

Okullardaki Örgütsel Belirsizlik Düzeyini Belirleme Ölçeği'nin Geliştirilme Çalışması^{1*}

Esef Hakan TOYTOK

Doç. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,
Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü
hakantoytok@hotmail.com
Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-3638-1901>

Merve YAVUZ

Bilim Uzmanı, Çukurova Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Okul Öncesi Ana Bilim Dalı Doktora Öğrencisi
yavuzmerve93@gmail.com
Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-4163-087X>

Öz

Bu araştırmanın amacı yönetici ve öğretmenlerin okullarda karşılaştıkları belirsizlik durumları karşısında verdikleri tepkileri belirlemek ve buna etki eden değişkenleri incelemektir. Bu araştırma bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. Pilot uygulamanın evreni Siirt'in Kurtalan ilçesindeki, ikinci uygulamanın evreni ise Siirt il merkezindeki devlet okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerdir. Uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma verileri, araştırmacı tarafından geliştirilen "Okullardaki Örgütsel Belirsizlik Ölçeği" ile toplanmıştır. Ölçek geliştirme sürecinde; ilk olarak literatür taranmıştır, ardından sorular oluşturularak alan uzmanı görüşü alınmıştır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile geliştirilen ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiştir. Bunun sonucunda ölçek, 25 maddeli ve Örgütsel Belirsizliğe Dayalı (ÖBD) Örgütsel Olumsuzluklar, ÖBD Yönetimsel Uygulamalar ve ÖBD Bireysel Olumsuzluklar olmak üzere üç boyutlu bir yapıya sahiptir. Elde edilen ölçeğin istenilen teorik yapıyı yüksek oranda ölçtüğü saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Belirsizlik, Örgütsel Belirsizlik, Okul, Kaos.

¹ Makale Geliş/Kabul Tarihi: 25.05.2020 / 15.09.2020

* Bu makale birinci yazar danışmanlığında ikinci yazar tarafından hazırlanan "Okullardaki Örgütsel Belirsizlik Düzeyinin Belirlenmesi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Künye Bilgisi: Toytok, E.H. ve Yavuz, M. (2020). Okullardaki Örgütsel Belirsizlik Düzeyini Belirleme Ölçeği'nin Geliştirilme Çalışması. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17 (2), 799-823. DOI: 10.33437/ksusbd.742253

Study on The Development of Organizational Uncertainty Levels Scale in Schools

Abstract

The purpose of this study is to determine the responses of administrators and teachers against the uncertainties they face in schools and to examine the variables affecting them. This research is a scale development study. The population of the pilot application is the administrators and teachers based in Kurtalan district of Siirt and the population of the second application is the administrators and teachers who work in public schools located in the province of Siirt. The convenience sampling method was used. The data were collected by the "Scale of Organizational Uncertainty in Schools" developed by the researcher. During the scale development process; First, the literature was scanned, then questions were created and opinion of the field expert was taken. The reliability and validity of the scale developed by exploratory and confirmatory factor analysis was tested. As a result, it has a three-dimensional structure with 25 items, including Organizational Uncertainty-Based Negativities (OCD), OCD-Administrative Practices, and OCD Individual Negativities. It was determined that the scale obtained highly measures the desired theoretical structure.

Keywords: Uncertainty, Organizational Uncertainty, School, Chaos.

GİRİŞ

İnsanların bir arada yaşamaya başlamasıyla yaşam koşullarında kaçınılmaz olarak çeşitli değişimler meydana gelmiş, meydana gelen değişimler hem bireysel hem de toplumsal olarak öngörülebilir ve öngörülemez etkilere neden olmuştur. Aynı zamanda toplumun içindeki formel ve informel yapılar bu değişimlere uyum sağlamaya çalışmaktadır (Aydın, 2014). Aynı insanlar gibi örgütler de bu değişimlerden olumlu ya da olumsuz bir şekilde doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etkilenmektedir. Bunun sonucunda örgütlerde yaşanan değişimlere adaptasyon sağlanması sürecinde, işgörenler arasında karmaşa ve kaos ortamları oluşabilmektedir. Örgüt kavramını Barnard (1938), ortak bir amacı gerçekleştirmek için birden fazla kişinin güç ve yeteneklerini birleştirdiği sistemli yapılar olarak tanımlarken, kaos kavramını ise Çinli fizikçi Hao Bai-Lin, periyodikliği olmayan bir düzen türü olarak adlandırmıştır (Gleick, 1996; Eren,

2020). Örgütlerde oluşan kaotik ortam, ortaya çıkışı esnasında duruma özgü belirsizliklere neden olabilmektedir. Belirsizlik de kaos gibi, örgütlerde doğal olarak ortaya çıkan, örgütün bütün alanlarında etkisini gösteren, olumlu yönlerinin yanı sıra olumsuz tarafları da olan bir durumdur. Nasıl ki fizikte sürtünme görmezden gelinemeyecek bir yapı ise, evrende de belirsizlik görmezden gelinemeyecek bir yapı olarak kabul edilmesi gereklidir (Armutlulu, 2014). Belirsiz, belirlinin karşıtı olmasının yanı sıra, sadece kesin olanın iyi olduğu görüşü sebebiyle kötü (olumsuz) olarak nitelendirilmektedir (Moles, 2018). Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre ise belirsizlik "belirsiz olma durumu, belgisizlik, müphemiyet (anlaşılmazlık) ve vuzuhsuzluk (açık olmama)" olarak açıklanmaktadır. Örgütler değişim durumlarına ya da problemlerine çözüm bulamadıkları zaman belirsizliğe girerler (Tınaztepe, 2010; Polat, 2015). İşte örgüt ortamında yaşanan bu belirsizliğe örgütsel belirsizlik denmektedir. Bu bağlamda örgütsel belirsizlik kavramını, örgütlerde yaşanan belirli ya da belirsiz süreçlerde, neyin nasıl yapılacağıının belli olmaması durumunda ortaya çıkan karmaşa ve kaos olarak tanımlayabiliriz.

Eğitim örgütleri denilince akla gelen ve en yaygın olan kurumlar şüphesiz okullardır. Aynı zamanda okullar açık ve sosyal bir sistem yapısına sahip oldukları için değişimin de en çok yaşandığı örgütlerdir. Sınıf ortamında şekilsel düzenlemelerin yapılması fiziksel değişim kategorisine; öğretim programlarının o günün koşul ve ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlenmesi ve sınav sisteminde yapılan değişiklikler ise programsal değişim kategorisine örnek olarak gösterilebilir. Dolayısıyla eğitim kurumlarında yaşanan değişimler Hofstede'in (2011) de belirttiği üzere, hem örgütü oluşturan bireylerde hem de örgütün işleyişinde çeşitli problemlere neden olmaktadır. Örneğin; örgütü oluşturan bireylerde stres veya kaygı seviyesinin yükselmesi gibi olumsuz duygu durumları yaratabilir. Diğer taraftan değişimin açığa çıkardığı dinamizm örgüt için itici ve ateşleyici unsur olarak da karşımıza çıkabildiği görülmektedir (Bakioğlu & Demiral, 2013; Eren, 2015). Bu nedenle belirsizliklerden kaynaklı olumsuz sonuçların, diğer örgütlerde olduğu gibi okullarda da düzeni bozmak suretiyle kaos ve belirsizlik ortamı yaratması beklenen bir durumdur.

Okul içinde oluşan kaos ortamında doğru kararlar alınabilmesi, ancak belirsizlik durumunun iyi anlaşılmasıyla mümkün olabilmektedir. Karar alma sürecinde, bir okulda bulunan yöneticiler ve öğretmenlerin kaos ortamında gelişen belirsiz durumlar karşısında sergileyecekleri davranışlar bir sonraki aşamada gerçekleşecek olan duruma etki etmektedir. Kaos teorisinde kelebek etkisi olarak adlandırılan bu durum, okullardaki işleyişin gidişatına etki edeceğinden; alınan küçük bir karar dahi büyük oranda önem arz etmektedir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin, mevcut durumu sadece bugünkü şartlara göre değil, geleceği de düşünerek değerlendirmeleri ve davranışlarında esnek olmaları belirsizlik kaynaklı olumsuzlukları en aza indirebilir. Bu bilinçle ortaya

çıkabilecek problemleri önlemek için okul yöneticileri ve öğretmenlerin, aldıkları bir kararın etkilerinin neler olabileceğinin farkında olmaları oldukça önemlidir.

Eğitim-öğretim sürecinde oluşan yeni bir durum karşısında okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin ne yapacağını bilememesi olumsuz sonuçlara sebebiyet vererek plan programda aksaklıklara, örgüt içinde de belirsizlik durumlarının yaşanmasına neden olacaktır (Clampitt, DeKoch ve Cashman, 2000). Okul ortamında hayatın akışını aksatabilecek bir problem durumu (laboratuvarda cıva gibi insan sağlığına zararlı bir maddenin bulaşı olması) eğitim kurumlarında yaşanan örgütsel belirsizliğe örnek olarak verilebilir. Böylesi durumlarda öğretmen ve yöneticilerin bilgi, tecrübe ve problem çözme yetenekleri ön plana çıkar. Sonuç olarak daha önce de belirtildiği üzere bu ve benzeri değişim durumlarında ortaya çıkan belirsizlikler hem eğitim örgütlerini oluşturan bireyler arası iletişimde olumsuz durumlara hem de örgütlerdeki iş ve işleyişte aksamalara sebep olabilecektir. Bunun sonucunda ortaya çıkacak aksamalara bağlı olarak örgüt, hedeflediği amaçlara planladığı şekilde ve zamanda ulaşamayabilecektir. Bu nedenle örgütlerde ortaya çıkan belirsizliklerin ele alınıp, analiz edilmesi oldukça önem arz eden bir durumdur. Araştırmanın amacı okullardaki örgütsel belirsizlik düzeyini ölçebilecek bir ölçek geliştirmektir. Bu bağlamda ilgili literatür incelendiğinde; Tınaztepe (2010) tarafından işletmelerde belirsizlik düzeyini belirlemeye yönelik ölçek uyarlamasının yapıldığı, Uz (2015) tarafından hayatın genelinde yaşanan belirsizlik düzeyini ölçmek amacıyla ölçek uyarlamasının yapıldığı ve Dağdaş (2018) tarafından ise eğitim ortamında öğrencilerin yaşadığı belirsizlik düzeyini belirlemeye yönelik ölçek geliştirildiği görülmüştür. Ancak okul ortamındaki öğretmen ve yöneticilerin yaşaması muhtemel belirsizlik durumlarına verdikleri tepkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya ulaşılabilen kaynaklarla sınırlı kalmak kaydıyla rastlanılmamıştır. Bu nedenle araştırma sonucunda geliştirilecek okullarda örgütsel belirsizlik ölçeği ile hem bilimsel alandaki akademik bir boşluğu doldurmak, hem de okullardaki örgütsel belirsizliği belirleyerek azaltmak amaçlanmaktadır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. Okullardaki örgütsel belirsizlik düzeyini belirleme ölçeği (OÖBÖ) geliştirilmesinde izlenen süreçler ve çalışma grubuna ait özellikler aşağıda sunulmuştur.

Evren ve Örneklem

Araştırmada iki uygulama yapıldığı için evren ve örneklem de buna göre düzenlenmiştir. Bu çalışma 2018-2019 eğitim öğretim yılında resmi Anaokul

ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. İlk uygulama Siirt ili Kurtalan ilçesinde ikinci uygulama ise il merkezinde yapılmıştır. İlk uygulamaya ilişkin evren olarak Kurtalan ilçesi seçilmiştir. Kurtalan ilçesinin evrenini 118 eğitim kurumu ve 959 yönetici-öğretmen oluşturmaktadır. İlk uygulamada Kurtalan'da öğretmen ve yöneticilere toplam 780 ölçek dağıtılmış olup bunlardan 665 tanesinin geri dönüşü sağlanmıştır. Geri dönen ölçeklerden 101 tanesi yönergeye uygun doldurulmadığı için araştırma kapsamı dışında bırakılarak 564 ölçek araştırmaya dâhil edilmiştir. İlk uygulamaya ilişkin örneklem bilgileri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Birinci Uygulamanın Örneklemine İlişkin Bilgiler

	Frekans (n)	%
Cinsiyet		
Kadın	248	44.0
Erkek	316	56.0
Görev		
Müdür	35	6.2
Müdür Yardımcısı	59	10.5
Öğretmen	470	83.3
Branş		
Okul Öncesi Öğretmeni	41	7.2
Sınıf Öğretmeni	134	23.8
Branş Öğretmeni	389	69.0
Okul Seviyesi		
Anaokulu	34	6
İlkokul	163	28.9
Ortaokul	195	34.6
Lise	172	30.5
Toplam	564	100

İlk uygulamada Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın örneklem büyüklüğü hesaplamak üzere geliştirdikleri tabloya göre; $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyindeki hesaplamalar için 0.04 sapma miktarı (örnekleme hatası) baz alındığında 375 kişiden oluşan örneklem büyüklüğü hesaplamaları genellemek için yeterli gelmektedir (Akt: Sönmez ve Alacınar, 2014). Bu bağlamda alınan 564 kişilik örneklem büyüklüğü evreni temsil etmekte yeterli olarak kabul edilebilir.

Araştırmanın ikinci uygulamasının evrenini Siirt il merkezindeki resmi okullar (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liseler) oluşturmaktadır. Bu 139 okulda toplam 2166 yönetici-öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmada Siirt il merkezindeki okullara toplam 1550 ölçek dağıtılmış olup, bu ölçeklerin 1399 tanesi geri dönmüştür. Geri dönüşü sağlanan 528 ölçek yönergeye uygun doldurulmadığından araştırma kapsamı dışında bırakılarak 871 ölçek araştırmaya

dâhil edilerek analiz edilmiştir. İkinci uygulamaya ilişkin örneklem bilgileri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. İkinci Uygulamanın Örneklemine İlişkin Bilgiler

	Frekans (n)	%
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	375	43
Erkek	496	57
<i>Görev</i>		
Müdür	41	4.7
Müdür	96	11
Öğretmen	734	84.3
<i>Branş</i>		
Sözel	298	34.3
Sayısal	172	19.7
Eşit Ağırlık	325	37.3
Yetenek	76	8.7
<i>Okul Seviyesi</i>		
Anaokulu	54	6.2
İlkokul	257	29.5
Ortaokul	272	31.2
Lise	257	29.5
Özel Eğitim	31	3.6
Toplam	871	100

İkinci uygulamada da Yazıcıoğlu ve Erdoğan’ın örneklem büyüklüğü hesaplamak üzere geliştirdikleri tabloya göre; $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyindeki hesaplamalar için 0.03 sapma miktarı (örnekleme hatası) baz alındığında 787 kişiden oluşan örneklem büyüklüğü hesaplamaları genellemek için yeterli gelmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004; Sönmez ve Alacapınar, 2014). Bu bağlamda alınan 871 kişilik örneklem büyüklüğü evreni temsil etmekte yeterli olarak kabul edilebilir.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Okullardaki örgütsel belirsizlik düzeyini belirleme ölçeği (OÖBÖ) geliştirilmesi çalışmasında ilk aşamasında konuyla ilgili gerekli literatür taraması yapılarak, alan yazındaki araştırmalar incelenmiştir. Ardından kuramsal çerçeveye bağlı olarak geliştirilmek istenilen ölçeğe ilişkin 47 maddelik bir havuz oluşturulmuştur. Madde havuzundaki soruların uzman görüşleri alınarak 39 maddelik bir yapıya ve uygun cümle yapılarına dönüştürülmüştür. Elde edilen 39 maddelik OÖBÖ’nin anlaşılabilirliği ve görünüş geçerliliğinin belirlenmesi için bilişsel görüşme uygulaması farklı branşlarda 8 öğretmen ile yapılmıştır. Bilişsel

görüşme yapılan öğretmenlerden gelen geribildirimlere göre, ölçeğin son şekli verilmiştir. Bilişsel görüşme, yeni yeni yaygınlaşmaya başlayan ve amacı katılımcıların ölçek sorularına cevap verirken kullandıkları bilişsel süreçlere açık bir şekilde odaklanmak ve bu süreçleri anlamak olan bir yöntemdir (Willis, 1999). Bilişsel görüşme; kişiye yöneltilen sorunun kapsamı, hafızadaki bilginin geri çağırılması, karar süreçleri ve cevap verme süreçleri olmak üzere dört aşamadan oluşan bir yapıya sahiptir (Toytok ve Doğan, 2019). Ölçekte yer alan maddelerin araştırmada ulaşılmak istenen yapıya hizmet edip-etmediği, katılımcıda ne anlam ifade ettiği, katılımcının maddelerden hangi anlamlar çıkardığı ve maddeleri okurken anlamada zorlanıp-zorlanmadığı gibi sorular bilişsel görüşme uygulaması sayesinde yanıtlanmaktadır. Yapılan bu uygulama sonrasında ortaya çıkan eleştirilere ek olarak yeniden uzman görüşleri alınmak suretiyle ölçeğin birinci uygulamada kullanılacak şekli oluşturularak Siirt ili Kurtalan ilçesinde uygulanmıştır. Birinci uygulama sonucunda OÖBÖ’nde ki 39 madde 34’e indirilerek, Siirt Merkezinde ikinci uygulaması yapılmıştır. Bu uygulamanın sonucunda ölçeğe son şekli verilerek 25 maddelik ve üç faktörlü yapısı oluşturulmuştur. Aşamalarla ilgili detaylı bilgiler ve tablolar bulgular bölümünde sunulmuştur. OÖBÖ dördü derecelendirilmiştir ve birden dörde kadar numaralandırılarak; 1, 2, 3 ve 4 değerleri sıralı-kategorik yapıda olsa da eşit aralıklı olduğu (1= Hiçbir zaman, 2= Ara Sıra, 3= Sıklıkla, 4= Her zaman) varsayılmıştır. 4’lü derecelendirmede 3 skala aralığı derece sayısına bölünmesiyle ($3/4=.75$) aralığı bulunmuştur.

Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışmaları

OÖBÖ’nin geçerlilik yapısını güçlendirmek için öncelikle ölçeğin ilk uygulamasında elde edilen verilerin açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve FIT model uyumluluk değerleri kontrol edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin 34 maddelik formu 25 maddeye indirgenerek 3 faktörlü yapıda ölçmek istenilen teorik yapıyı en uygun şekilde açıkladığı görülmüştür. Geliştirilen 25 maddelik son ölçek formu ilk uygulama yerinden farklı bir bölgede tekrar uygulanarak, elde edilen yeni değerlere ilişkin AFA, FIT ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) istatistiki prosedürleri uygulanarak kontrol edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada geliştirilen 3 faktörlü 25 maddelik OÖBÖ’nin birinci ve ikinci uygulama /dönüştürme sürecine ilişkin elde edilen bilgiler, araştırmanın bulgular bölümünde sunulmuştur. Analiz için veriler, R. 3.3.1 stüdyo programında (R Core Team, 2016) düzenlenmiştir. Verilerin analizi M Plus 7 programında gerçekleştirilmiştir (Muthen & Muthen, 1998-2015). Verilerin sıralandırılmış ölçekle toplanmış olduğu göz önüne alarak ağırlıklandırılmış en küçük kareler faktör analitik tekniği kullanılarak açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve sonrasında

doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Boyutların birbiriyle ilişkili olduğu sayıltısı ile hareket edilerek, ölçekte bulunan toplam faktör sayısı, açıklanan varyans, istatistiksel uyum ve faktör yükleri göz önüne alınarak belirlenmiştir. Bu şekilde belirlenen yapıya teorik olarak açıklama getirilmeye çalışılmıştır.

Her adımda model veri uyumu Ki-kare (Kline, 2015), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) (Bentler, 1990), Tucker ve Lewis'in Uyum İndeksi (TLI) (Tucker ve Lewis, 1973) ve Yaklaşık Ortalama Karekök Hatası (RMSEA) (Steiger, 1990) istatistikleri ile belirlenmiştir. Ki-kare değeri model-veri uyumsuzluğunu ifade eder ancak örneklem büyüklüğü arttıkça ki-kare değeri uyumsuzluğun miktarını daha da fazla gösterir (Kline, 2015). Bu nedenle ki-kare değerleri sadece aynı örnekleme oluşturulan farklı modellerin karşılaştırılmasında kullanılmıştır. Madde ile boyut arasında ortak %16'lık bir varyans varsa o madde ile boyutu ilişkili kabul edilmiştir. Bu nedenle faktör yükleri değerlendirilirken, madde ile bulunduğu faktör arasındaki ilişki mutlak değerdeki faktör yükünün .40'tan daha büyük olması durumunda o madde boyutla ilişkili olduğu kabul edilmiş, .40'ın altındaki değere sahip maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Güvenirlik indeksi olarak faktör analizinde ortaya çıkan her bir boyut için Cronbach Alfa (Cronbach, 1951) iç tutarlılık indeksi ve Raykov's ρ değeri kullanılmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde Okullarda Örgütsel Belirsizlik Ölçeği'nin (OÖBÖ) geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarından elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Birinci Uygulamaya ilişkin Uyum İstatistikleri, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Araştırmada elde edilen verilere dayalı FIT istatistik değerleri Tablo 4'te sunulmuştur. Bu tabloda ele alınan değerler için Hu ve Bentler'e (1999) göre Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ve Tucker ve Lewis'in Uyum İndeksi (TLI) değerlerinin ne kadar .95 ve üstü ise araştırma o kadar iyi modellenmekte olduğunu, Browne ve Cudeck' e (1993) göre, RMSEA değeri ne kadar .050 ve altında ise o kadar uyumun arttığını, Bentler ve Bonett (1980) .90' ın altı CFI ve TLI değerlerine sahip modellerin azımsanmayacak derecede geliştirilebilir olduğunun ifade etmektedirler.

Tablo 3'teki veriler incelendiğinde son yapılan üç faktörlü çözüm modelinin teorik anlamlılık, açıklanan varyans, faktör yükleri incelendiğinde, ayrıca modelin istatistiksel uyum değerleri referans aralıklarına göre değerlendirildiğinde, modelin kabul edilebilir bir uyum gösterdiği görülmektedir. Bu sonuçlara göre üç faktörlü çözüm modeli, ölçek için en uygun model olarak belirlenmiştir. Bu üç faktörlü yapının özdeğer yüklerine bakıldığında %48 ($18.810 \div 39 = .48$) gibi

yüksek bir açıklayıcılığa sahip olduğu görülmüştür. Ancak ölçekteki 3 faktörün her hangi birisiyle ilişkili bulunmayan 6 madde çıkartılarak geriye kalan 33 madde ile 3 faktörlü yapı için, hesaplanan serbest parametre başına düşen gözlem sayısı ($564 \div 96 = 5.87$ gözlem) gerekli koşulu sağlamaktadır (Bentler & Chou, 1987). Bu üç faktörlü yapının özdeğer yükleri ise %54 ($17.714 \div 33 = .54$) gibi yüksek bir açıklayıcılığa sahiptir. Tablo 3 incelendiğinde verilere göre en ideal modellemenin üç faktörlü yapıda olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Birinci Uygulama Uyum İstatistikleri Özeti Tablosu

MODEL	χ^2	sd	P	CFI	TLI	RMSEA	G. A	Öz değer	K. A. V.
Bir Faktörlü	6.796.464	702	.000	.671	.653	.124	(.121, .127)	12.040	31%
İki Faktörlü	2.735.205	664	.000	.888	.875	.074	(.071, .077)	16.587	43%
Cözüm									
Üç Faktörlü	1.722.800	627	.000	.941	.930	.056	(.053, .059)	18.810	48%
Cözüm									
Üç Faktörlü	1.429.808	432	.000	.943	.930	.064	(.060, .068)	17.714	54%
Cözüm*									

Araştırmanın birinci uygulamasında elde edilen verilere dayalı Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Birinci Uygulama İçin Açıklayıcı Faktör Analizi Üç Boyutlu Çözüm Faktör Yükleri

Okullardaki Örgütsel Belirsizlik Ölçeği	Birinci Boyut	İkinci Boyut	Üçüncü Boyut
OKULUMDA;			
1. Belirsizlik durumlarına uyum sağlamak için değişim yaşanır.	.505	.251	-.007
2. Mevcut bir durum değiştiğinde, öğretmenler arasında bu değişim sorgulanır.	.377	.286	-.017
3. Öğretmen ve yöneticilerin görev dağılımı açık-net bir şekilde yapılır.	.600	-.047	-.047
4. Performans değerlendirme standartları öğretmenlerle paylaşılır.	.550	-.025	-.022
5. Öğretmenler, belirsizlik durumlarına özgün çözüm önerileri getirmeleri için teşvik edilir.	.753	-.001	-.025
6. Yaşanan belirsizlik, örgüt içindeki iletişimin bozulmasına neden olur.	-.005	.477	.075
7. Çevresel faktörler, karar verme sürecini (olumsuz yönde) etkiler.	-.014	.530	.050
8. Belirsizlik yaşanması, okul yöneticilerinin harekete geçmesini engeller.	.005	.739	.005
9. Yaşanan belirsizlik, okul yöneticilerinin karar alma sürecini (olumsuz yönde) etkiler.	.055	.853	.020
10. Belirsizlik yaşanması durumunda, okul yönetiminin tüm alanlardaki etkililiği azalır.	-.093	.644	.086
11. Belirsizlik ortamında alınan kararlar, tekrar gözden geçirilir.	.576	.193	-.024
12. Oluşan belirsizlik durumlarını gidermek adına çaba gösteririm.	.553	.130	-.068
13. Yaşanan her belirsizlik durumu karşısında, kaygılanırım.	.093	.010	.860
14. Yaşanan her belirsizlik durumu karşısında, stres yaşarım.	.071	-.002	.926

E.H. Toytok-M. Yavuz Okullardaki Örgütsel Belirsizlik Düzeyini...

15. Yaşanan her belirsizlik durumu karşısında, korkarım.	.004	.122	.779
16. Yaşanan her belirsizlik durumu karşısında, kararsızlık yaşarım.	-.049	.036	.703
17. Karşılaştığım belirsizlik durumları bende şok etkisi yaratır.	-.008	.143	.647
18. Belirsizlik yaşanması iş motivasyonumu etkiler.	-.015	.119	.558
<hr/>			
OKUL YÖNETİCİLERİMİZ;			
19. Örgütsel belirsizlik öngörülerini, neden-sonuç ilişkisi içerisinde yapabilmeye yeterlidir.	.698	-.049	.049
20. Okulun sadece bugününü değil; aynı zamanda yarınlarını da yönettiklerinin farkındadır.	.768	-.072	.036
21. Okulda ortaya çıkan belirsizliğin yönetim sürecinde, öğretmenlere yardımcı olur.	.807	-.104	.066
22. Örgütsel belirsizlikle başa çıkma yollarını aramada öğretmenlerden destek alır.	.788	.002	.012
23. Belirsizlik durumlarında, yeni fikirler oluşmasına imkan sağlar.	.841	-.017	.025
24. Okuldaki belirsizliğin giderilmesinde, en uygun yöntemleri seçmede yeterlidir.	.780	-.192	.100
25. Örgütsel belirsizliği giderme sürecinde öğretmenlere anında geribildirim sağlar.	.741	-.034	.055
26. Belirsizlik durumları karşısında, kararsızlık yaşar.	-.211	.294	.193
27. Belirsizlik durumlarında aldığı her kararda çevrenin tepkilerinden etkilenir.	-.135	.385	.042
28. Belirlenmiş hedefleri gerçekleştiren eylemlerde bulunur.	.630	-.052	.074
29. Örgütsel belirsizlik durumunda ihtiyaç duyulan liderlik davranışlarını göstermede yeterlidir.	.714	-.138	.074
<hr/>			
BENCE;			
30. Okulum, ortaya çıkan beklenmedik durumlara, yeterince uyum sağlayabilir.	.779	.005	-.036
31. Öğretmenler okulumuzun geleceği ile ilgili beklentileri, açık ve net bir şekilde biliyor.	.608	.057	-.178
32. Okulum, meydana gelen değişimler karşısında denge kurmakta yeterince başarılıdır.	.783	.043	-.146
33. Çalıştığım okulda örgüt kültürü hissedilir.	.663	.026	-.099
34. Çalıştığım okulun örgüt kültürü ile uyumsuzluk yaşadığım zamanlar olur.	-.160	.219	.131
35. Okul ortamında yaşanan her belirsizlik olumsuz bir durumdur.	-.010	.322	.235

36. Öğretmenler, oluşan belirsizlik durumlarında birlikte hareket edebilir.	.598	.205	-.142
37. Öğretmenler, karşılaştıkları belirsizlik durumlarında sağlıklı karar verebiliyor.	.597	.160	-.192
38. Örgütsel belirsizlik durumlarını görmezden gelmek, örgüt için olumsuz bir durum yaratır.	.152	.267	.057
39. Okulumda belirsiz bir ortamda çalışıyorum.	-.432	.196	.202

Not: ÖBD Yönetmelik Uygulamaların Cranbach Alpha güvenilirlik katsayısı .930, ÖBD Örgütsel Olumsuzlukların Cranbach Alpha güvenilirlik katsayısı .767, ÖBD Bireysel Olumsuzlukların Cranbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise .856 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4'teki veriler incelendiğinde madde ile boyut arasında ortak %16'lık bir varyans varsa o madde ile boyutu ilişkili kabul edilmiştir. Dolayısıyla faktör yükleri değerlendirilirken, madde ile bulunduğu faktör arasındaki ilişki mutlak değerdeki faktör yükünün .40'tan daha büyük olması durumunda o madde boyutla ilişkilendirilmiştir, hiçbir boyutla ilişkili olmayan maddeler ise bu nedenle ölçekten çıkartılmıştır (Kenny vd., 2006). Buna bağlı olarak AFA üç boyutlu çözüme göre 1, 3, 4, 5, 11, 12, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 36, 37 ve 39. maddelerin ağırlıklı olarak birinci boyut, 6, 7, 8, 9 ve 10. maddelerin ikinci boyut, 13, 14, 15, 16, 17 ve 18. maddelerin ağırlıklı olarak üçüncü boyut tarafından yüklendiği tespit edilmiştir. Bu faktörlerin toplandığı maddeler incelenerek uygun isimlendirme yapılmıştır. Boyutlara uygun isimlendirme yapılırken; öncelikle her boyutta yer alan maddelerin ortak olarak ele aldıkları konular belirlenmiştir. Literatürde yer alan belirsizliğe ilişkin alt boyutlar ve çeşitli belirsizlik kaynağı sınıflandırmaları göz önünde bulundurularak, olabilecek boyut isimleri listelenmiştir. Ardından alan uzmanlarının da listedeki boyut isimleri ile ilgili görüşleri alınarak uygun olan isimler belirlenmiştir. Birinci boyut "Örgütsel Belirsizliğe Dayalı Yönetmelik Uygulamalar" (ÖBD-YU), ikinci boyut "Örgütsel Belirsizliğe Dayalı Örgütsel Olumsuzluklar" (ÖBD-ÖO) ve üçüncü boyut ise "Örgütsel Belirsizliğe Dayalı Bireysel Olumsuzluklar" (ÖBD-BO) olarak isimlendirilmiştir. Boyutlara ait Cronbach Alpha değerleri hesaplanarak Tablo 4'ün alt notunda, Raykov's ρ değerleri ise hesaplanıp boyutların isimlerinin yanına yazılarak Tablo 4'te verilmiştir.

Araştırmanın birinci uygulamasında elde edilen verilere dayalı Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Birinci Uygulama İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Okullardaki Örgütsel Belirsizlik Ölçeği	Std. Faktör Yükleri	t	p
ÖBD Örgütsel Olumsuzluklar (Raykov's $\rho = .823$)			
6. Okulumda yaşanan belirsizlik, örgüt içindeki iletişimin bozulmasına neden olur.	.546	.043	12.713 .000
7. Okulumda çevresel faktörler, karar verme sürecini (olumsuz yönde) etkiler.	.564	.044	12.925 .000
8. Okulumda belirsizlik yaşanması, okul yöneticilerinin harekete geçmesini engeller.	.740	.034	21.542 .000
9. Okulumda yaşanan belirsizlik, okul yöneticilerinin karar alma sürecini (olumsuz yönde) etkiler.	.803	.028	28.800 .000
10. Okulumda belirsizlik yaşanması durumunda, okul yönetiminin tüm alanlardaki etkililiği azalır.	.793	.033	24.148 .000
ÖBD Yönetimsel Uygulamalar (Raykov's $\rho = .942$)			
1. Belirsizlik durumlarına uyum sağlamak için değişim yaşanır.	.391	.039	9.889 .000
3. Okulumda öğretmen ve yöneticilerin görev dağılımı açık-net bir şekilde yapılır.	.636	.031	20.342 .000
4. Okulumda performans değerlendirme standartları öğretmenlerle paylaşılır.	.571	.031	18.424 .000
5. Okulumda öğretmenler, belirsizlik durumlarına çözüm önerileri getirmeleri için teşvik edilir.	.759	.020	37.458 .000
11. Belirsizlik ortamında alınan kararlar, tekrar gözden geçirilir.	.500	.035	14.198 .000
12. Oluşan belirsizlik durumlarını gidermek adına çaba gösteririm.	.520	.035	14.198 .000
19. Okul yöneticilerimiz örgütsel belirsizlik öngörülerini, neden-sonuç ilişkisi içerisinde yapabilmede yeterlidir.	.697	.026	27.216 .000
20. Okul yöneticilerimiz okulun sadece bugünü değil; aynı zamanda yarınlarını da yönettiklerinin farkındadır.	.780	.020	38.230 .000

21. Okul yöneticilerimiz okulda ortaya çıkan belirsizliğin yönetim sürecinde, öğretmenlere yardımcı olur.	.825	.017	47.149	.000
22. Okul yöneticilerimiz örgütsel belirsizlikle başa çıkma yollarını aramada öğretmenlerden destek alır.	.782	.019	40.175	.000
23. Okul yöneticilerimiz belirsizlik durumlarında, yeni fikirler oluşmasına imkan sağlar.	.840	.016	53.254	.000
24. Okul yöneticilerimiz okuldaki belirsizliğin giderilmesinde, en uygun yöntemleri seçmede yeterlidir.	.823	.017	47.389	.000
25. Okul yöneticilerimiz örgütsel belirsizliği giderme sürecinde öğretmenlere anında geribildirim sağlar.	.737	.022	33.161	.000
28. Okul yöneticilerimiz belirlenmiş hedefleri gerçekleştiren eylemlerde bulunur.	.624	.030	20.877	.000
29. Okul yöneticilerimiz örgütsel belirsizlik durumunda ihtiyaç duyulan liderlik davranışlarını göstermede yeterlidir.	.743	.024	31.527	.000
30. Bence okulum, ortaya çıkan beklenmedik durumlara, yeterince uyum sağlayabilir.	.788	.019	41.676	.000
31. Bence öğretmenler okulumuzun geleceği ile ilgili beklentileri, açık ve net bir şekilde biliyor.	.641	.027	23.589	.000
32. Okulum, meydana gelen değişimler karşısında denge kurmakta yeterince başarılıdır.	.811	.017	46.478	.000
33. Bence çalıştığım okulda örgüt kültürü hissedilir.	.686	.025	26.947	.000
36. Öğretmenler, oluşan belirsizlik durumlarında birlikte hareket edebilir.	.559	.033	17.159	.000
37. Öğretmenler, karşılaştıkları belirsizlik durumlarında sağlıklı karar verebiliyor.	.593	.031	19.424	.000
39. Okulumda belirsiz bir ortamda çalışıyorum.	-.568	.034	-16.876	.000
<hr/>				
ÖBD Bireysel Olumsuzluklar (Raykov's $\rho = .904$)				
13. Okulumda yaşanan her belirsizlik durumu karşısında, kaygılanırım.	.832	.017	48.015	.000
14. Okulumda yaşanan her belirsizlik durumu karşısında, stres yaşıyorum.	.893	.015	60.206	.000

E.H. Toytok-M. Yavuz Okullardaki Örgütsel Belirsizlik Düzeyini...

15. Okulumda yaşanan her belirsizlik durumu karşısında, korkarım.	.840	.018	46.934	.000
16. Okulumda yaşanan her belirsizlik durumu karşısında, kararsızlık yaşarım.	.739	.025	29.957	.000
17. Okulumda karşılaştığım belirsizlik durumları bende şok etkisi yaratır.	.730	.028	25.650	.000
18. Belirsizlik yaşanması iş motivasyonumu etkiler.	.641	.032	20.316	.000

Not: ÖBD Yönetmelik Uygulamaların faktör puanları ile ÖBD Örgütsel Olumsuzlukların faktör puanları arasındaki korelasyon $r = -.358$, ÖBD Bireysel Olumsuzlukların faktör puanları ile ÖBD Örgütsel Olumsuzlukların faktör puanları arasındaki korelasyon $r = .428$, ÖBD Bireysel Olumsuzlukların faktör puanları ile ÖBD Yönetmelik Uygulamaların faktör puanları arasındaki korelasyon ise $r = -.257$ olarak kestirilmiştir.

Tablo 5 incelendiğinde ÖBD Bireysel Olumsuzluklar boyutunda yer alan 14. Maddenin (Std. faktör yükü .893) en yüksek faktör yüküne sahip olan madde olduğu görülmektedir. Boyutların faktör puanları arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde; en yüksek korelasyonun .428 değeri ile ÖBD Bireysel Olumsuzluklar ve ÖBD Örgütsel Olumsuzluklar boyutlarının faktör puanları arasında, en düşük korelasyonun ise -.358 değeri ile ÖBD Yönetmelik Uygulamalar ve ÖBD Örgütsel Olumsuzluklar boyutlarının arasında olduğu görülmektedir.

İkinci Uygulamaya İlişkin Uyum İstatistikleri, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Araştırmanın ikinci uygulamasında yapılan AFA'ya ait ki kare değeri (3155.301), serbestlik derecesi (432), CFI değeri (.916) ve TLI değeri (.897) ve .082-.088 güven aralığı ile RMSEA değeri (.085) Tablo 2.3 göz önüne alınarak incelendiğinde; CFI ve RMSEA değerlerine göre kabul edilebilir bir eylem modeli uyumu olmasına rağmen TLI değeri kabul edilebilir sınırın biraz altında kalmaktadır. Model, hesaplanan serbest parametre başına en az beş gözlem koşulunu sağlamakta ($871 \div 125 = 6.97$ gözlem), ayrıca teorik olarak da uygunluk koşulunu sağlamaktadır (Bentler & Chou, 1987).

Araştırmanın ikinci uygulaması sonucunda elde edilen verilere göre yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. İkinci Uygulama İçin Açımlayıcı Faktör Analizi Üç Boyutlu Çözüm Faktör Yükleri

Okullardaki Örgütsel Belirsizlik Ölçeği	ÖBD-ÖÖ	ÖBD-YU	ÖBD-BO
OKULUMDA;			
1 ...belirsizlik durumlarına <u>uyum</u> sağlamak için değişim yaşanır.	.151	.381	.053
2 ...öğretmen ve yöneticilerin görev dağılımı açık-net bir şekilde yapılır.	.163	.561	.087
3 ...performans değerlendirme standartları öğretmenlerle paylaşılır.	.042	.583	.006
4 ...öğretmenler, belirsizlik durumlarına çözüm önerileri getirmeleri için teşvik edilir.	.075	.606	.064
5 ...yaşanan belirsizlik, örgüt içindeki iletişimin bozulmasına neden olur.	.543	.029	.294
6 ...çevresel faktörler, karar verme sürecini (olumsuz yönde) etkiler.	.553	.052	.267
7 ...belirsizlik yaşanması, okul yöneticilerinin harekete geçmesini engeller.	.756	.075	.360
8 ...yaşanan belirsizlik, okul yöneticilerinin karar alma sürecini (olumsuz yönde) etkiler.	.808	.041	.352
9 ...belirsizlik yaşanması durumunda, okul yönetiminin tüm alanlardaki etkililiği azalır.	.630	.086	.306
10 ...oluşan belirsizlik ortamında alınan kararlar, tekrar gözden geçirilir.	.245	.476	.083
11 ...oluşan belirsizlik durumlarını gidermek adına çaba gösteririm.	.087	.471	.038
12 ...yaşanan her belirsizlik durumu karşısında, <u>kaygılanırım.</u>	.080	.011	.875
13 ...yaşanan her belirsizlik durumu karşısında, <u>stres</u> yaşarım.	.071	.015	.944
14 ...yaşanan her belirsizlik durumu karşısında, <u>korkarım.</u>	.009	.002	.851
15 ...yaşanan her belirsizlik durumu karşısında, <u>kararsızlık</u> yaşarım.	.006	.069	.805
16 ...karşılaştığım belirsizlik durumları bende şok etkisi yaratır.	.031	.046	.689
17 ...belirsizlik yaşanması iş motivasyonumu (olumsuz yönde) etkiler.	.337	.090	.528

OKUL YÖNETİCİLERİMİZ;			
18 ...örgütsel belirsizlik öngörülerini, neden-sonuç ilişkisi içerisinde yapabilmeye yeterlidir.	.009	.747	.018
19 ...okulun sadece bugününü değil; aynı zamanda yarınlarını da yönettiklerinin farkındadır.	.044	.868	.052
20 ...okulda ortaya çıkan belirsizliğin yönetim sürecinde, öğretmenlere yardımcı olur.	.070	.813	.063
21 ...örgütsel belirsizlikle başa çıkma yollarını aramada öğretmenlerden destek alır.	.050	.817	.036
22 ...belirsizlik durumlarında, yeni fikirler oluşmasına imkan sağlar.	.006	.817	.036
23 ...okuldaki belirsizliğin giderilmesinde, en uygun yöntemleri seçmede yeterlidir.	.006	.833	.033
24 ...örgütsel belirsizliği giderme sürecinde öğretmenlere anında geribildirim sağlar.	.017	.823	.020
25 ...belirlenmiş hedefleri gerçekleştiren eylemlerde bulunur.	.010	.833	.008
26 ...örgütsel belirsizlik durumunda ihtiyaç duyulan liderlik davranışlarını göstermede yeterlidir.	.016	.809	.048
BENCE;			
27 ...okulum, ortaya çıkan beklenmedik durumlara, yeterince uyum sağlayabilir.	.382	.630	.022
28 ...öğretmenler okulumuzun geleceği ile ilgili beklentileri, açık ve net bir şekilde biliyor.	.365	.533	.008
29 ...okulum, meydana gelen değişimler karşısında denge kurmakta yeterince başarılıdır.	.479	.607	.014
30 ...çalıştığım okulda örgüt kültürü hissedilir.	.318	.597	.062
32 ...öğretmenler, oluşan belirsizlik durumlarında birlikte hareket edebilir.	.460	.573	.086
33 ...öğretmenler, karşılaştıkları belirsizlik durumlarında sağlıklı karar verebiliyor.	.502	.506	.018
34 ...okulumda belirsiz bir ortamda çalışıyorum.	.435	.383	.112
Özdeğer	12.337	4.133	2.686

Not: Üç faktör bir arada toplam varyansın %58.05'ini açıklamaktadır. ÖBD Örgütsel Olumsuzlukların Cronbach's α değeri .837, ÖBD Bireysel Olumsuzlukların Cronbach's α değeri ise .877 ve ÖBD Yönetimsel Uygulamaların Cronbach's α değeri .926 olarak hesaplanmıştır. ÖBD Örgütsel Olumsuzluklar toplam varyansın %12'sini ve ÖBD Bireysel Olumsuzluklar toplam varyansın %8'ini ve ÖBD Yönetimsel Uygulamalar ise, toplam varyansın %37'sini açıklamaktadır.

Tablo 6 incelendiğinde ÖBD Yönetmelik Uygulamalar boyutu ile yüksek ilişkide bulunan 1. madde, ikinci uygulamada yapılan AFA sonuçlarına göre her hangi bir faktör ile ilişkili bulunamamıştır. Bu nedenle ve ölçülmek istenen yapıyı ölçmede zayıf olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Aynı şekilde birinci uygulamada ÖBD Yönetmelik Uygulamalar boyutuna yüklenen 34. madde, ikinci uygulamada yapılan AFA sonuçlarına göre ÖBD Örgütsel Olumsuzluklar boyutuna yüklenmiştir. Maddenin boyut değiştirilmesi istenmeyen bir durum olduğundan 34. Madde; binişik madde özelliği gösteren 17, 29, 32 ve 33'üncü maddeler; 10. ve 11. maddeler yapılan birinci uygulamaya kıyasla ikinci uygulamada da aynı faktöre yüklenmesine rağmen faktör yüklerinin çok düştüğü ve aradaki ilişkiyi zayıf olarak ortaya çıkardığı, ayrıca model uyumsuzluğunun kaynağı olduğu için ölçekten çıkartılmıştır.

Araştırmanın ikinci uygulaması sonucunda elde edilen verilere göre yapılan doğrulayıcı faktör analizlerinin uyum istatistikleri özeti Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. İkinci Uygulamaya Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İstatistikleri Özeti

MODEL	X ²	sd	p	CFI	TLI	RMSEA	G.A.
DFA 1	1.998.218	347	.000	.941	.936	.074	(.071, .077)
DFA 2	1.582.524	321	.000	.955	.951	.067	(.064, .070)
DFA 3	1.276.461	272	.000	.963	.959	.065	(.062, .069)
DFA 4	1.177.278	271	.000	.967	.963	.062	(.058, .066)

Not: sd: Serbestlik Derecesi, CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, TLI: Tucker ve Levis'in Uyum İndeksi, RMSEA: Yaklaşık Ortalama Karekök Hatası, G. A.: RMSEA için %90 Güven aralığı, K. A. V.: Kümülatif Açıklanan Varyans.

Tablo 7 incelendiğinde, model uyum indekslerinin her bir yeni modelde daha da geliştiği görülmektedir. DFA modellerinin uyum istatistik değerleri incelendiğinde; birinci modelin uyum istatistik değerleri kabul edilebilir uyum; iki, üç ve dördüncü modellerin uyum istatistik değerleri iyi bir uyuma işaret etmektedir. Ancak son model olarak analiz edilen dördüncü modelde 12 ve 13. maddelerin hata varyansları arasındaki korelasyon serbestçe hesaplanmıştır. Ardından aynı veriler üzerinde yeni bir DFA yapılmıştır. Bütün kriterler göz önünde bulundurulduğunda, iyi uyum koşulunun en iyi şekilde sağlandığı modelin dördüncü model olduğu görülmektedir.

Araştırmanın ikinci uygulaması sonucunda elde edilen verilere göre yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. İkinci Uygulamaya Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Birinci Uygulamadaki Madde Numarası	Okullardaki Örgütsel Belirsizlik Ölçeği		Std. Faktör Yükl eri	Std. Hata	t	p
	ÖBD Örgütsel Olumsuzluklar (Raykov's $\rho = .884$)					
1	5	Okulumda yaşanan belirsizlik, örgüt içindeki iletişimin bozulmasına neden olur.	.669	.026	25.63	.000
2	6	Okulumda çevresel faktörler, karar verme sürecini (olumsuz yönde) etkiler.	.690	.024	29.26	.000
3	7	Okulumda belirsizlik yaşanması, okul yöneticilerinin harekete geçmesini engeller.	.826	.018	45.89	.000
4	8	Okulumda yaşanan belirsizlik, okul yöneticilerinin karar alma sürecini (olumsuz yönde) etkiler.	.884	.014	63.64	.000
5	9	Okulumda belirsizlik yaşanması durumunda, okul yönetiminin tüm alanlardaki etkililiği azalır.	.804	.020	40.88	.000
ÖBD Yönetimsel Uygulamalar (Raykov's $\rho = .952$)						
6	2	Okulumda öğretmen ve yöneticilerin görev dağılımı açık-net bir şekilde yapılır.	.636	.026	24.09	.000
7	3	Okulumda performans değerlendirme standartları öğretmenlerle paylaşılır.	.591	.025	24.03	.000
8	4	Okulumda öğretmenler, belirsizlik durumlarına çözüm önerileri getirmeleri için teşvik edilir.	.640	.023	27.26	.000
9	18	Okul yöneticilerimiz örgütsel belirsizlik öngörülerini, neden-sonuç ilişkisi içerisinde yapabilmede yeterlidir.	.748	.017	42.83	.000
10	19	Okul yöneticilerimiz okulun sadece bugününü değil; aynı zamanda yarınlarını da yönettiklerinin farkındadır.	.852	.012	72.08	.000
11	20	Okul yöneticilerimiz okulda ortaya çıkan belirsizliğin yönetim sürecinde, öğretmenlere yardımcı olur.	.850	.012	70.31	.000

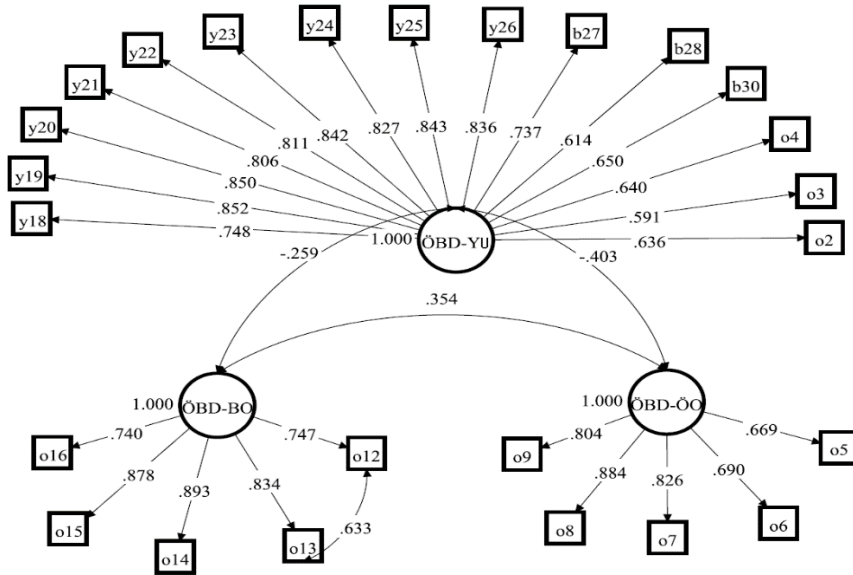
12	21	Okul yöneticilerimiz örgütsel belirsizlikle başa çıkma yollarını aramada öğretmenlerden destek alır.	.806	.014	59.01	.000	6
13	22	Okul yöneticilerimiz belirsizlik durumlarında, yeni fikirler oluşmasına imkan sağlar.	.811	.014	58.31	.000	9
14	23	Okul yöneticilerimiz okuldaki belirsizliğin giderilmesinde, en uygun yöntemleri seçmede yeterlidir.	.842	.012	71.66	.000	1
15	24	Okul yöneticilerimiz örgütsel belirsizliği giderme sürecinde öğretmenlere anında geribildirim sağlar.	.827	.013	64.29	.000	8
16	25	Okul yöneticilerimiz belirlenmiş hedefleri gerçekleştiren eylemlerde bulunur.	.843	.012	69.15	.000	0
17	26	Okul yöneticilerimiz örgütsel belirsizlik durumunda ihtiyaç duyulan liderlik davranışlarını göstermede yeterlidir.	.836	.013	66.86	.000	7
18	27	Bence okulum, ortaya çıkan beklenmedik durumlara, yeterince uyum sağlayabilir.	.737	.018	41.45	.000	4
19	28	Bence öğretmenler okulumuzun geleceği ile ilgili beklentileri, açık ve net bir şekilde biliyor.	.614	.024	25.70	.000	1
20	30	Bence çalıştığım okulda örgüt kültürü hissedilir.	.650	.022	29.01	.000	7
ÖBD Bireysel Olumsuzluklar (Raykov's $\rho = .853$)							
21	12	Okulumda yaşanan her belirsizlik durumu karşısında, kaygılanırım.	.747	.022	33.66	.000	7
22	13	Okulumda yaşanan her belirsizlik durumu karşısında, stres yaşarım.	.834	.017	50.15	.000	4
23	14	Okulumda yaşanan her belirsizlik durumu karşısında, korkarım.	.893	.015	61.48	.000	3
24	15	Okulumda yaşanan her belirsizlik durumu karşısında, kararsızlık yaşarım.	.878	.015	58.63	.000	8
25	16	Okulumda karşılaştığım belirsizlik durumları bende şok etkisi yaratır.	.740	.025	29.18	.000	1

Not: 12. ve 13. maddelerin hata varyansları arasındaki korelasyon 0'da sabit tutulmak yerine serbestçe hesaplanarak .633 bulunmuştur. Ayrıca ÖBD Yönetmelik Uygulamaların faktör puanları ile ÖBD Örgütsel Olumsuzlukların faktör puanları arasındaki korelasyon $r = -.403$, ÖBD Bireysel Olumsuzlukların faktör puanları ile ÖBD Örgütsel Olumsuzlukların faktör puanları arasındaki korelasyon $r = .354$, ÖBD Bireysel Olumsuzlukların faktör puanları ile ÖBD Yönetmelik

Uygulamaların faktör puanları arasındaki korelasyon ise $r = -.259$ olarak kestirilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde, ÖBD Bireysel Olumsuzluklar boyutunda yer alan 14. madde (Std. faktör yükü .893) en yüksek faktör yüküne sahiptir. Boyutların faktör puanları arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde; en yüksek korelasyonun ÖBD Bireysel Olumsuzluklar ve ÖBD Örgütsel Olumsuzluklar boyutları arasında ($r = .354$), en düşük korelasyonun ise ÖBD Örgütsel Olumsuzluklar ve ÖBD Yönetmel Uygulamalar boyutları arasında ($r = -.403$) olduğu görülmektedir. Örgütsel belirsizliğin en yüksek güvenilirliğe sahip olan boyutu ÖBD Yönetmel Uygulamalardır (Raykov's $\rho = .952$). Onu ÖBD Örgütsel Olumsuzluklar boyutu (Raykov's $\rho = .884$) takip ederken, en düşük güvenilirliğe ise ÖBD Bireysel Olumsuzluklar boyutu (Raykov's $\rho = .853$) sahiptir. Tablo 8'in altında belirtilen nedenden ötürü 12. ve 13. maddelerin hata varyansları arasındaki korelasyon serbestçe hesaplanarak alt bilgede verilmiştir. Örgütsel belirsizliğin boyutlarının faktör puanları arasındaki korelasyon değerleri de ayrı ayrı hesaplanarak yine alt bilgede verilmiştir. Her bir madde ölçeğin son halinde yer almak üzere tablonun solunda yer alan sütunda yeniden numaralandırılmıştır.

Araştırma sorularının cevaplandırılması için oluşturulacak olan iki basamaklı yapısal regresyon modelinde söz konusu model ölçme modeli olarak yer almaktadır. Kullanılan ölçme modeli Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Yapısal Regresyon Ölçme Modeli

Tüm bu bulgular sonucunda geliştirilen ölçeğe ilişkin maddeler ve boyutlar Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Ölçekteki Maddelerin Boyutlara Göre Dağılımı

Boyut İsimleri	Maddeler
ÖBD Örgütsel Olumsuzluklar	1, 2, 3, 4 ve 5
ÖBD Yönetimsel Uygulamalar	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 ve 20
ÖBD Bireysel Olumsuzluklar	21, 22, 23, 24 ve 25

TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Okullardaki Örgütsel Belirsizlik Düzeyini Belirleme Ölçeğini (OÖBÖ) geliştirmek amacıyla ilgili literatür taraması yapılarak 47 maddelik bir soru havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan bu soru havuzu uzman görüşü de alınarak 39 maddeye indirilerek farklı branşlardan 8 öğretmenle bilişsel görüşme yapılarak birinci uygulama için ölçek hazır hale getirilmiştir. Birinci uygulama Siirt ili Kurtalan ilçesinde 564 katılımcıya uygulanmıştır. Birinci uygulama sonucunda elde edilen verilere dayalı ölçeğin yapı geçerliliği için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmış olup, FIT değerlerine göre modellenerek ölçeğin en uygun faktör değerleri belirlenmiştir. Birinci uygulama sonucunda 39 maddelik ölçek 34 maddeye indirilerek Siirt Merkezinde 871 katılımcıya ikinci uygulaması yapılmıştır. İkinci uygulama sonrasında elde edilen verilere AFA, DFA ve FIT analiz prosedürleri uygulanmıştır. Yapılan güvenilirlik analizleri donucunda 25 maddelik ve 3 boyutlu bir yapıya ulaşılmıştır. Bu boyutlar; ÖBD Örgütsel Olumsuzluklar (5 madde), ÖBD Yönetimsel Uygulamalar (15 madde) ve ÖBD Bireysel Olumsuzluklar (5 madde) olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin toplam açıkladığı varyans %58,05 olup, bu değer bize ölçeğin oldukça yüksek bir açıklayıcılığa sahip olduğunu göstermektedir. Tüm bu istatistik bulgular, yapılan analizler ve modellemeler bize geliştirilen OÖBÖ’nin istenilen yapıyı geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçebildiğini göstermektedir. Çünkü örgütlerde belirsizliğin giderilmesi adına örgütsel örtük bilginin elde edilip belirsizliğin giderilmesinde kullanılması oldukça önemlidir (Polat ve Arabacı, 2015). Çünkü yapılan araştırma sonuçları, çalışanların işten ayrılma niyetlerini, büyük ölçüde, algıladıkları belirsizliğin etkili olduğu göstermektedir (Karakuş ve Yardım, 2014). Tüm bu parametreler göz önünde bulduğunda eğitim-öğretim sisteminin beklenen kısa, orta ve uzun vadedeki amaçlarının etkili bir şekilde elde edilmesi için, etkili okullara ihtiyacı

vardır. Etkili okul örgütlerinin oluşması için de örgütsel belirsizliğin belirlenmesi ve giderilmesi gerekli olduğu görülmektedir. Geliştirilen Okullardaki Örgütsel Belirsizlik Düzeyini Belirleme Ölçeği (OÖBÖ) bu bağlamda etkili okul örgütleri oluşturmada amaca ulaşmada önemli bir katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Armutlulu, İsmail Hakkı (2014). **Belirsizlik ve Fazi Aritmetiği Sosyal Bilimlerin Dili**. Alfa Yayınları, İstanbul.
- Aydın, Mustafa (2014). **Eğitim Yönetimi**. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Bakioğlu, Ayşe ve Demiral, Seyhan (2013). “Okul Yöneticilerinin Belirsizlik Durumlarını Algılama Ve Karar Verme Tarzları”, Eğitim Bilimleri Dergisi, 38, ss.9-35.
- Barnard, Chester (1938). **The Functions Of The Executive**. Cambridge, Harvard University Press, Massachusetts.
- Bentler, Peter (1990), “**Comparative Fit Indexes in Structural Models**”, Psychological Bulletin, 107 (2), ss.238-46.
- Bentler, Peter ve Chou, Chih-Ping (1987). “**Practical Issues in Structural Modeling**.” Sociological Methods and Research, 16 (1), ss.78-117.
- Browne, Micheal and Cudeck, Robert (1993). “**Alternative Ways of Assesing Model Fit**”. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), Testing structural equation models (pp. 136-162). Sage Publications, Newbury Park, CA.
- Clampitt, Phillip. G.; DeKoch, Robert J. and Cashman, Thomas (2000). “**A Strategy For Communicating About Uncertainty**” Academy of Management Perspectives, 14 (4), ss.41-57.
- Cronbach, Lee J. (1951). “**Coefficient Alpha And The Internal Structure Of Tests**”, Psychometrika, 16, ss.297-334.
- Dağtaş, Aysun (2018). **Exploring Foreign Language Learners’ Uncertainty Experiences and Uncertainty Management**. Doktora Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin
- Eren, Erol (2015). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, (On beşinci Baskı). Beta Basım, İstanbul.

- Eren, Zeynep (2020). “**Complexity Leadership**”, In Ozgür Demirtas & Mustafa Karaca (Eds.), A handbook of leadership styles (pp. 296-428). Cambridge Scholars Publishing, Newcastle, UK.
- Gleick, James (1996). **Kaos Yeni Bir Bilim Teorisi**. (Çev. Fikret Üçcan). TÜBİTAK Popüler Bilim Kitapları, Ankara.
- Hofstede, Geert (2011). “**Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context.**” Online Readings in Psychology and Culture, 2(1), pp.1-26. <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Karakuş, Şenay ve Yardım, Mecbure (2014). “**Algılanan Örgütsel Değişim, Belirsizlik, İş Doyumu Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler**”, İş ve İnsan Dergisi, 1(1), ss.21-31.
- Kline, Rex B. (2015). “**Yapısal Eşitlik Modellemesinin İlkeleri ve Uygulaması**” (Çeviri Editörü. Sedat Şen). Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Muthén, Linda K. and Muthén, Bengt O. (1998–2012). **Mplus Statistical Analysis With Latent Variables User’s Guide**. (Version 7.3) [computer software]. Author, Los Angeles.
- Moles, Abraham (2018). **Belirsiz Bilimleri: İnsan Bilimleri İçin Yeni Bir Epistemoloji**. (Çev. Nuri Bilgin). Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- Polat, Murat (2016). **Yükseköğretimde Örgütsel Belirsizlik Sosyal Ağları Benimseme ve Açık Liderlik**. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Polat, Murat ve Arabacı, İmam Bakır (2015). “**Enformasyon Kuramı Bağlamında Sosyal Ağlar, Örgütsel Belirsizlik ve Eğitim: Kavramsal Bir Analiz**”, Journal of International Social Research, 8(37), pp.797-809.
- Steiger, James H. (1990). “**Structural Model Evaluation And Modification: An Interval Estimation Approach**”, Multivariate Behavioral Research, 25 (2), 173–180.
- Sönmez, Veysel ve Alacapınar, Füsün G. (2014). **Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Tınaztepe, Cihan (2010). **The Effect of Desire for Change on The Relationship Between Perceived Uncertainty and Job Related Affective Well-Being**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

E.H. Toytok-M. Yavuz Okullardaki Örgütsel Belirsizlik Düzeyini...

Toytok, Eşef Hakan ve Doğan, Emine (2019). “Okullarda İnförmel İletişimi Kullanma Ölçeği'nin Geliştirilmesi Çalışması”, Electronic Journal of Social Sciences, 18 (70), pp.852-865.

Tucker, Ledyard R. and Lewis, Charles (1973). “A Reliability Coefficient For Maximum Likelihood Factor Analysis”, Psychometrika, 38 (1), ss.1-10.

Uz, İrem (2015). “Nedensel Belirsizlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması”, Anadolu Psikiyatri Dergisi, 16, ss.19-22.

Willis, Gordan B. (1999). **Cognitive Interviewing: A “How To” Guide**.Research Triangle Institute, Research Triangle Park. NC.

Yazıcıoğlu, Yahşi ve Erdoğan, Samiye (2004), **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara.