

Örgütsel Saygınlık Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

The Development of Organizational Dignity Scale: Validity and Reliability Study

Zerrin Önen¹, Mahire Aslan²

¹Sorumlu Yazar, Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, zonen83@hotmail.com, (<https://orcid.org/0000-0001-9785-6881>)

²Dr. Öğr. Üyesi, İnönü Üniversitesi, mahire.aslan@inonu.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0002-8032-7331>)

Geliş Tarihi: 26.11.2024

Kabul Tarihi: 17.03.2025

ÖZ

Bu çalışma, öğretmenlerin örgütsel saygınlık algılarını ölçmek amacıyla güvenilir ve geçerli bir ölçek geliştirmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın çalışma grubu, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Gaziantep ili merkez ilçeleri olan Şahinbey ve Şehitkamil'deki resmi ilköğretim, ortaokul ve lise kademesinde çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Açıklayıcı faktör analizi (AFA) 312 öğretmen, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ise 304 öğretmenin katılımı ile elde edilen veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi SPSS ve Lisrel programları kullanılarak yapılmış olup, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiş, KMO ve Bartlett testleri uygulanmıştır. Verilerin normallik dağılımına ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ve +1 arasında değişen değerler alması gerektiği belirtilmektedir (Field, 2013). Bu çalışmada elde edilen çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 aralığında yer aldığı (-.452 ve .070) ve verilerin yaklaşık olarak normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde KMO değerinin 0.6 ve üzerinde olması (Tabachnick & Fidell, 2013) ve Bartlett's Test of Sphericity değerinin ise .05'den küçük olması verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Field, 2013). Bu çalışmada KMO değeri .954, Bartlett's Test of Sphericity ise 9526.506 olarak hesaplanmıştır ($p < .001$; $df = 703$). Bu sonuçlardan hareketle verilerin faktör analizine uygun olduğu kararlaştırılmıştır. Analizler sonucunda, toplam varyansın %63.394'ünü açıklayan 4 boyutlu bir yapı elde edilmiş olup, bu yapının model ile iyi düzeyde uyum gösterdiği ($\chi^2/sd = 2.72$) tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin ".775" ile ".296" arasında değiştiği, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısının ise .962 olarak hesaplandığı görülmüştür. Sonuç olarak, yapılan analizler 4 boyut ve 36 maddeden oluşan Örgütsel Saygınlık Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Saygınlık, örgütsel saygınlık, öğretmen.

ABSTRACT

This research aims to develop a valid and reliable scale to measure teachers' perceptions of organizational dignity. The sample for the study includes teachers working in public elementary, middle, and high schools in the central districts of Şahinbey and Şehitkamil in Gaziantep during the 2022-2023 academic year. Data from 312 teachers were used for Exploratory Factor Analysis (EFA), and data from 304 teachers were used for Confirmatory Factor Analysis (CFA). The analysis was conducted using SPSS and Lisrel software. To assess whether the data followed a normal distribution, skewness and kurtosis values were examined, and the KMO and Bartlett tests were performed. It is stated that the skewness and kurtosis coefficients regarding

the normal distribution of data should take values between -1 and +1 (Field, 2013). In this study, the obtained skewness and kurtosis values were found to lie within the range of -1 to +1 (-.452 and .070), indicating that the data are approximately normally distributed. Similarly, the data are considered suitable for factor analysis if the KMO value is 0.6 or above (Tabachnick & Fidell, 2013) and the value of Bartlett's Test of Sphericity is less than .05 (Field, 2013). In this research, the KMO value was calculated as .954, and Bartlett's Test of Sphericity was 9526.506 ($p < .001$; $df = 703$). Based on these results, it was concluded that the data are suitable for factor analysis. The analysis revealed a four-factor structure that accounted for 63.394% of the total variance, and this structure demonstrated a good model fit ($\chi^2/df=2.72$). Factor loadings for the items ranged from ".775" to ".296," with a Cronbach's alpha internal consistency coefficient of .962. In summary, the findings indicate that the Organizational Dignity Scale, composed of 4 dimensions and 36 items, is a reliable and valid instrument for measurement.

Keywords: Dignity, organizational dignity, teacher.

GİRİŞ

Saygı, değeri, üstünlüğü, yaşlılığı, yararlılığı, kutsallığı dolayısıyla bir kimseye, bir şeye karşı dikkatli, özenli, ölçülü davranmaya sebep olan sevgi, hürmet, ihtiram olarak tanımlanır (Türk Dil Kurumu, 2011). Saygınlık kavramı ise toplumda sahip olunan konum ve rol ile ilişkili olarak, bir kişinin etkileşimde bulunduğu kişilerce olumlu bir şekilde algılanması ve değer görmesidir (Özkale, 2016). Saygınlık ayrıca bireyin öz değer algısı ile ilişkili olup (Ikechukwu & Jude, 2019) kişinin eylemleri ve etkileşimleri tarafından şekillenebilir (Sayer, 2007).

Saygınlık olgusu öteden beri filozofların ve düşünürlerin ilgisini çeken bir konu olmuştur. Bu konu ile ilgili düşünceleriyle öne çıkan filozoflardan bir tanesi Immanuel Kant'tır. Kant, saygınlığın her insanda doğuştan var olduğunu ve kişinin koşulsuz olarak bir değere sahip olduğunu ileri sürmektedir. İnsanların araçsallaştırılmasına karşı çıkmakta ve her insanın kendi amaçlarına ulaşmak için var olduğunu savunmaktadır (Dan-Cohen, 2011; Gilabert, 2017). Saygınlığın, sosyal statüye veya kişinin eylemlerine bağlı olarak değişmeyeceğini; aksine, tüm insanların bu değere eşit şekilde sahip olduğunu belirtmektedir (Bal, 2017; Hayry, 2004). Kant saygınlığın, insanın doğasının temel bir unsuru olduğunu ve başka hiçbir değerle değiştirilemeyeceğini vurgulamaktadır (Formosa & Mackenzie, 2014; Waldron, 2007). Saygınlığın insan doğasının ayrılmaz bir parçası olduğunun ve hatalı eylemler nedeniyle yok olamayacağını altını çizmektedir (McCrudden, 2008; Murphy, 2007).

Saygınlığa ilişkin düşünceleriyle öne çıkan bir diğer düşünür olan Karl Marx saygınlığı emek sömürüsü ve yabancılaşma bağlamında ele almaktadır. Marx, kapitalistlerin işçileri sömürerek onların insani kapasitelerini kullanmalarını engellediklerini ve bu durumun yabancılaşma ile sonuçlandığını ifade etmektedir (Demir, 2018). İşçilerin emeğinin bir meta olarak görülmesinin, yabancılaşmayı ve saygınlık kaybını doğurduğunu ileri sürmektedir (Bolton, 2007). Kapitalist sistemin temel özellikleri arasında emeğin sömürülmesinin ve yabancılaşmanın olduğunu belirtirken, bu sistem altında insanların saygınlıklarını kaybetmeye mahkûm olduklarının da altını çizmektedir. (Gilabert, 2017). Marx, kapitalist düzende üretim araçlarını elinde bulunduran burjuva sınıfı ve emekçi sınıfı arasında kaçınılmaz bir eşitsizlik olduğunu (Bozdoğan & Akkaya, 2020) ve burjuvazinin ekonomik büyümesinin işçi sınıfının emeğinin sömürülmesine dayandığını vurgulamaktadır (Bolton, 2007). Marx'a göre kapitalistler, işçilerin emeğini en düşük maliyetle satın alarak en yüksek kârı elde etmeye çalışırlar ve bu süreçte işçilerin özsaygılarına yeterince değer vermezler (Lamers, 2020; Lucas, 2017).

Kant ve Marx'tan farklı olarak Émile Durkheim, saygınlığı anomi ve iş bölümü üzerinden açıklamaktadır. Durkheim saygınlığın modern toplumlar için vazgeçilmez olduğunu; modern toplumların dayanışmayı sağlayabilmesi için insan saygınlığını koşulsuz kabul etmesi gerektiğini ileri sürmektedir (Cotterrell, 2011). Modern toplumlarda anomi, yani kuralsızlık durumunun, işçilerin duygusal ve fiziksel istismarına yol açtığını ifade etmektedir (Sağlık, 2019). Anomik iş bölümünün, toplumsal dayanışmayı zayıflattığını ve yabancılaşmayı körüklediğini

belirtmektedir. Ahlaki prensiplerden yoksun bir ekonomik düzenin işçileri istismara açık hale getirdiğini ve saygınlığın zedelendiğini iddia etmektedir (Grabb, 1984). Durkheim, ayrıca saygınlığın özerklik ve özgürlükle yakından ilişkili olduğunu, bu iki kavramın yokluğunda saygınlığın da kaybolacağını vurgulamaktadır (Hodgkiss, 2013).

1.1.Saygınlık ve Saygınlık Türleri

Aristoteles'e kadar uzanan ve onur ile tanınma şeklinde açıklanan saygınlık kavramı (Bal, 2017), birçok bilim insanı tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Tarih boyunca toplumların gelişiminde de önemli bir rol oynayan bu kavramla ilgili ortak bir tanım üzerinde uzlaşa sağlanamamıştır. Ancak, yapılan açıklamalardan birkaç tanesi şu şekildedir:

- Etkileşim aracılığıyla kazanılan sosyal değerdir (Topkaya vd., 2013).
- Sosyal statü, fizyolojik gelişim ya da zihinsel durumdan bağımsız olarak her insanın sahip olduğu içsel ahlaki değerdir (Ikechukwu & Jude, 2019).
- Bireylerin, diğerlerinin gözünde sahip olmayı, korumayı ve geliştirmeyi amaçladıkları olumlu sosyal imajdır (Lin & Yamaguchi, 2011).
- Kişinin başkalarıyla olan ilişkilerine bağlı olarak şekillenen ve fiziksel dünyadan etkilenen değeri bireysel olarak değerlendirmesidir (Mattson & Clark, 2011, s.303).
- Demokrasi ve sosyal adalet gibi değerleri bünyesinde barındıran, kişisel veya toplumsal liyakatten bağımsız olarak insan yaşamında var olan doğal bir niteliktir (Hoguane & Pinto, 2023).

Saygınlık, bireylerin sosyal ve profesyonel yaşamlarında karşılaştıkları çeşitli durumlara bağlı olarak farklı biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda, saygınlık üç ana türde ele alınabilir: doğuştan sahip olunan saygınlık, sonradan kazanılan saygınlık ve iyileştirilmiş saygınlık. Doğuştan sahip olunan saygınlık insan olmanın getirdiği temel, değişmez değeri ifade eder. Kant bu değer sabitliğini vurgularken, Lucas (2015) sosyal etkileşimlerle de ortaya çıktığını belirtmektedir. Sonradan kazanılan saygınlık, kişinin davranışları, katkıları ve yetenekleri doğrultusunda gelişmekte ve meritokratik bir temele dayanmaktadır (Lucas, 2015). Aristotelesçi yaklaşıma göre birey, eylemleri aracılığıyla saygınlık kazanabilir (Bal, 2017); ancak dışsal etkileşimlere bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. İyileştirilmiş saygınlık ise özellikle düşük statüde çalışanların yaşadığı olumsuzlukların giderilmesiyle yeniden yapılandırılabilen saygınlık türüdür. Örgütsel uygulamalar ve sosyal etkileşimlerle inşa edilebilmektedir (Lucas, 2015). Ayrıca ırk, cinsiyet ve sınıf farklılıklarının neden olduğu ihlallerin giderilmesiyle de kazanılabilmektedir (Baker & Lucas, 2017).

Araştırmacılar, saygınlığı farklı açılardan sınıflandırmıştır. Hodson (2004) doğuştan sahip olunan ve kazanılmış saygınlık olarak ayırırken, Sulmasy (2013) içsel, atfedilen ve gelişen saygınlık şeklinde tanımlar. İçsel saygınlık, insan olmanın evrensel değerini ifade ederken; atfedilen, başkalarının bireye yüklediği değeri; gelişen ise erdem ve mükemmelliği yansıtır. Jacobson (2007) ise saygınlığı evrensel insan saygınlığı ve sosyal saygınlık (özsayı ve ilişki saygınlığı) olarak ikiye ayırmaktadır.

Diğer yaklaşımlara göre, Gilabert (2019) saygınlığı statü ve koşul saygınlığı olarak incelerken, Schroeder (2008) Kantçı, aristokratik, davranışsal ve erdem temelli saygınlık olarak dört boyut önermektedir. Kantçı yaklaşım, tüm insanların eşit saygınlığa sahip olduğunu savunurken; aristokratik, davranışsal ve erdem saygınlıkları sırasıyla dışsal nitelikler, toplumsal beklentiler ve cesaret, bilgelik gibi erdemlerle ilişkilendirilmektedir. Son olarak, Nordenfelt (2004) saygınlığı liyakat, varoluşsal kişilik, kimlik ve evrensel insan saygınlığı şeklinde dört boyutta değerlendirmekte; liyakat sosyal konuma, varoluşsal kişiliği eylemlere, kimliği bireyin kendisine ve ilişkilerine, evrensel insan saygınlığını ise doğuştan sahip olunan saygınlığa dayandırmaktadır.

Farklı ad ve türlerde ele alınan saygınlık kavramına ilişkin yapılan açıklamalar saygınlığın hem bireyin doğasından hem de sosyal etkileşimlerden kaynaklanan bir değer olduğunu açığa çıkarmaktadır. Ayrıca bireylerin sosyal etkileşimleri ve çevresel koşullarla nasıl ilişkilendiğini yansıtmakta olup, iş yerlerinde ve diğer sosyal ortamlarda da önemli olduğunu göstermektedir.

1.2.Örgütsel Saygınlık

Örgütsel saygınlık, iş yerinde çalışanların kendilerini ve birbirlerini değerli hissetmelerini sağlayan temel bir unsurdur. Sosyal kimlik kuramı (Ashforth & Mael, 1989) ve duygusal olay teorisi (Tiwari & Sharma, 2019) çerçevesinde değerlendirilen bu kavramın felsefi temeli, Kant'ın her insanın doğuştan gelen değerinin ölçülemeyen bir değer olduğu görüşüne dayanmaktadır (Bal, 2017; Gilabert, 2017; Winchenbach vd., 2019).

İş görenlerin hem kendi değer algıları hem de birbirlerine karşı duydukları saygı, olumlu bir örgüt iklimi, eşitlikçi uygulamalar, özerklik ve adil çalışma koşulları gibi etmenlerle desteklenirken; zorbalık, taciz ve adaletsizlik gibi uygulamalar bu algıyı zedeleyebilmektedir (Bolton, 2007; Lucas, 2017; Sugden, 2022; Wong & Tan, 2024). Ayrıca, etkili iletişim ve demokratik, katılımcı yaklaşımlar, çalışanların özerkliğini koruyarak saygınlıklarının artmasına katkıda bulunabilmektedir (Bal, 2017; Cook, 2014).

Özerklik müdahaleleri saygınlık ihlali olarak algılanabilirken, bireyin işini yaparken sergilediği yaratıcılık ve özgürlük bu algıyı güçlendirebilmektedir (Yılmaz & Alabaş, 2019). Aşırı bürokrasi, kötü yönetim, uzun çalışma saatleri ve özerklik kısıtlamaları örgütsel saygınlığı olumsuz etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Baker & Lucas, 2017; Crowley, 2012; Hodson, 2001; Lee & Martin, 2023).

Saygınlık ihlalleri, eşitsizlik, ayrımcılık, cinsiyetçilik ve ekonomik adaletsizlik gibi toplumsal sorunlardan kaynaklanabildiği gibi, temel insan haklarının ihlali, işkence, ölüm, açlık, korku ve şiddet gibi durumlarla da ilişkilidir (Chu & Chan, 2021; Jacobson, 2009; Maier, 2010; McCrudden, 2008; Mattson & Clark, 2011). Dışlanma ve ikinci sınıf vatandaş muamelesi, bireyin özsaygısının ve dolayısıyla saygınlık algısının zedelenmesine yol açmaktadır (Sayer, 2007; Statman, 2000; Thomas & Lucas, 2019).

Örgütsel saygınlık, çalışanların performansını, iş memnuniyetini ve kurumsal verimliliği artırmaktadır (Doe & Smith, 2023; Lucas vd., 2017; Ikechukwu & Jude, 2019; Sağlık, 2019). Bu nedenle, çalışanların özdeğer duygusunu destekleyecek, demokratik ve saygılı bir çalışma ortamı oluşturacak; özerklik, makul iş yükü ve kişisel gelişim fırsatları sunulacak uygulamalar hayata geçirilmeli; eşitlik, açıklık ve saygı gibi temel değerler benimsendikten sonra saygınlık korunmalı ve güçlendirilmelidir (Bal, 2017; Bolton, 2010; Lawless & Moss, 2007; Sayer, 2007; Winchenbach vd., 2019). Bunun yanı sıra, mevcut uygulamaların ötesine geçilerek, gelecekte dignity'nin korunması konusunda beklenen gelişmeler ve trendler de göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü yöneticilerin örgütsel saygınlığın korunmasına yönelik uzun vadeli stratejiler geliştirmeleri beklenmektedir (Nguyen, & Kim, 2025).

Saygınlığın yoğun bir şekilde deneyimlenebileceği örgütlerden bir tanesi okullardır. Okulun öz unsurlarından biri olan öğretmenler ve öğretmenlik mesleği, toplumun geçmişten günümüze değerlerini aktaran ve geleceği şekillendiren temel yapı taşları olarak kabul edilmektedir (Oktay, 1991). Osmanlı döneminden Cumhuriyet dönemine geçişle birlikte öğretmenlerin rolü, toplumu modernleştirme sürecinde kritik bir unsur olarak ön plana çıkmıştır. Özellikle Cumhuriyetin kuruluş yıllarında öğretmenler, yeni devletin yönetim biçimini topluma benimsetme misyonuyla önemli bir toplumsal statüye sahip olmuşlardır (Keskin & Yüceer, 2017). Ancak zamanla, eğitim politikaları ve ekonomik değişiklikler öğretmenlik mesleğinin toplumdaki algısını etkilemiş; öğretmenlik mesleğinin saygınlığı azalmıştır (Erden, 2007; Ünal, 2011). Toplumun değişim ve gelişiminde başat bir rol oynayan öğretmenlerin saygınlık algılarının belirlenmesi ve buna göre adım atılması önemlidir. Çünkü öğretmenlerin saygınlık algısı onların

okuldaki performanslarını etkileyebilmektedir. Saygınlık algısının düşük olduğu durumlarda, öğretmenlerin motivasyonlarının düştüğü ve iş verimliliğinin azaldığı, bu durumun da eğitim sistemine olumsuz yansımaları olduğu belirtilmektedir (Atmaca, 2020; Göker & Gündüz, 2017).

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel saygınlık algılarını ölçmek amacıyla geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu doğrultuda yerli ve yabancı literatürde saygınlıkla ilgili yapılan çalışmalar (Baker & Lucas, 2017; Crowley, 2012; Göker & Gündüz, 2017; Kumar & Patel, 2024; Lamers, 2020) incelenmiş olup, özellikle öğretmenlerin örgütsel saygınlık algılarına odaklanan araştırmaların sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Ulusal ve uluslararası literatürde öğretmenlerin örgütsel saygınlık algılarını doğrudan araştıran çalışmaların azlığı, öğretmenlerin örgütsel saygınlık algılarını ölçebilecek bir ölçme aracının olmaması bu çalışmanın yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel saygınlık algılarını test edebilecek hem güvenilir hem geçerli bir ölçme aracı geliştirilerek, eğitim yönetimi alanına daha önce çalışılmamış özgün bir çalışma kazandırma ve öğretmenlerin örgütsel saygınlık algılarını olumlu yönde destekleyecek araştırmalar yapılmasına katkı sunma hedeflenmektedir.

YÖNTEM

2.1.Çalışma Grubu

Literatürde faktör analizi kapsamına alınan çalışma grubunun belirlenmesiyle ilgili çeşitli yaklaşımlar mevcuttur. Nunnally (1978), madde sayısının en az on katı kadar katılımcı önerirken, Kline (1994) bu sayının en az iki katı olması gerektiğini savunmaktadır. Bununla birlikte, Erkuş (2014), faktör analizine dahil edilecek katılımcı sayısı ile ilgili net bir rakamın belirtilmesinin uygun olmadığını dile getirmektedir. Bu çalışmanın evreni, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Gaziantep ili merkez ilçeleri (Şehitkamil ve Şahinbey) içerisindeki ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır. Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün istatistik biriminden elde edilen verilere göre Şahinbey ilçesinde bulunan 281 okuldan 11543; Şehitkamil ilçesinde bulunan 305 okulda görev yapan 10464 öğretmen olmak üzere toplamda 586 okulda (ilkökul, ortaokul, lise) görev yapan 22007 öğretmen bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

Evrende yer alan öğretmen sayısının fazlalığından dolayı bu araştırmada evrenden örneklem alma yöntemine gidilmiştir. Örneklem, evreni temsil ettiği düşünülen ve evrenden seçilen daha küçük bir gruptur (Gravetter & Forzano, 2015; Neuman, 2014). Araştırmanın örneklemini, evrende bulunan katılımcılar arasından uygun örnekleme yöntemiyle seçilen öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu örnekleme yöntemi araştırmanın amacına uygun olarak belirli niteliklere sahip öğretmenlerden odaklanmış veri toplamak için seçilmiştir (Creswell, 2013). Böylece, elde edilen veriler daha homojen bir grup üzerinden analiz edilerek sonuçların geçerliliği artırılmıştır (Field, 2013). Bu doğrultuda, toplamda 616 öğretmenin (312'si ile AFA, 304'ü ile DFA) katılımı ile elde edilen veriler üzerinden çalışmanın geçerlik ve güvenirlik analizleri gerçekleştirilmiştir.

2.2.Verİ Toplama Aracı

Türkiye'deki öğretmenlerin örgütsel saygınlık algılarını ölçmek üzere geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmeyi hedefleyen bu çalışmada ilk olarak, ilgili yerli ve yabancı literatür taranarak saygınlık kavramına dair genel bir çerçeve oluşturulmuştur. Üniversite veri tabanları, internet siteleri, makaleler, kitaplar ve tezler incelenerek araştırmaya uygun olan kaynaklar çalışmaya dahil edilmiştir. Daha sonra öğretmenlerden, saygınlık kavramına dair düşüncelerini ve hangi durumlarda saygınlıklarının ihlal edildiğini açıklayan birer kompozisyon yazmalarını istenmiş; bu yazılar ve ilgili literatür (Baker & Lucas, 2017; Bal, 2017; Bolton, 2007) analiz edilmiştir. Thomas ve Lucas'ın 2019'da geliştirdiği işyeri saygınlık çalışması referans alınarak 62 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuş ve oluşturulan bu havuzun eğitim bilimleri alanında 12,

sosyoloji alanında 1 uzman, eğitim bilimleri alanında doktora yapan 4 araştırmacı ve çeşitli kademelerde görev yapan 6 öğretmen tarafından incelenmiştir. İncelemeler sonucunda 19 madde çıkarılmış, 11 yeni madde eklenerek toplamda 54 sorudan oluşan ölçek taslağı oluşturulmuştur. Taslağın dil, anlatım ve imla açısından anlaşılabilirliğini değerlendirmek için Türk Dili ve Edebiyatı alanında doktora yapan iki öğretmen tarafından incelenmesi sağlanmıştır. Uzmanlarca incelenmesi sağlanan örgütsel saygınlık ölçeği taslak formu, 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. Puanlama sistemi şu şekildedir: (1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen katılıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen katılıyorum şeklindedir.

2.3.İşlem

Veri toplama sürecinde ilk olarak X Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 2021/15-8 numaralı karar ile etik onay alınmıştır. Bunu takiben, verilerin toplanacağı kurumdan uygulama izinleri temin edilmiştir. Uygulamalar, daha hızlı ve pratik olması açısından Google Formlar üzerinden yapılmıştır. Katılımcılar çalışma hakkında bilgilendirildikten sonra araştırmaya gönüllü olarak katılıp katılmayacağı sorulmuştur. Açımlayıcı faktör analizi (AFA) için hazırlanan formun bağlantısı, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında resmi okullarda çalışan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 312 öğretmene e-posta, whatsapp ve sosyal medya hesapları üzerinden iletilmiş; doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için ise 304 öğretmene ulaştırılmış ve formu doldurmaları sağlanmıştır. Formun doldurulma süresinin yaklaşık 5-7 dakika olduğu belirtildikten sonra katılımcılardan gönüllülük temelinde formu doldurmaları sağlanmıştır. Bu araştırmada, "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi"nde bildirilen bütün etik kurallara tam uyum sağlanmış ve herhangi bir etik ihlal gerçekleştirilmemiştir.

2.4.Verilerin Analizi

Çalışmanın geçerlik ve güvenirlik analizleri, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında resmi okullarda görev yapan ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan öğretmenlerden elde edilen veriler temelinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan toplanan veriler bilgisayar destekli istatistik programına aktarılmış ve verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini saptamak üzere basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) katsayıları incelenmiştir. Verilerin yaklaşık olarak normal dağılım gösterdiği tespit edildikten sonra, faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek için ise KMO ve Bartlett Küresellik Testi değerlerine bakılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, değişkenler arasındaki kısmi korelasyonların oranını ölçmektedir. KMO değeri 0 ile 1 arasında olup, değerin 1'e yakın olması değişkenler arasında yeterince ortak varyans bulunduğunu göstermektedir. Genellikle 0.6 ve üzeri değerler faktör analizine uygun örneklem olduğunu işaret etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bartlett'in testinde, korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığı test edilmektedir. Yani, tüm değişkenler arasında anlamlı korelasyonların varlığı araştırılmaktadır. Testin anlamlı çıkması ($p < .05$), değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin bulunduğunu ve dolayısıyla faktör analizine uygun bir yapı olduğunu göstermektedir (Field, 2013). Bu iki testin sonucu, verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığına karar vermede temel kriter olarak kullanılmaktadır (Field, 2013; Tabachnick & Fidell, 2013). Mevcut araştırmada KMO değerinin .06'dan yüksek ve p değerinin ise .05'den düşük çıkması üzerine verilerin analiz için uygun olduğuna karar verilmiştir. Analiz için uygun olduğu belirlenen veri seti üzerinden, örgütsel saygınlık ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla SPSS ve Lisrel paket programları kullanılmış ve açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. SPSS programı ile 312 katılımcının verileri kullanılarak açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş, faktör yükleri ve madde toplam korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Güvenirlik analizinde ise Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. AFA'da döndürme yöntemlerinden varimax dik döndürme tekniği tercih edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi, 304 katılımcının verileriyle Lisrel programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

3.1.Geçerlik Çalışmaları

Geçerlik çalışmasına ilişkin olarak ölçek, pilot uygulama kapsamında 15 öğretmene uygulanmış ve öğretmenlerden alınan geri bildirimler doğrultusunda ölçek maddelerinin açık ve anlaşılır olduğu belirlenmiştir. Ardından, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) için 312 kişilik bir çalışma grubundan elde edilen veriler analiz edilmiştir. Verilerin normallik dağılımına ilişkin değerlendirmede çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri dikkate alınmıştır. Literatürde verilerin normallik dağılımına ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ve +1 arasında değişen değerler alması gerektiği belirtilmektedir (Field, 2013). Bu çalışmada elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri -.452 ve .070 olarak tespit edilmiştir. Sonuçlar, verilerin -1 ile +1 aralığında yer aldığını ve yaklaşık olarak normal dağılım gösterdiğini ortaya koymuştur.

Verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek üzere KMO ve Barlett Küresellik testi değerleri incelenmiştir. KMO ve Barlett Küresellik Testi verilerin faktör analizine uygunluğunu değerlendiren kriterlerdir. Literatürde ifade edilen kriterlere göre bu değerlerin sırasıyla .60'ın üzerinde olması (Field, 2013; Tabachnick & Fidell, 2013; Pallant, 2005) ve p değerinin .05'ten küçük olması ($p < .05$) gerekmektedir (Büyüköztürk, 2003; Ho, 2013; Pallant, 2005; Tabachnick & Fidell, 2013). Bu araştırmada KMO değeri .954, Barlett's Test of Sphericity ise 9526.506 olarak hesaplanmıştır ($p < .001$; $df = 703$). Bu sonuçlardan hareketle verilerin faktör analizine uygun olduğu kararlaştırılmıştır.

3.1.1.Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktör analizine uygun olduğu anlaşılan veri seti üzerinden ölçeğin açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör yapısının belirlenmesi sürecinde, çeşitli ölçütlerin sağlanması gerektiği yazında vurgulanmaktadır. Bunlardan biri, faktörün bir maddede açıkladığı ortak faktör varyansının yüksek olmasıdır (Büyüköztürk, 2003; Kline, 1994). Ayrıca, madde faktör yük değeri 0.45 ve üzerinde olmalıdır, ancak bazı durumlarda faktör yük değerinin .30'a kadar inebileceği ve en az .30 olan maddelerin de ölçek içinde tutulabileceği belirtilmektedir (Field, 2013; Ho, 2013; Stevens, 2009). Bir diğer ölçüt, bir maddenin en yüksek faktör yük değeri ile bir sonraki en yüksek faktör yük değeri arasındaki farkın en az .10 olması gerektiğidir (Kline, 1994; Stevens, 2009).

Faktör analizinde dikkat edilmesi gereken bir diğer unsur öz değerdir. Öz değeri 1 ve üzerinde olan bileşenler faktör olarak kabul edilmektedir (Brown, 2015; Büyüköztürk, 2003; Can, 2017; Field, 2013; Ho, 2013; Kline, 1994; Pallant, 2005; Pallant, 2017; Stevens, 2009; Tabachnick & Fidell, 2013; Tavşancıl, 2002; Yaşlıoğlu, 2017). Öz değerlere dayalı çizilen grafikler, faktör sayısı hakkında bilgi vermektedir; genellikle grafikteki dik düşüş noktaları bu sayının belirlenmesinde yol göstericidir.

Bu bilgiler doğrultusunda, analize alınan yapıda şu ölçütler göz önünde bulundurulmuştur: faktörde yer alan her bir maddenin .30 ve üstü faktör yüküne sahip olması, maddenin faktörlerdeki en yüksek ve ikinci en yüksek yük değeri farkının en az .10 olması, öz değerin 1 veya üzerinde olması ve Cronbach Alpha katsayısının en az .70 olması. Bu kriterler doğrultusunda, analize dahil edilen 54 maddeden 16'sı (madde 7, 12, 14, 15, 17, 20, 22, 27, 34, 36, 40, 41, 45, 46, 52, 53), faktör yük değerinin .30'un altında olması ve binişik madde özelliği taşıması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Ölçekteki maddelerin faktör yük değerleri, düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayıları, öz değerleri, açıklanan toplam varyans ve Cronbach Alpha değerleri Tablo 1'de ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 1

Ölçek Maddelerinin Faktör Yüğü, Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyon Katsayıları, Özdeğerler, Açıklanan Toplam Varyans ve Cronbach Alpha Değerleri

Madde No	Madde	Faktör Yüğü	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyon Katsayıları
1	Okulumda meslektaşlarım benimle saygılı bir şekilde iletişim kurar.	.725	.610
2	Meslektaşlarımla iletişimde, kendimi ‘saygı duyulan biri’ olarak hissederim.	.688	.636
3	Okulda meslektaşlarım bana saygılı davranır.	.714	.651
4	Meslektaşlarım gerektiğinde benden özür diler.	.636	.616
5	Okulumda bir sorun yaşadığımda meslektaşlarım yapıcı bir dil kullanarak sorunu çözmeye çalışır.	.583	.567
6	Meslektaşlarımla olan ilişkilerimi yeterli görüyorum.	.635	.615
7	Meslektaşlarım mesleki yetkinliğimin farkındadır.	.554	.642
8	Meslektaşlarım, okuldaki çabalarımı takdir ettiklerini gösterirler.	.683	.654
9	Meslektaşlarım okula yaptığım katkıların farkındadır.	.681	.689
10	Meslektaşlarım bana “bir insan olarak” değer verir.	.675	.693
11	Meslektaşlarım bana “bir öğretmen olarak” değer verir.	.714	.721
12	Okulumdaki öğretmenlerin branş/görev alanına saygı duyulur.	.641	.759
13	Diğer öğretmenler ile eşit haklara sahip olduğumu düşünüyorum.	.465	.629
14	Ders denetimi sürecinde kendimi rahat hissederim.	.509	.586
15	İşimi yaparken kendimi özgür hissederim.	.743	.740
16	İşimi yaparken kimse bana müdahale etmez.	.735	.726
17	Görevimle ilgili kararları ben veririm.	.666	.662
18	Mesleğimde yaratıcı fikirlerimi uygulayabilirim.	.624	.680
19	İşimi yaparken tedirginlik hissetmem.	.670	.705
20	Okulumda bana “ikinci sınıf vatandaş” muamelesi yapılmaz.	.636	.754
21	Okulumda itibarım zedelenmez.	.671	.785

22	Okulumda olumsuz yaşantılar deneyimlediğimde bile kendimi değerli hissedirim.	.591	.732
23	Yöneticiler, okuldaki ders dışı etkinliklere (sosyal, kültürel, vb. içerikli projeler) ilişkin katılımı çevreye tanıtır.	.608	.694
24	Okul yöneticileri benimle “kendileriyle eşitmişim gibi” iletişim kurarlar.	.696	.701
25	Okula ilişkin bir karar alınırken benim de görüşlerime başvurulur.	.499	.623
26	Okul yönetimi taleplerimi dikkate alır.	.762	.745
27	Okuldaki görevlendirmelerde cinsiyetçi bir yaklaşım (kadın/erkek ayrımı) sergilenmez.	.464	.598
28	Okulda/derste gerçekleşen denetim süresince okul müdürüm yaklaşımı ile bana değerli bir öğretmen olduğumu hissettirir.	.775	.721
29	Yöneticilerimin beni objektif değerlendirdiklerine inanıyorum.	.769	.739
30	Okul yöneticileri, söylenenleri karşı çıkmadan kabul etmemi bekler.	.372	.203
31	Okulumda iş ile ilgili önerilerim dikkate alınır.	.711	.769
32	Okulda, temel görevlerim dışında bana başka görevler verilmez.	.296	.486
33	Okulumda genel olarak “maddeye” değil; “insana” değer verilir.	.688	.781
34	Benim için saygınlık kaynağı olan bir okulda çalışıyorum.	.659	.761
35	Kendimi “onurlu bir mesleğin üyesi” olarak hissediyorum.	.701	.496
36	Öğretmenliği, manevi değeri yüksek bir meslek olarak görüyorum.	.693	.388
37	Yapmakta olduğum işe üst yöneticilerin (il, ilçe, merkez eğitim yöneticileri) değer verdiğini hissediyorum	.515	.483
38	Öğretmenliğin bana uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.	.642	.342

Öz-değer 1= 20.486; Öz-değer 2= 18.553; Öz-değer 3= 16.884; Öz-değer 4= 7.471
Açıklanan Toplam Varyans (%): 63.394 Cronbach Alpha: .962

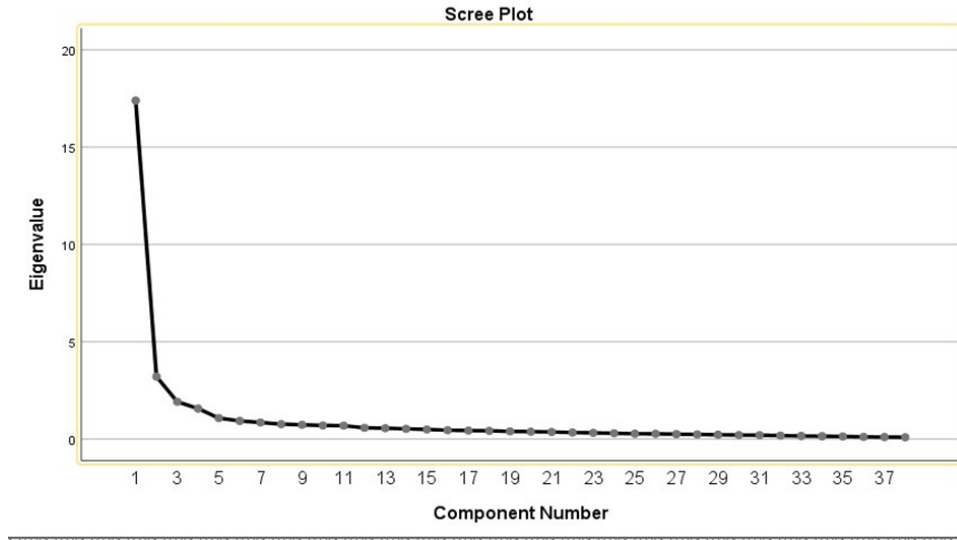
Tablo 1 incelendiğinde, faktör yüklerinin “.775” ile “.296” arasında değişen değerler aldığı ve ölçeğin toplam varyansın “%63,394’ünü” açıkladığı görülmektedir. Maddelerin toplam varyansın %30 veya daha fazlasını açıklaması gerektiği (Kline, 1994) ve ölçek tek boyutlu ise açıklanan toplam varyansın en az %30 olması gerektiği dikkate alındığında (Büyüköztürk, 2003) bu bulgular ölçeğin yapı geçerliliğini sağladığını göstermektedir. Ayrıca, iç tutarlılık katsayısının

(Cronbach's Alpha) .70 ve üzerinde olması, maddelerin güvenilirlik düzeylerinin yeterli olduğunu ortaya koymaktadır (Field, 2013; Pallant, 2005). Bu araştırmada iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) “.962” olarak ölçülmüştür.

Ayrıca, Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre, öz-değeri 1 veya daha büyük olan her bir boyut bir faktör olarak kabul edilmiştir. Öz-değer bilgisinden hareketle ölçeğin toplam 4 boyuttan oluştuğu saptanmıştır. Ölçeğin boyut sayısını kesinleştirmek amacıyla çizgi grafiğine (Scree Plot) de bakılmıştır ve edinilen çizgi grafiği (Scree Plot) Şekil 1’de gösterilmiştir. Analiz sonucunda, ölçeğin öz-değeri 1 veya daha büyük olan toplam faktörler belirlenmiştir.

Şekil 1

Çizgi Grafiği



Çizgi grafiğinde, faktör sayısının belirlenmesinde kırılma noktaları arasındaki değişim dikkate alınmaktadır. İki nokta arasındaki dikey eğim, bir faktöre karşılık gelmekte ve bu eğim faktörün varyansa yaptığı katkısını göstermesi açısından önemlidir. Çizgi grafiğinde, yatay hale gelen noktaya kadarki boyutlar, ölçeğin faktör sayısını göstermektedir (Kline, 1994). Şekilde de görüldüğü gibi, dördüncü noktadan sonra eğimin azaldığı ve düz bir şekil aldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, faktörlerin varyansa yaptığı katkının çok küçük olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu nedenle, dikey eğimin belirgin olduğu noktalardan hareketle ölçeğin dört boyuttan oluştuğu sonucuna varılabilir.

Bu boyutlarda yer alan maddelerin ayırt edici özelliklerini değerlendirmek üzere düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları hesaplanmış ve bu korelasyonların “.203” ile “.785” arasında değiştiği tespit edilmiştir (Bakınız: Tablo 1). Maddenin bulunduğu faktörle uyumlu olduğunu gösteren kriterlerden bir tanesi düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerinin en az .30 olması ölçütüdür (Field, 2013). Tablo incelendiğinde, boyutlar altında yer alan maddelerin ayırt ediciliğinin yüksek olduğu ifade edilebilir.

Tabachnick ve Fidell (2013) faktör çıkartma aşamasında daha kolay yorumlanabilir faktör örüntüleri elde etmek amacıyla döndürme işleminin uygulanmasını önermektedir. Bu kapsamda, Açıklayıcı Faktör Analizi için varimax dik döndürme yöntemi uygulanmıştır. Varimax dik döndürme, çoğunlukla faktörler arasında bir ilişki olmadığı varsayıldığında tercih edilmektedir. Döndürme işleminde, faktörlerin eksen açısı değiştirilmeden döndürülür. Özellikle, çok sayıda

faktör olduğunda Varimax yönteminin uygun bir seçenek olduğu belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2002). Döndürme işlemi sonrasında elde edilen faktör yük değerleri ise Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2

Döndürülmüş Faktör Bileşen Analizi

No	Maddeler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
M1	Okulumda meslektaşlarım benimle saygılı bir şekilde iletişim kurar.	.824			
M2	Meslektaşlarımla iletişimde, kendimi 'saygı duyulan biri' olarak hissederim.	.782			
M3	Okulda meslektaşlarım bana saygılı davranır.	.788			
M4	Meslektaşlarım gerektiğinde benden özür diler.	.749			
M5	Okulumda bir sorun yaşadığımda meslektaşlarım yapıcı bir dil kullanarak sorunu çözmeye çalışır.	.721			
M6	Meslektaşlarımla olan ilişkilerimi yeterli görüyorum.	.747			
M7	Meslektaşlarım mesleki yetkinliğimin farkındadır.	.614			
M8	Meslektaşlarım, okuldaki çabalarımı takdir ettiklerini gösterirler.	.760			
M9	Meslektaşlarım okula yaptığım katkıların farkındadır.	.728			
M24	Meslektaşlarım bana "bir insan olarak" değer verir.	.655			
M25	Meslektaşlarım bana "bir öğretmen olarak" değer verir.	.653			
M15	Okulumdaki öğretmenlerin branş/görev alanına saygı duyulur.		.588		
M16	Diğer öğretmenler ile eşit haklara sahip olduğumu düşünüyorum.		.525		
M17	Ders denetimi sürecinde kendimi rahat hissederim.		.651		
M20	İşimi yaparken kendimi özgür hissederim.		.763		
M21	İşimi yaparken kimse bana müdahale etmez.		.762		
M22	Görevimle ilgili kararları ben veririm.		.754		
M23	Mesleğimde yaratıcı fikirlerimi uygulayabilirim.		.689		
M27	İşimi yaparken tedirginlik hissetmem.		.721		

M30	Okulumda bana “ikinci sınıf vatandaş” muamelesi yapılmaz.	.551
M32	Okulumda itibarım zedelenmez.	.564
M33	Okulumda olumsuz yaşantılar deneyimlediğimde bile kendimi değerli hissedirim.	.537
M10	Yöneticiler, okuldaki ders dışı etkinliklere (sosyal, kültürel, vb. içerikli projeler) ilişkin katılımı çevreye tanıtır.	.643
M11	Okul yöneticileri benimle “kendileriyle eşitmişim gibi” iletişim kurarlar.	.739
M12	Okula ilişkin bir karar alınırken benim de görüşlerime başvurulur.	.556
M13	Okul yönetimi taleplerimi dikkate alır.	.763
M14	Okuldaki görevlendirmelerde cinsiyetçi bir yaklaşım (kadın/erkek ayrımı) sergilenmez.	.572
M18	Okulda/derste gerçekleşen denetim süresince okul müdürüm yaklaşımı ile bana değerli bir öğretmen olduğumu hissettirir.	.751
M19	Yöneticilerimin beni objektif değerlendirdiklerine inanıyorum.	.760
M26	Okul yöneticileri, söylenenleri karşı çıkmadan kabul etmemi bekler.	.596
M28	Okulumda iş ile ilgili önerilerim dikkate alınır.	.624
M29	Okulda, temel görevlerim dışında bana başka görevler verilmez.	.407
M31	Okulumda genel olarak “maddeye” değil; “insana” değer verilir.	.590
M34	Benim için saygınlık kaynağı olan bir okulda çalışıyorum.	.577
M35	Kendimi “onurlu bir mesleğin üyesi” olarak hissediyorum.	.775
M36	Öğretmenliği, manevi değeri yüksek bir meslek olarak görüyorum.	.807
M37	Yapmakta olduğum işe üst yöneticilerin (il, ilçe, merkez eğitim yöneticileri) değer verdiğini hissediyorum	.612
M38	Öğretmenliğin bana uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.	.771

Tablo 2 incelendiğinde, ölçeğin 4 boyuttan ve 38 maddeden oluştuğu görülmektedir. Birinci boyut 11, ikinci boyut 11, üçüncü boyut 12 ve dördüncü boyut ise 4 maddeden oluşmakta; maddelerin faktör yük değerlerinin “.824” ile “.407” arasında değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Boyutlara isim verilmesinde alan yazına başvurulmuştur. Birinci boyuttaki maddeler, okulda görev yapan öğretmenler ve yöneticiler arasındaki iletişimi kapsadığı için “meslektaş ilişkileri” olarak adlandırılmıştır. İkinci boyuttaki maddeler, eşitlik, özgürlük ve onur gibi temel insan haklarını içerdiğinden “özgürlük ve değer” olarak isimlendirilmiştir. Üçüncü boyuttaki maddeler, okulun işleyişi ve iş süreçleriyle ilgili olduğu için “örgütsel uygulamalar” adı verilmiştir. Dördüncü boyut ise öğretmenin mesleğine ilişkin genel algısını ifade eden maddeleri kapsadığı için “mesleki algı” olarak adlandırılmıştır. Maddelerin faktör yük değerleri “.824” ile “.407” arasında değişiklik göstermektedir.

3.1.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

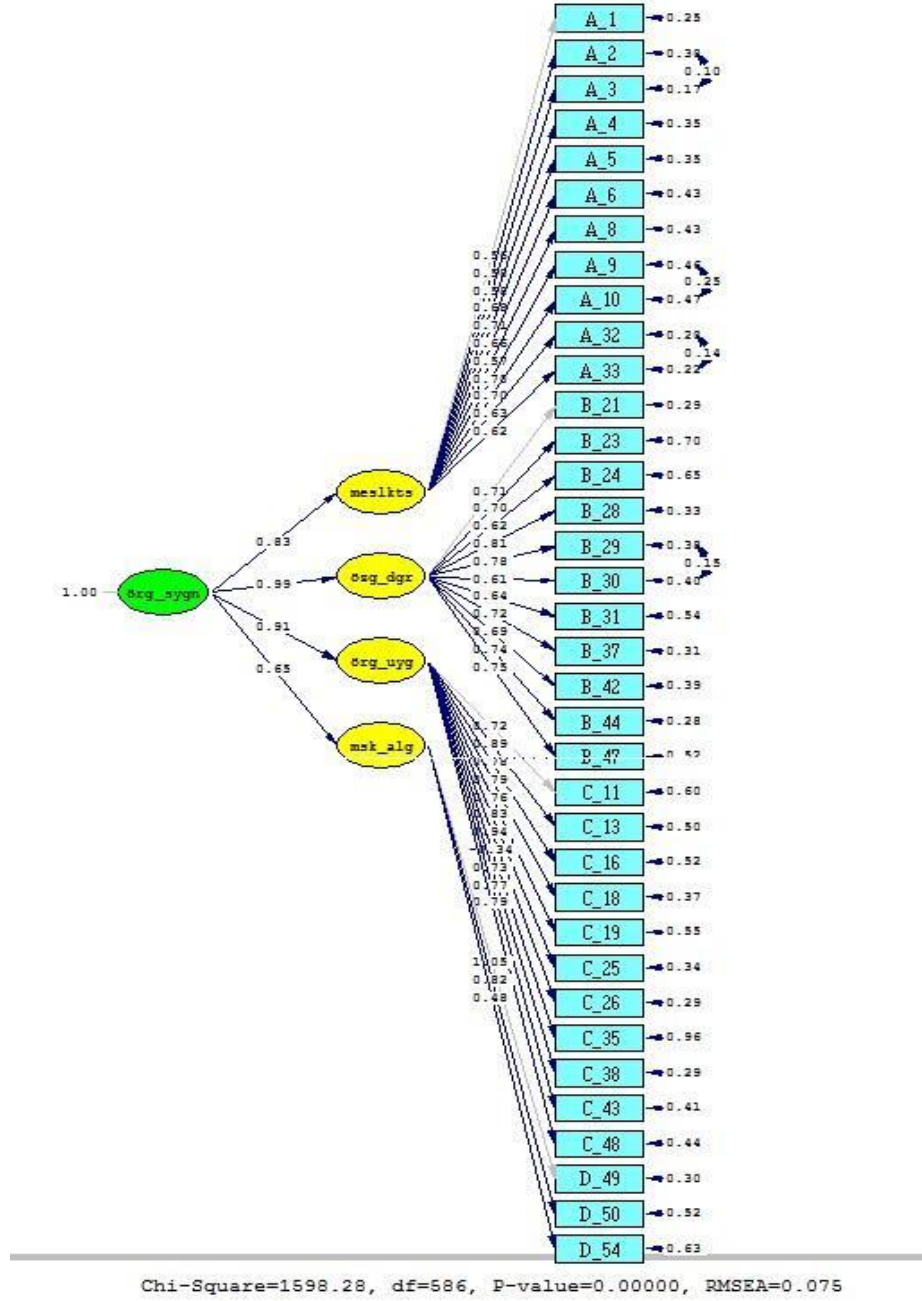
312 katılımcı ile gerçekleştirilen Açımlayıcı Faktör Analizi sonucuna göre 4 boyut ve 38 maddeden oluşan yapının, Doğrulayıcı Faktör Analizi 304 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinden yapılmıştır. DFA, Lisrel paket programı kullanılarak temel bileşenler tekniği ile uygulanmıştır. Ölçeğin teorik üst yapısının alt düzeyleri olduğu ve bu alt düzeylerin nasıl bir araya gelerek üst düzey yapıyı oluşturduğunu test etmek amacıyla 2. düzey DFA gerçekleştirilmiştir. Bu analiz sonucunda, ölçeğin 4 boyuttan oluştuğu doğrulanmıştır.

Şimşek (2007) tarafından belirtildiği gibi, hata varyansının yüksek çıkması maddelerin açıklayıcılığını düşürdüğünden, böyle bir durumda söz konusu maddenin ölçekten çıkarılması önerilmektedir. Bu çalışmada, hata varyansı 1'in üzerinde çıktığı için 2 madde (madde 29: “Okulda temel görevlerim dışında bana başka görevler verilmez.” ve madde 37: “Yapmakta olduğum işe üst yöneticilerin (il, ilçe, merkez eğitim yöneticileri) değer verdiğini hissediyorum”) analizden çıkarılmıştır. Kalan 36 madde tekrar doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

Veri toplama yöntemi nedeniyle alt alta sıralanan maddeler arasında yakınlık olduğu gözlemlenmiş ve bu nedenle 2. ve 3. madde, 9. ve 10. madde ile 29. ve 30. madde arasında modifikasyonlar yapılmıştır. Ölçeğin path diyagramı ise Şekil 2'de sunulmuştur.

Şekil 2

Örgütsel Saygınlık Ölçeği Faktör Yapısı



(örg_sygn: Örgütsel Saygınlık, meslkts: Meslektaş ilişkileri, örg_uyg: Örgütsel Uygulamalar, msk_alg: Mesleki Algı)

Literatürde doğrulayıcı faktör analizinde (DFA) uyum iyiliği değerlerine dikkat edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu uyum iyiliği değerleri arasında X^2/sd , NFI (Normed Fit Index), NNFI (Non-Normed Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), IFI (Incremental Fit Index) ve RMR (Root Mean Square Residual) yer

almaktadır. DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerini yorumlamak için belirli kriterler mevcuttur. Bu kriterlere göre, ki-kare/serbestlik derecesi (X^2/sd) değerinin 2 ile 5 arasında olması, NNFI, IFI, NFI ve CFI değerlerinin .90 ile .95 arasında bulunması, RMR ve RMSEA değerlerinin ise .05 ile .08 arasında olması kabul edilebilir bir uyumun göstergesi olduğu belirtilmektedir (Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011). Ki-kare/serbestlik derecesinin 2 veya daha düşük olması, IFI değerinin .95 ile 1.00 arasında bulunması, NNFI, NFI ve CFI değerlerinin .95 ve üzerinde olması, RMSEA ve RMR değerlerinin ise .05'in altında olması, modelin veri ile mükemmel uyum sağladığını göstermektedir (Baumgartner & Homburg, 1996; Bentler, 1980; Bentler & Bonett, 1980; Brown, 2015; Marsh vd., 2006; Şimşek, 2007; Schumacker & Lomax, 2010; Sümer, 2000). Bu çalışmada yapılan DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiliği Göstergeleri

İncelenen Uyum İndeksleri	İyi-Kabul Edilebilir Değerler	Mükemmel Uyum İçin Değerler	Elde Edilen Uyum İndeksi	Sonuç
x^2/sd	$2 < \chi^2/sd < 5$	$\chi^2/sd \leq 2$	2.72	İyi-Kabul Edilebilir
RMR	$.05 < RMR < .08$	$RMR \leq .05$	.05	Mükemmel
RMSEA	$.05 < RMSEA < .08$	$RMSEA \leq .05$	.07	İyi-Kabul Edilebilir
CFI	$.90 < CFI < .95$	$CFI \geq .95$	.98	Mükemmel
NNFI	$.90 < NNFI < .95$	$NNFI \geq .95$	.98	Mükemmel
NFI	$.90 < NFI < .95$	$NFI \geq .95$	.97	Mükemmel
IFI	$.90 < IFI < .95$	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	.98	Mükemmel

Modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde X^2/sd değerinin 2.72 olarak hesaplandığı görülmüştür. Literatürde belirtilen kriterlerle karşılaştırıldığında bu değer iyi-kabul edilebilir bir düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, RMR değeri .05 olarak hesaplanmış ve bu değer mükemmel bir uyum gösterdiği belirlenmiştir. RMSEA değeri ise .07 olarak bulunmuş ve bu değer de iyi-kabul edilebilir bir seviyede değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra, CFI değeri .98; NNFI değeri .98; NFI değeri .97; IFI değeri ise .98 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, literatürde kabul edilen kriterler ile karşılaştırıldığında, söz konusu uyum iyiliği değerlerinin mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, yapılan analizler modelin veri ile kabul edilebilir bir uyum gösterdiğini ve ölçeğin yapı geçerliliğini sağladığını ortaya koymuştur.

3.2. Güvenirlik Çalışmaları

Geliştirilen ölçme araçlarında güvenilirliği belirlemek amacıyla çeşitli analizlerin yapılması önerilmektedir. Bu analizlerin sonuçları, bir ölçme aracının ne derece güvenilir olduğu hakkında bilgi sunmaktadır. Bu analizlerden biri de Cronbach alfa güvenirlilik analizidir. Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının en az .70 olması güvenilir bir ölçme aracında olması beklenen bir özelliktir (Seçer, 2013). İç tutarlılık katsayısının değerlendirilmesinde dikkate alınan kriterler arasında .70 ve üzeri olması madde güvenirliliğinin yeterli olduğunu (Field, 2013; Pallant, 2005), .80 ile .90 arasında olması ise güvenirliliğin iyi düzeyde olduğunu göstermektedir (Roberts & Priest, 2006).

Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının örgütsel saygınlık ölçeğinin alt boyutları için hesaplanan sonuçları tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4

Örgütsel Saygınlık Ölçeğinin Alt Boyutları İçin Hesaplanan Güvenirlik Katsayıları

Boyut adı	Cronbach Alpha Katsayısı	Düzyey
Meslektaş ilişkileri	.943	Yüksek düzeyde güvenilir
Özgürlük ve değer	.938	Yüksek düzeyde güvenilir
Örgütsel uygulamalar	.900	Yüksek düzeyde güvenilir
Mesleki algı	.796	Oldukça güvenilir

Örgütsel saygınlık ölçeğinin güvenilirliğini saptamak üzere Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Bu hesaplamada, ölçeğin ilk boyutu olan “meslektaş ilişkilerine” ilişkin iç tutarlılık katsayısı .943, ikinci boyut olan “özgürlük ve değer” için .938, üçüncü boyut olan “örgütsel uygulamalar” için .900 ve dördüncü boyut olan “mesleki algı” için ise .796 olarak hesaplanmıştır. Alan yazında belirtilen güvenilirlik kriterleri göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel saygınlık ölçeğinin yüksek düzeyde güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmektedir.

Örgütsel saygınlık ölçeğinin geliştirilmesi sürecinde gerçekleştirilen analizler sonucunda, bu ölçeğin öğretmenlerin örgütsel saygınlık algılarını ölçmeye yönelik yürütülecek çalışmalarda kullanılabilecek, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış bir ölçüm aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 1’den (hiç katılmıyorum) 5’e (tamamen katılıyorum) kadar derecelendirilen beşli Likert tipi örgütsel saygınlık ölçeği, 36 madde ve 4 boyuttan oluşmaktadır. “Meslektaş ilişkileri” boyutuna dahil olan maddeler 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 24, 25; “özgürlük ve değer” boyutuna giren maddeler 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 27, 29, 31, 32; “örgütsel uygulamalar” boyutuna giren maddeler 10, 11, 12, 13, 14, 18, 19, 26, 28, 30, 33 (26. madde, “Okul yöneticileri, söylenenleri karşı çıkmadan kabul etmemi bekler.” şeklinde ters kodlanmış bir maddedir) ve “mesleki algı” boyutuna giren maddeler 34, 35, 36 olarak belirlenmiştir. Bu ölçekle yapılacak değerlendirmelerde alınabilecek en düşük puan 36 iken, en yüksek puan ise 180’dir. Ölçekten alınan puanın yüksekliği, öğretmenin örgütsel saygınlık algısının da yüksek olduğuna işaret etmektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel saygınlık algılarını değerlendirmek için güvenilir ve geçerli bir ölçek geliştirilmesi hedeflenmiştir. Literatürde saygınlık kavramının hem bireysel hem de toplumsal bağlamda farklı yönleriyle ele alındığı görülmektedir (Sayer, 2007; Ikechukwu & Jude, 2019). Kant’ın (Dan-Cohen, 2011; Gilabert, 2017) ve Marx’ın (Bolton, 2007; Lamers, 2020) saygınlık üzerine ortaya koyduğu teorik yaklaşımlar, bu çalışmanın felsefi arka planını oluştururken, öğretmenlerin örgütsel bağlamdaki saygınlık algıları üzerine yapılan araştırmaların sınırlı olduğu dikkat çekmektedir. Öğretmenlerin örgütsel saygınlık algılarının, onların iş performansını, motivasyonunu ve genel iş tatminini etkileyebileceği (Baker & Lucas, 2017; Crowley, 2012) düşünüldüğünde bu alanda bir ölçek geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Ölçek geliştirme kapsamında yapılan faktör analizleri (AFA ve DFA) sonucunda, geliştirilen ölçeğin dört boyuttan (meslektaş ilişkileri, özgürlük ve değer, örgütsel uygulamalar ve mesleki algı) oluştuğu tespit edilmiştir. Bu boyutlar, öğretmenlerin iş yerlerindeki sosyal

ilişkilerinden mesleki özerkliklerine kadar geniş bir yelpazeyi kapsamakta ve daha önceki çalışmalarda ortaya konulan saygınlık kavramlarıyla örtüşmektedir (Lucas, 2015; Baker & Lucas, 2017). Özellikle Kant'ın insan onuru ve saygınlığı ile ilgili görüşleri (Formosa & Mackenzie, 2014), meslektaş ilişkileri boyutunda saygınlığın korunması gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, Marx'ın emek sömürsü bağlamında ortaya koyduğu saygınlık kaybı olgusu (Bolton, 2007), örgütsel uygulamalar boyutunda yöneticilerin tutumlarına ilişkin değerlendirmelerde önemli bir referans noktası olmaktadır. Özgürlük ve değer boyutunda, öğretmenlerin mesleki özerklik algıları ön planda olup, Durkheim'in (Sağlık, 2019) kualsızlık ve anomi bağlamındaki açıklamaları bu boyutun kavramsal temellerini desteklemektedir. Örgütsel uygulamalar öğretmenlerin okul yönetimi ile ilişkilerini kapsamakta ve bu bağlamda, örgütsel saygınlığın demokratik yönetim ve adil uygulamalarla pekiştirilebileceği literatürde sıkça vurgulanmaktadır (Lucas, 2017; Scott-Campbell, 2019). Mesleki algı boyutu ise öğretmenlerin kendi mesleklerine olan bakış açılarını ifade etmektedir. Bu boyutlar, örgütsel saygınlık kavramının çok boyutlu yapısını ortaya koymakta ve öğretmenlerin örgütsel saygınlık algılarının farklı faktörlerle şekillenebileceğini göstermektedir.

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel saygınlık algılarını ölçmek üzere geliştirilen ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu kanıtlamıştır. Ölçeğin dört boyutlu yapısı, öğretmenlerin mesleki ilişkilerinden yöneticilerle olan etkileşimlerine kadar geniş bir yelpazede saygınlık algılarını ölçmeyi mümkün kılmaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, bu ölçek kullanılarak öğretmenlerin iş performansı, mesleki tatmin ve motivasyon gibi değişkenler üzerindeki etkisi daha detaylı bir şekilde incelenebilir. Ayrıca, farklı eğitim seviyelerinde ve kültürel bağlamlarda yapılacak çalışmalarla ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları genişletilebilir. Ayrıca, örgütsel saygınlık algısının öğretmenlerin mesleki tatmin, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi sonuçlar üzerindeki etkilerini incelemek, literatüre katkı sağlayabilir (Thomas & Lucas, 2019; Winchenbach vd., 2019). Bu çalışma, eğitim yönetimi ve politika yapıcılara, öğretmenlerin örgütsel saygınlıklarını artıracak stratejiler geliştirme konusunda yol gösterici olabilir.

KAYNAKÇA

- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin toplumsal saygınlık ve imajlarına olumsuz etki eden faktörlerin incelenmesi. *Yaşadıkça Eğitim*, 34(1), 152-167.
- Baker, S. J., & Lucas, K. (2017). Is it safe to bring myself to work? Understanding LGBTQ experiences of workplace dignity. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), 133-148.
- Bal, M. (2017). *Dignity in the workplace: New theoretical perspectives*. Springer.
- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bentler, P. M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: Causal modeling. *Annual Review of Psychology*, 31, 419-456.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Bolton, S. C. (2007). Dignity in and at work: Why it matters. In S. C. Bolton (Ed.), *Dimensions of dignity at work* (pp. 3-16). Oxford: Butterworth-Heinemann.

- Bolton, S. C. (2010) Being human: Dignity of labor as the foundation for the spirit–work connection, *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 7(2), 157-172.
- Bozdoğan, S., & Akkaya, A. Y. (2020). Karl Marx ve demokrasi üzerine bir inceleme. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 48, 155-174.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Press.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem Yayıncılık.
- Can, A. (2017). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Akademi.
- Chu, S. K. W., & Chan, D. K. S. (2021). Workplace dignity: A critical review and future research agenda. *Journal of Business Ethics*, 170(3), 491–508.
- Cook, M. (2014). Leadership and management challenges in addressing the dignity and respect agenda. *Journal of Nursing Management*, 22, 137–139.
- Cotterrell, R. (2011). Justice, dignity, torture, headscarves: Can Durkheim’s sociology clarify legal values?. *Social & Legal Studies*, 20(1), 3-20.
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE.
- Crowley, M. (2012). Control and dignity in professional, manual and service-sector employment. *Organization Studies*, 33(10), 1383-1406.
- Dan-Cohen, M. (2011). A concept of dignity. *Israel Law Review*, 44(1-2), 9-24.
- Demir, Z. (2018). Karl Marx’ın bakış açısından kapitalist toplumda yabancılaşma ve sonuçları. *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 63-74.
- Doe, J., & Smith, A. (2023). Workplace dignity and employee performance: A cross-sectional analysis. *Journal of Business Ethics*, 162(2), 145–162.
- Erden, M. (2007). *Eğitim bilimlerine giriş*. Arkadaş Yayınevi.
- Erkuş, A. (2014). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme-I: Temel kavramlar ve işlemler*. Pegem Yayınları.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Formosa, P., & Mackenzie, C. (2014). Nussbaum, Kant, and the capabilities approach to dignity. *Ethical Theory and Moral Practice*, 17(5), 875-892.
- Gilabert, P. (2017). Kantian dignity and Marxian Socialism. *Kantian Review*, 22(4), 553–577.
- Gilabert, P. (2019). Exploitation, solidarity, and dignity. *Journal of Social Philosophy*, 50(4), 465–494.
- Göker, S. D., & Gündüz, Y. (2017). Dünya ölçeğinde öğretmenlerin saygınlık statüsü ve özlük hakları. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213), 177-196.
- Grabb, G. E. (1984). *Theories of social inequality an introduction*. Holt, Rinehart and Winston of Canada, Limited.

- Gravetter, F. J., & Forzano, L. B. (2015). *Research methods for the behavioral sciences*. Linda Schreiber-Ganster.
- Hayry, M. (2004). Another look at dignity. *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 13(1), 7-14.
- Ho, R. (2013). *Handbook of univariate and multivariate data analysis with IBM SPSS*. Chapman and Hall/CRC.
- Hodgkiss, P. (2013). A moral vision: Human dignity in the eyes of the founders of sociology. *The Sociological Review*, 61(3), 417-439.
- Hodson, R. (2001). *Dignity at work*. Cambridge University Press.
- Hodson, R. (2004). The Dignity of research. *Contemporary Sociology*, 33(1), 17-20.
- Hoguane, I., & Pinto, A. O. (2023). Education as a way of promoting human dignity. *International Journal of Education, Culture and Society*, 8(3), 149-155.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Ikechukwu, O. B., & Jude, O. (2019). Reification and the ontology of human dignity. *Journal of Philosophy and Ethics*, 1(3), 14-21.
- Jacobson, N. (2007). Dignity and health: A review. *Social Science & Medicine*, 64, 292-302.
- Jacobson, N. (2009). A taxonomy of dignity: A grounded theory study. *BMC International Health and Human Rights*, 9(3).
- Keskin, S. C., & Yüceer, D. (2017). Geçmişten günümüze öğretmenlerin gözünden bir meslek olarak öğretmenlik mesleği. *Electronic Turkish Studies*, 12(14), 85-104.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd Edition). New York: Guilford Press.
- Kumar, S., & Patel, R. (2024). Interventions to support and restore dignity in the workplace: Evidence from a cross-cultural study. *International Journal of Management Studies*, 49(1), 89-110.
- Lamers, L. (2020). *Dignified gig work: Towards better conditions for algorithmic management*. [Unpublished master's thesis]. University of Twente. <https://essay.utwente.nl/83407/>
- Lawless, J., & Moss, C. (2007). Exploring the value of dignity in the work-life of nurses. *Contemporary Nurse*, 24(2), 225-236.
- Lin, C., & Yamaguchi, S. (2011). Effects of face experience on emotions and self-esteem in Japanese culture. *European Journal of Social Psychology*, 41, 446-455.
- Lee, H., & Martin, J. (2023). Dignity violations in modern organizations: Causes, consequences, and remedies. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 123-140.
- Lucas, K. (2015). Workplace dignity: Communicating inherent, earned, and remediated dignity. *Journal of Management Studies*, 52(5), 621-646.
- Lucas, K. (2017). Workplace dignity. *The international Encyclopedia of Organizational Communication*, 1-13.

- Lucas, K., Manikas, A. S., Mattingly, E. S., & Crider, C. J. (2017). Engaging and misbehaving: How dignity affects employee work behaviors. *Organization Studies*, 38(11), 1505-1527.
- Maier, A. (2010). Torture. In P. Kaufmann, H. Kuch, C. Neuhäuser, & E. Webster (Eds.), *Humiliation, degradation, dehumanization: Human dignity violated*, 24 (pp. 101-117). Springer Science & Business Media.
- Marsh, H. W., Hau, K. T., Artelt, C., Baumert, J., & Peschar, J. L. (2006). OECD's brief self-report measure of educational psychology's most useful affective constructs: Cross-cultural, psychometric comparisons across 25 countries. *International Journal of Testing*, 6(4), 311-360.
- Mattson, D. J., & Clark, S. G. (2011). Human dignity in concept and practice. *Policy Sciences*, 44(4), 303-319.
- McCrudden, C. (2008). Human dignity and judicial interpretation of human rights. *European Journal of International Law*, 19(4), 655-724.
- Murphy, J. G. (2007). The elusive nature of human dignity. *Hedgehog Review*, 9(3), 20-31.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Essex: Pearson Education Limited.
- Nguyen, T., & Kim, J. (2025). Future directions in dignity protection: Emerging trends in organizational culture and policy. *Human Resource Management Review*, 36(2), 45-65.
- Nordenfelt, L. (2004). The Varieties of dignity. *Health Care Analysis*, 12(2), 69-81.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric testing*. McGraw-Hill.
- Oktay, A. (1991). Öğretmenlik mesleği ve öğretmenin nitelikleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 187-193.
- Özkale, U. S. (2016). Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki statü ve saygınlığının azalmasının nedenleri ve çözüm önerileri: Azize Abdulkadir Hamamcıoğlu Ortaokulu örneği. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. , Zirve Üniversitesi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=A30qu4mNjoY2KVBB-sVaWQ&no=Bcxl5jPJCh9cL23XVdHBSQ>
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: A step guide to data analysis using SPSS for Windows version 12*. Open University Press.
- Pallant, J. (2017). *SPSS Kullanma Kılavuzu-Spss ile Adım Adım Veri Analizi* (Çev. S. Balcı, B. Ahi.). Anı Yayıncılık.
- Roberts, P., & Priest, H. (2006). Reliability and validity in research. *Nursing Standard*, 20(44), 41-46.
- Sağlık, C. (2019). Emile Durkheim'in metodolojisi ve sosyolojisi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 449-480.
- Sayer, A. (2007). Dignity at work: Broadening the agenda. *Organization*, 14(4), 565-581.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*. Anı Yayıncılık.
- Schroeder, D. (2008). Dignity: two riddles and four concepts. *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 17, 230-238
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Routledge.

- Scott-Campbell, C. (2019). *A validation of the workplace dignity scale*. [Unpublished master's thesis]. Massey University.
- <https://online.ucpress.edu/collabra/article/6/1/31/114462/Validating-the-Workplace-Dignity-Scale>
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk psikoloji yazıları*, 3(6), 49-74.
- Statman, D. (2000). Humiliation, dignity and self-respect. *Philosophical Psychology*, 13(4), 523-540.
- Stevens, J. P. (2009). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. Routledge/Taylor & Francis Group.
- Sugden, R. (2022). Markets, merit and the dignity of labour. *International Review of Economics*, 69, 323-338.
- Sulmasy, D. P. (2013). The Varieties of human dignity: A logical and conceptual analysis. *Medicine, Health Care and Philosophy*, 16(4), 937- 944.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş, temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. Ekinoks.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayın.
- Thomas, B., & Lucas, K. (2019). Development and validation of the workplace dignity scale. *Group & Organization Management*, 44(1), 72-111.
- Tiwari, A., & Sharma, R. R. (2019). Dignity at the workplace: Evolution of the construct and development of workplace dignity scale. *Frontiers in Psychology*, 10(2581).
- Topkaya, N., Altınkurt, Y., Yılmaz, K., & Dilek, S. A. (2013). Saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. *Akademik Bakış Dergisi*, 36, 1-20.
- Türk Dil Kurumu. (2011). Saygınlık. In Güncel Türkçe Sözlük. Erişim tarihi: 10 Aralık, 2023, <https://sozluk.gov.tr/>
- Ünal, L. I. (2011). Öğretmenliğe ve öğretmen yetiştirmeye ilişkin ekonomi politik bir çözümleme. In S. A. Kilimci (Ed.), *Türkiye'de öğretmen yetiştirme* (s. 3-23). Pegem Akademi.
- Waldron, J. (2007). Dignity and rank: In memory of Gregory Vlastos (1907-1991). *European Journal of Sociology*, 48(2), 201-237.
- Winchenbach, A., Hanna, P., & Miller, G. (2019). Rethinking decent work: The value of dignity in tourism employment. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 1026-1043.
- Wong, E. & Tan, R. (2024). Addressing dignity violations: Organizational policies and employee perspectives. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(5), 350-370.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yılmaz, İ., & Alabaş, R. (2019). Okul yöneticilerinin saygınlıklarının belirlenmesi: Bir durum çalışması. *Elementary Education Online*, 18(4), 2128-2146.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Dignity is a fundamental concept explored in philosophy and sociology, closely tied to respect, honor, and recognition. The Turkish Language Institution defines dignity as the respect and care given to individuals due to their superior value, age, usefulness, or sanctity (Türk Dil Kurumu, 2011). Kant views dignity as an inherent, unconditional worth in all humans, opposing their instrumentalization (Dan-Cohen, 2011; Formosa & Mackenzie, 2014). Marx, on the other hand, links dignity to labor conditions, arguing that capitalist exploitation alienates workers, reducing their self-worth (Demir, 2018; Bolton, 2007; Gílabert, 2017). Despite differing perspectives, both emphasize dignity as intrinsic to human existence.

In education, teacher dignity is crucial, yet increasingly challenged by policy changes, economic pressures, and shifting societal expectations (Göker & Gündüz, 2017). Compromised dignity negatively affects motivation, job satisfaction, and performance (Atmaca, 2020). However, research on teachers' organizational dignity remains limited, particularly in Turkey.

This study aims to develop and validate a scale measuring teachers' perceptions of organizational dignity, focusing on peer relationships, professional autonomy, and fairness. The findings will provide a valuable tool for future research and offer insights for administrators and policymakers on fostering a dignified work environment.

Method

The study was conducted with teachers from primary, secondary, and high schools in the central districts of Gaziantep, Turkey, during the 2022-2023 academic year. The population comprised 22,007 teachers working in Şahinbey and Şehitkamil districts. The sample was selected using purposive sampling. A total of 616 teachers participated in the study, with 312 for Exploratory Factor Analysis (EFA) and 304 for Confirmatory Factor Analysis (CFA). Participation was voluntary.

The process of developing the organizational dignity scale began with an extensive review of the literature on dignity in organizational settings, focusing on both local and international studies (Baker & Lucas, 2017; Crowley, 2012; Lucas, 2015). The review identified key themes related to dignity, such as respect, autonomy, and fairness, which were then used to generate an initial pool of 62 items for the scale.

To ensure the content validity of the scale, the initial pool of items was reviewed by a panel of experts, including educators, sociologists, and psychologists. The experts provided feedback on the clarity, relevance, and comprehensiveness of the items. Based on their recommendations, 19 items were removed, and 11 new items were added, resulting in a 54-item scale. The items were structured as statements to be rated on a 5-point Likert scale, ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree).

The revised scale was then pilot tested with 15 teachers. Feedback from the pilot test indicated that the items were clear and easy to understand. Following the pilot test, the scale was administered to the larger sample for the main data collection.

Ethical approval was obtained from X University (Approval No: 2021/15-8), and informed consent was secured. Data was collected via an online survey (Google Forms) distributed through email, WhatsApp, and social media. Participation was voluntary, and responses remained confidential.

The Exploratory Factor Analysis was conducted with 312 teachers, while Confirmatory Factor Analysis was carried out with 304 teachers. The data were analyzed using SPSS for EFA and Lisrel for CFA. The normality of the data was assessed using skewness and kurtosis values.

The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy and Bartlett's test of sphericity were used to evaluate the suitability of the data for factor analysis. The KMO value was .954, and Bartlett's test was significant ($\chi^2 = 9526.506$, $p < .001$) indicating that the data were suitable for factor analysis.

For the EFA, the principal components method with varimax rotation was used. Factor loadings were examined, and items with loadings below .30 or with significant cross-loadings were removed. After this process, 36 items remained. The CFA was conducted to confirm the factor structure identified in the EFA. The fit indices used to evaluate the model fit included χ^2/df , Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI), and Non-Normed Fit Index (NNFI).

Results and Discussion

The EFA results revealed a four-factor structure, with each factor representing a different dimension of organizational dignity. The factors were named as follows:

1. Peer Relationships: This factor included items related to the interpersonal dynamics between teachers and their colleagues. The factor explained a significant portion of the variance, reflecting the importance of mutual respect and recognition among colleagues in fostering a sense of dignity.
2. Freedom and Value: This factor focused on the autonomy and professional freedom that teachers experience in their work environment. The factor highlights the role of professional autonomy in enhancing teachers' perceptions of dignity.
3. Organizational Practices: This factor encompassed the fairness and transparency of organizational policies and practices. The factor emphasizes the need for fair and democratic organizational practices to support teachers' dignity.
4. Perception of their profession: The final factor addressed teachers' perceptions of their profession and their role within the educational system. This dimension reflects the intrinsic value that teachers attribute to their work and its alignment with their sense of dignity.

The four factors together explained 63.394% of the total variance, indicating that the scale captures a substantial portion of the construct of organizational dignity.

The CFA confirmed the four-factor structure identified in the EFA. The fit indices indicated that the model had a good fit with the data ($\chi^2/df = 2.72$, RMSEA = .07, CFI = .98, NNFI = .98). These results suggest that the scale is a valid and reliable tool for measuring teachers' perceptions of organizational dignity.

The reliability of the scale was assessed using Cronbach's alpha, with a value of .962, indicating high internal consistency. The internal consistency of the scale was also confirmed, with Cronbach's alpha values ranging from .796 to .943 across the four factors. These values indicate that the scale is highly reliable, with strong internal consistency within each factor.

This study contributes to organizational dignity research by introducing a valid tool to measure teachers' perceptions. The scale supports future studies on job satisfaction, motivation, and performance. Findings offer practical insights for administrators and policymakers to foster a respectful work environment.

Ek-1: Örgütsel Saygınlık Ölçeği

Madde No	Maddeler	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.	Okulunda meslektaşlarım benimle saygılı bir şekilde iletişim kurar.	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Meslektaşlarımla iletişimde, kendimi "saygı duyulan biri" olarak hissedirim.	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Okulda meslektaşlarım bana saygılı davranır.	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Meslektaşlarım gerektiğinde benden özür diler.	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Okulunda bir sorun yaşadığımda meslektaşlarım yapıcı bir dil kullanarak sorunu çözmeye çalışır.	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Meslektaşlarımla olan ilişkiyerimi yeterli görüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Meslektaşlarım mesleki yetkinliğimin farkındadır.	☐	☐	☐	☐	☐
8.	Meslektaşlarım, okuldaki çabalarımı takdir ettiklerini gösterirler.	☐	☐	☐	☐	☐
9.	Meslektaşlarım okula yaptığım katkılarım farkındadır.	☐	☐	☐	☐	☐
10.	Yöneticiler, okuldaki ders dışı etkinliklere (sosyal, kültürel, vb. içerikli projeler) ilişkin katkımı çevreye tanıtır.	☐	☐	☐	☐	☐
11.	Okul yöneticileri benimle "kendileriyle eşitmişim gibi" iletişim kurarlar.	☐	☐	☐	☐	☐
12.	Okula ilişkin bir karar alınırken benim de görüşlerime başvurulur.	☐	☐	☐	☐	☐
13.	Okul yönetimi taleplerimi dikkate alır.	☐	☐	☐	☐	☐
14.	Okuldaki görevlendirmelerde cinsiyetçi bir yaklaşım (kadın/erkek ayrımı) sergilenmez.	☐	☐	☐	☐	☐
15.	Okulumdaki öğretmenlerin branş/görev alanına saygı duyulur.	☐	☐	☐	☐	☐
16.	Diğer öğretmenler ile eşit haklara sahip olduğumu düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
17.	Ders denetimi sürecinde kendimi rahat hissedirim.	☐	☐	☐	☐	☐
18.	Okulda/derste gerçekleşen denetim süresince okul müdürüm yaklaşımı ile bana değerli bir öğretmen olduğumu hissettirir.	☐	☐	☐	☐	☐
19.	Yöneticilerimin beni objektif değerlendirdiklerine inanıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
20.	İşimi yaparken kendimi özgür hissedirim.	☐	☐	☐	☐	☐
21.	İşimi yaparken kimse bana müdahale etmez.	☐	☐	☐	☐	☐
22.	Görevimle ilgili kararları ben veririm.	☐	☐	☐	☐	☐
23.	Mesleğimde yaratıcı fikirlerimi uygulayabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
24.	Meslektaşlarım bana "bir insan olarak" değer verir.	☐	☐	☐	☐	☐
25.	Meslektaşlarım bana "bir öğretmen olarak" değer verir.	☐	☐	☐	☐	☐
26.	Okul yöneticileri, söylenenleri karşı çıkmadan kabul etmemi bekler.	☐	☐	☐	☐	☐
27.	İşimi yaparken tedirginlik hissetmem.	☐	☐	☐	☐	☐
28.	Okulunda iş ile ilgili önerilerim dikkate alınır.	☐	☐	☐	☐	☐
29.	Okulunda bana "ikinci sınıf vatandaş" muamelesi yapılmaz.	☐	☐	☐	☐	☐
30.	Okulunda genel olarak "maddeye" değil; "insana" değer verilir.	☐	☐	☐	☐	☐
31.	Okulunda itibarım zedelenmez.	☐	☐	☐	☐	☐
32.	Okulunda olumsuz yaşantılar deneyimlediğimde bile kendimi değerli hissedirim.	☐	☐	☐	☐	☐
33.	Benim için saygınlık kaynağı olan bir okulda çalışıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
34.	Kendimi "onurlu bir mesleğin üyesi" olarak hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
35.	Öğretmenliği, manevi değeri yüksek bir meslek olarak görüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
36.	Öğretmenliğin bana uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐

*Ölçekte yer alan 26. madde tersten kodlanmıştır.