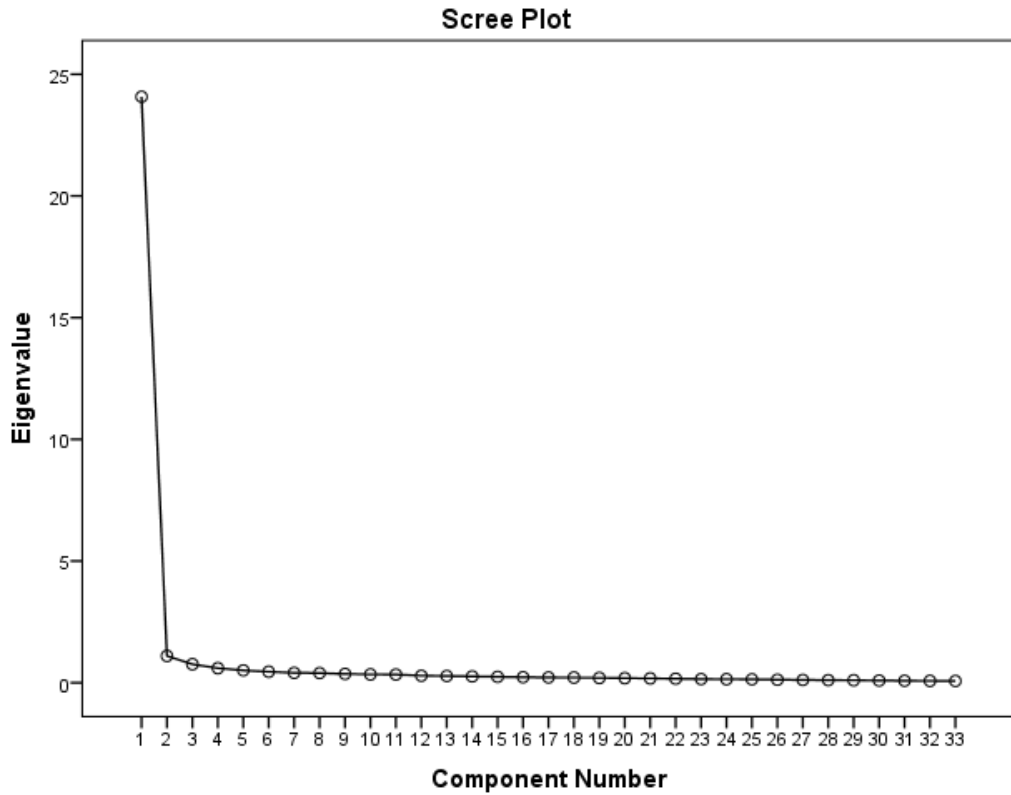
1’den büyük faktörler önemli sayılmaktadır (Büyüköztürk, 2012). Kim-Yin (2004, aktaran Şencan, 2005) bir maddenin ölçekte kalabilmesinde, faktör yükü 0,30 olan bir madde için örneklem büyüklüğünün en az 350 olması gerektiğini belirtmektedir.

**Tablo 2.** Öğretmene Değer Veren Yönetici Tutumları Ölçeğinin Özdeğer İstatistiğine Bağlı Boyut Sayısı ve Açıklanan Varyans Yüzdesi

Bileşenler	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	24,075	72,955	72,955
2	1,101	3,338	76,293
3	,760	2,302	78,595
4	,598	1,812	80,407
5	,509	1,542	81,949
6	,454	1,375	83,324
7	,408	1,235	84,559
8	,397	1,202	85,761
9	,366	1,108	86,869
10	,342	1,037	87,906
11	,338	1,024	88,929
12	,289	,875	89,805
13	,276	,837	90,642
14	,259	,786	91,428
15	,243	,737	92,165
16	,227	,687	92,852
17	,218	,660	93,512
18	,212	,643	94,155
19	,197	,597	94,752
20	,188	,569	95,321
21	,179	,544	95,865
22	,164	,497	96,361
23	,150	,454	96,815
24	,145	,438	97,253
25	,138	,419	97,673
26	,124	,376	98,048
27	,114	,346	98,394
28	,108	,328	98,722
29	,102	,308	99,030
30	,092	,278	99,308
31	,081	,247	99,555
32	,077	,233	99,787
33	,070	,213	100,000

Tablo 2 incelendiğinde özdeğeri 1’den büyük iki faktör görünmektedir. Birinci faktörün toplam varyansı açıklamasına getirdiği katkı %72,95’tir. Ancak ikinci faktörün toplam varyansın açıklanmasına getirdiği katkı %3,3’tür. Alan yazında bu katkı %5’in altına düştüğünde önceki faktörün son faktör olduğuna karar verilebileceği (Can, 2017) belirtilmektedir.

Faktör sayısına karar vermede yamaç grafiğinden de yararlanılmaktadır. Faktörlerin öz değerlerine bağlı çizilen yamaç grafiğine Şekil 1’de yer verilmiştir.



**Şekil 1.** Öğretmene Değer Veren Yönetici Tutumları Ölçeğine Ait Yamaç Grafiği

Şekil 1’deki grafik incelendiğinde, birinci faktörden sonra hızlı bir düşüş olmuş, daha sonra grafik yatay olarak devam etmiştir. Can (2017)’a göre grafikte yüksek bir eğimle düşüşün olduğu yer faktör sayısını gösterir. Şekilde görüldüğü gibi her iki nokta arasındaki doğru parçası bir boyut anlamına gelmektedir. Grafik belli bir noktadan sonra düz platoya dönüşmektedir. Bunun anlamı bu noktadan sonra oluşan faktörlerin ayırt edilemediğidir (Aksu ve diğerleri, 2017).

Faktör sayısını belirlemedeki diğer bir yaklaşım ise açıklanan varyans oranıdır. Tek faktörlü desenlerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olması yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2012). Bu açıdan analiz sonucunda ilk faktörün varyansı açıklama oranı %72,95 olarak bulunmuştur.

Sonuç olarak; yapılan faktör analizi sonuçları, yamaç grafiği ve açıklanan toplam varyans dikkate alındığında ölçeğin tek boyutlu olduğu söylenebilir. Bu boyut da değer verme boyutu olarak adlandırılmıştır.

**Tablo 3.** Öğretmene Değer veren Yönetici Tutumları Ölçeği Maddelerinin Ortak Varyans ve Faktör Yükleri

Madde No	Ortak Varyans	Faktör Yükü	Madde No	Ortak Varyans	Faktör Yükü
1	,686	,828	18	,690	,831

2	,617	,786	19	,706	,840
3	,726	,852	20	,718	,847
4	,746	,864	21	,761	,873
5	,748	,865	22	,705	,839
6	,689	,830	23	,658	,811
7	,723	,850	24	,705	,839
8	,772	,878	25	,655	,809
9	,687	,829	26	,802	,896
10	,766	,875	27	,789	,888
11	,722	,849	28	,786	,887
12	,723	,851	29	,764	,874
13	,752	,867	30	,858	,926
14	,748	,865	31	,796	,892
15	,704	,839	32	,620	,788
16	,715	,845	33	,740	,860
17	,796	,892			

Tablo 3 incelendiğinde maddelerin ortak varyans değerleri .786 ile .926 arasında değişmektedir. Ortak varyansın .10'dan küçük olması halinde madde ile ilgili bir problem olma ihtimali yüksektir (Çokluk ve diğerleri, 2016). Faktör yük değerlerinin .45 ve daha üstünde olması seçim için iyi bir ölçüdür (Büyüköztürk, 2002). Faktör yük değerleri incelendiğinde tüm maddelerin faktör yük değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle ölçeğin tüm maddelerinin ölçekte yer alması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 4.** Öğretmene Değer Veren Yönetici Tutumları Ölçeği Maddelerinin Madde Toplam Korelasyonu ve Madde Silindiğinde Ölçeğin Cronbach Alfa Değeri

Madde No	Madde Çıkarıldığında Toplam Puanların Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Toplam Puanların Varyansı	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Ölçeğin Cronbach Alfa değeri
1	126,53	762,30	,833	.988
2	126,35	770,88	,789	.988
3	126,45	768,72	,855	.988
4	126,37	765,18	,866	.988
5	126,37	766,49	,867	.988
6	126,46	769,65	,832	.988
7	126,41	771,77	,850	.988
8	126,49	765,70	,880	.988
9	126,26	774,87	,827	.988
10	126,57	765,01	,877	.988



11	126,56	765,51	,851	.988
12	126,10	773,66	,847	.988
13	126,52	765,85	,869	.988
14	126,28	768,14	,865	.988
15	126,13	772,23	,838	.988
16	126,54	763,69	,848	.988
17	126,47	764,90	,893	.988
18	126,53	766,18	,834	.988
19	126,28	771,98	,840	.988
20	126,39	770,74	,848	.988
21	126,10	773,04	,869	.988
22	126,03	772,87	,836	.988
23	125,88	778,86	,807	.988
24	126,09	772,89	,836	.988
25	126,08	774,99	,806	.988
26	126,21	767,93	,894	.988
27	126,29	768,21	,888	.988
28	126,10	771,12	,884	.988
29	126,40	767,33	,875	.988
30	126,22	768,08	,924	.988
31	126,28	769,91	,890	.988
32	126,33	776,62	,787	.988
33	126,28	769,25	,861	.988

Ölçek Toplamı Cronbach Alfa değeri=0,988

Ölçek güvenilirliğinin test edilmesi için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısına bakılmıştır. Büyüktürk'e (2009) göre güvenilirlik katsayısının 0.70'in üzerinde olması yeterlidir. Güvenilirlik testi olan Cronbach's Alfa analizi değerinin .988 olduğu görülmüştür. Dolayısıyla ölçeğin cronbach alfa değerinin güvenilirlik için yeterli olduğu söylenebilir.

Tablo 4'e göre maddelerin toplam korelasyonları yüksek düzeydedir. Bu durum maddelerin ölçülecek özelliği ayırt etme açısından yeterli düzeyde oldukları şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca ölçekten madde çıkarıldığında toplam puan ortalamalarında ve toplam puanların varyansında büyük değişimlerin olmadığı gözlenmektedir. Bu durum, tüm maddelerin ölçeğe katkısının birbirine yakın olduğunu göstermekte, madde toplam korelasyon değerlerinin birbirine yakın olması da bunu desteklemektedir. Madde çıkarıldığında Cronbach Alfa değerlerinde değişim olmaması, maddelerin ölçeğin güvenilirliğini olumsuz etkilemediğini göstermektedir.

## 2. SONUÇ

Okul yöneticilerinin birlikte çalıştıkları öğretmenlere değer vermeleri, öğretmenlerin okul içindeki performanslarını, verimliliklerini, bağlılıklarını...vb olumlu yönde etkilemektedir. Bu bağlamda, öğretmene değer veren okul yöneticisi tutumlarının neler olduğu ve bu tutumları ne derece gösterdiklerinin belirlenmesine yönelik çalışmalara gereksinim duyulmaktadır. Yapılan alan yazın taramalarında konuyla ilgili araştırma ve ölçek geliştirmeye yönelik çalışmalara rastlanmamıştır. Bu çalışma ile öğretmene değer veren yönetici tutumlarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçekle ilgili yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda ölçek tek boyutlu (değer verme) ve 33 maddeden oluşmuştur. Yapılan istatistik analizler ölçeğin alanda

kullanılabileceğini göstermektedir. Ölçek, öğretmenlere değer veren yönetici tutumlarını saptamak amacıyla okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim öğretmenlerine uygulanabilir. Ayrıca ölçeğin, örgütsel davranışın birçok konusuyla ilişkisi kurularak alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### Kaynakça

- Akat, İ. B., G. B. Gülay (1994). *İşletme Yönetimi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Aksu ve diğerleri. (2017). *Açımlayıcı Ve Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Yapısal Eşitlik Modeli Uygulamaları*. Detay yayıncılık: Ankara.
- Aktan, C. C. (2003). *Değişim Çağında Yönetim*, İstanbul: İstanbul Sanayi Odası Yayını.
- Aktan, C. C. (2011). Organizasyonlarda İnsan Yönetimi: İnsan Mühendisliği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 3 (2), 387-406
- Büyükoztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem yayıncılık: Ankara.
- Can, A. (2017). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Pegem Akademi yayıncılık. Ankara.
- Çetintaş H. B. (2016). Yönetim Yaklaşımlarında Örgütsel İletişim Olgusunun Değerlendirilmesi, *e-gifder*, 4, (1), 173-199.
- Çinkır, Ş., Çetin K. S. (2010). Öğretmenlerin Okulda Mesleki Çalışma İlişkileri Hakkındaki Görüşleri, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (3): 353-371.
- Çokuk ve diğerleri (2016). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Pegem Akademi yayıncılık: Ankara.
- Kubbealtı Lugatı. (2020). Misalli Büyük Türkçe Sözlük. İstanbul: Kubbealtı neşriyat.
- Limon, İ. (2019). *Eğitim Örgütlerinde Değişim Yorgunluğu, Eğitim Politikaları Bağlamında Moral Yitimi Ve İş Performansı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, B.A.İ.B.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bolu.
- Özdemir, A. (2006). Okul Kültürünün Oluşturulması Ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen Ve Onlarda Gözlenen Davranışlar, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 4(4), 411-433.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, And Wellness: Guilford Publications*.
- Pakdil, F. (2004). Kalite Kültürünü Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Derleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (3), 167-183.
- Sabuncuoğlu, Z., M. V. Tüz. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. Furkan Ofset. Bursa.
- Selen, Ufuk (2016). *Çalışanların İç ve Dış Motivasyon Tekniklerine Bakış Açılarının Değerlendirilmesi; Yerel Yönetim Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı. Namık Kemal Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlik ve Geçerlilik*. Seçkin yayıncılık: İstanbul.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Nobel yayıncılık: Ankara.
- TDK. (2005). *Türkçe Sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu yayınları.
- Tüzün, K. İ. (2012). *Yönetimde Erken Dönem: Klasik ve Neo Klasik Yaklaşımlar*. Örgüt Kuramları. İstanbul: Beta.
- Yalçın, H., M. E. Korkmaz. (2013). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Motivasyon Durumları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi The Journal of International Social Research*. 6 (26), 602-609.
- Yıldırım, S. (2009). *İlköğretim Okullarında Yöneticilerin Sınıf Öğretmenlerini Güdüleme*

*Davranışları Ve Gerçekleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Ve Yönetici Görüşleri (Konya İli Örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya*