



## İlköğretim Okul Yöneticilerine Yönelik Takım Algısı Ölçeği Geliştirme Çalışması \*

Hakan ATILGAN\*\* Hasan DEMİRTAŞ\*\*\*\*  
Muallâ BİLGİN AKSU\*\*\* Fatoş SİLMAN

### Öz

Bu çalışmada ilköğretim okul müdürlerinin öğretmenleri ile birlikte kendilerini takım olarak algılama düzeylerinin belirlenmesi için bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Denemelik 50 madde, 130 ilköğretim okul müdürüne uygulanmıştır. AFA sonucunda üç faktörde toplanan ve faktörlerde yeterli madde-faktör yüküne sahip 32 madde seçilmiştir. Elde edilen 32 maddelik ölçeğin bir genel yapı (takım algısı) ve uzmanlar tarafından adlandırılan üç boyutu (Bağlılık ve İşbirliği, Takım Ruhu, İş Doyumu ve Güven) ölçüp ölçmediğine ilişkin yapı geçerliği çalışması, DFA ve HFA ile yapılmıştır. Birleşik ölçek ve alt ölçeklerin güvenilirlikleri için Cronbach Alpha ve McDonald Omegakatsayıları hesaplanmıştır. Sonuçta bir genel faktör ve üç alt faktörden oluşan geçerli ve güvenilir bir "takım algısı ölçeği" elde edilmiştir.

*Anahtar sözcükler: Takım algısı, ölçek geliştirme, güvenilirlik, geçerlilik*

<sup>1</sup>17 Ekim 2012 tarihinde elektronik olarak yayımlanmıştır.

\* XIV. Eğitim Bilimleri kongresinde ön çalışmaları sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

\*\* Yrd. Doç. Dr. Hakan Atılgan, Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi, hakan.atilgan@ege.edu.tr

\*\*\*\* Doç. Dr. Hasan Demirtaş, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, hdemirtas@inonu.edu.tr

\*\*\* Prof. Dr. Prof. Dr. Muallâ BİLGİN AKSU, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, maksu@inonu.edu.tr

## Development of a Team Perception Scale for School Administrators

---

### Abstract

This study aims to develop a scale to determine how primary education school principals perceive themselves and teachers at their schools as a team. The 50 item scale was administered to 130 primary education school principals. As a result of AFA, 32 items which were accumulated in three factors and had the sufficient item-factor loading were selected. For construct validity, DFA and HFA were conducted to determine whether or not the scale measured the general structure of the scale (team perception) and its three dimensions named by the experts (adherence and collaboration, team spirit, job satisfaction and trust). For the reliability of the combined scale and the subscales, Cronbach Alpha and McDonald Omega coefficients were calculated. As a result, a reliable and a valid scale that comprises a general factor and three sub factors were obtained.

*Keywords: Team perception, scale development, reliability, validity*

### Giriş

Günümüzde baş döndürücü bir hıza ulaşan bilgi birikimi, örgütlerin işlevlerini de artırmış; buna koşut olarak, bir işgören işini yaparken başkalarının bilgi ve deneyimine daha fazla gereksinim duymaya başlamıştır. Ürün ve hizmette kalite arayışları da, işgören takımlarının etkili çalışmasının gerekliliğini açıkça ortaya koymuştur. Bilinmektedir ki, işgörenleri etkili bir takıma dönüştüren örgütler daha başarılı ve daha uzun ömürlü olabilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı, bu gereksinimden yola çıkarak tüm okullarda “toplam kalite yönetimi” anlayışını egemen kılmaya çalışmaktadır (MEB, 1999). Johnson ve Johnson (1994) da, toplam kalite yönetiminin etkili takımların oluşturulması, eğitimi ve geliştirilmesini gerektirdiğini bildirmektedir.

TKY anlayışında takım ve takım çalışması önemli bir yer tutmaktadır. Katzenbach ve Smith’e göre takım, ortak bir amaca, performans hedeflerine ve birbirlerine karşı sorumlu oldukları yaklaşımına yönelmiş, birbirlerini tamamlayıcı yeteneklere sahip çok az sayıda insandır (Tuna, 2003: 4; Wallace, 1998: 5). Takım dendiğinde, önceden kararlaştırılmış hedefleri gerçekleştirmek üzere bir araya gelen, birbirlerine bağlı ve birlikte hareket eden, birbiriyle iyi ilişkiler kurabilen, bir işi yapmada en usta kişilerin bir araya gelmesi, kendi yöneticilerini kendilerinin seçmesi ve birlikte dayanışma içinde çalışması kastedilir. Takımı herhangi bir insan grubundan ayıran üyeler arası karşılıklı etkileşim, dayanışma ve grup ruhudur (Balcı, 2005: 177; Başaran, 1993: 62). Bir takım, bireylerin belli bir amaca sahip olduğu ve her üyenin mesleklerinin ve yeteneklerinin birbiriyle uyumlu olduğu bir yap-boz’un parçaları gibi birbirini tahrip etmeden yerine oturan ve birleştirildiğinde bütün bir deseni meydana getiren bir yapıya sahip olmalıdır (Sümer, 2003: 7). Katzenbach ve Smith’e göre, gerçek takımlar, bireyler çatışma, güven, bağlılık ve çok çalışmayı da içeren riskler almadıkça ortaya çıkmaz (<http://www.heartquotes.net/teamwork-quotes.html>).

Takım çalışması ise, yönetimin çalışanlara “sizlere güveniyorum” mesajını veren ve onları kaliteyi geliştirme konusunda hep birlikte harekete geçiren, sorumluluk vererek sorunların çözümünde karar verme yetilerini geliştiren bir çalışma şeklidir (Kuran, 2005: 20). Carnegie’ye göre, takım çalışması, ortak bir vizyona doğru birlikte çalışma; bireysel başarıları örgütsel hedeflerle yönetme yeteneğidir (<http://www.heartquotes.net/teamwork-quotes.html>). Öztürk’ün (2003, 45), Senge’den aktardığına göre takım, rekabetin ortadan kalktığı, kişilerin birbirlerine yardım ettikleri yaşanabilir hayatlar olarak tanımlanabilir.

Takımlar, herhangi bir grup ya da insan topluluğundan belli özellikleri ile ayrılır. Bu özellikler; amaç odaklılık, doğru üyelere ve yeterli zamana sahip

olmak, takım çalışmasına öncelik vermek, yönetimin katılımını sağlamak, mükemmel bir iletişim oluşturmak ve iyi derecede bilgi sahibi olmak vb. olarak sıralanabilir (Sümter, 2003: 11-12). Oswald'ın (1995: 35) Murgatroyd ve Morgan'dan aktardığına göre, yüksek performanslı takımların en önemli özellikleri, paylaşılan amaç ve vizyon, açık iletişim, karşılıklı saygı, güven ve üyelerin birbirini anlaması, yararlı yaratıcı çalışma, uygun çalışma yöntemleri, uygun liderlik, düzenli görüşmeler, bireysel gelişme olanağı sağlama ve destekleme, diğer takımlarla ilişki kurma, eğlence ve arkadaşlık ile başarının kutlanmasıdır.

Takımın ve takım çalışmasının örgütler açısından birçok yararı söz konusudur. Takımlarda oluşturulan kolektif düşünce süreci ile yalnızca problemler çözülmemekte, aynı zamanda örgüt için temel olacak yeni anlayışlar da geliştirilebilmektedir. Takımlar, oluşturdukları kolektif düşünce ve etkin iletişim sistemiyle örgüt içinde yaşayan bir organizma gibi hareket etmekte, öğrenmeyi birey düzeyinden örgüt düzeyine taşımaktadır (Özgen, Kılıç ve Karedemir, 2004: 180). Takım çalışmasının yararları özetle şöyle sıralanabilir (Öztürk, 2003: 45-46):

1. Kişilerin tek başına göremedikleri kusurları kolaylıkla bulma olanağı sağladığından takım çalışması işletme körlüğünü aşmada çok etkilidir.
2. Çalışanların sorun çözme yeteneklerini geliştirir ve birbirleriyle iletişim kurmalarını kolaylaştırır.
3. Çalışanların gizli kalmış yönlerinin ve yaratıcılıklarının ortaya çıkmasına ve gelişmesine yardımcı olur.
4. Çalışanlarda takım oyunu anlayışını yerleştirerek takım ruhunu canlı tutar.
5. Çalışanlarda ekonomik analiz, çağdaş yönetim ve katılımcı karar verme anlayışını geliştirir.
6. Çalışanların yaptıkları işlerden gurur duymalarını sağlayarak iç müşteri doyumunu sürekli kılar.

Takım çalışması örgütsel öğrenme için de bir gerekliliktir. Willard'a göre (1994) örgütsel öğrenmenin oluşabilmesi için örgüt içerisinde takım çalışması kültürünün oluşturulması gerekir. Takım çalışması kültürü sürekli bir öğrenme çevresi oluşturulması açısından örgüt için oldukça kritik bir adım olacaktır. Örgütsel öğrenme açısından takım, potansiyel olarak bir birey zekâsına göre daha büyük bir zekâya sahiptir (Töremen, 2001: 6-7).

Takım çalışması eğitim örgütleri olan okullar için de yaşamsal bir öneme sahiptir. Okulların, önceden belirlenmiş amaçlarına ulaşması; bu amaçları kendi amaçları olarak benimseyen, bu amaçları gerçekleştirme doğrultusunda diğer

çalışanlarla işbirliğini geliştiren, okulun başarısının, ancak tüm çalışanlar üzerlerine düşeni bir takım ruhu ile ve tam olarak yaptıklarında ortaya çıkabileceğini bilen işgörenlerleolmalıdır. Okullarımızda yerleştirilmeye çalışılan toplam kalite yönetimi anlayışı, takım ruhunu ve çalışmasını geliştirme gereksiniminden kaynaklanmaktadır.

Bir okulda takım ruhunun varlığından söz edebilmek için, tüm çalışanların takım ruhuna inanması, takımdaki elemanların eğitimine önem verilmesi, çalışanların sadakatının yönetime yansması, takım üyelerinin birbirini daha iyi tanımalarına zemin hazırlanması, sorunların felakete dönüşmeden çözülmesi, takım içerisinde sağlıklı bir iletişimin sağlanması, takım arkadaşlığı ve samimiyetin oluşturulması, takım kültürünün tanımlanması, okulda ortak misyon ve vizyon değerlerinin hakim olması, çalışma yöntemlerinin kalitesinin düzenli aralıklarla gözden geçirilip değerlendirilmesi, kişisel gelişimin teşvik edilmesi, rakiplerin iyi tanınması, takımın ve bireylerin performansının takdir edilmesi, adayların iyi seçilmesi, takım ruhu içerisinde çalışılması, gezilere, kamplara ve sohbetlere yer verilmesi gibi özellikler bulunmalıdır (Çağlayan, 2002: 22-23).

Okullarda takım çalışmasının uygulanmasının okullar için birçok yararı olacaktır. Oswald(1995: 9)'a göre, okullarda takım çalışmasının yaratacağı sonuçlar şunlardır:

1. Ortak vizyon ve bağlılık duygusuyla güçlendirilmiş bir takım ruhu, değişim yaratmak isteyen öğretmenlere yalnız olmadıklarını hatırlatabilir.
2. Öğretmenlere daha yapısal ve üretici yollarla etkileşim sağlama olanağı verir.
3. Önemli eğitim konularının sürekli tartışılmasıyla daha entelektüel bir okul ortamı sağlanabilir.
4. Öğretmenler kendilerini bilgi kaynağı ve yeni bilgiler üretme yeteneğine sahip araştırmacılar olarak görürler.
5. İş dünyası, kuruluşlar ve yükseköğretimle kurulan yeni ilişkiler, okulda temellenen profesyonel gelişim için destek ağı oluşturabilir.
6. Profesyonel gelişim ve öğrencilerin ihtiyaçları arasında yakın ilişkiler kurulabilir.

Şu halde takım çalışması okulların niteliği ve gelişimi için çok önemlidir. Okulların birer takım ya da takımlar öbeği halinde çalışması amaçlara ulaşmayı kolaylaştıracaktır. Bunun için öncelikle okul işgörenlerinetakım ruhu kazandırılması, onların takım algılarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu

nedenle öğretmen ve yöneticilerin takım algılarının belirlenmesi önem taşımaktadır.

Takım çalışması konusunda yurt dışında ve Türkiye’de yapılan çalışmalardan ulaşılabilenler şöyle özetlenebilir: İskoçya’da temel sağlık bakımı alanında kalite uygulama ödülünü başarıyla tamamlamanın, takım çalışması konusunda takım üyelerinin algısını geliştirdiği sonucuna varılmıştır (McClean, Atkins ve McClean, 2005). Athanasaw (2003), kamu sektöründeki çapraz işlevsel takım üyelerinin, etkili takım üyesi olmak için gerekli görülen bilgi, beceri ve yeteneğe sahip olduklarını gözlemiş; etkili takım başarımının (performans) önemli değişkenleri olarak, mesleki iş deneyimi süresi, takım katılımı sıklığı, takım eğitimi türü ve takım ödevlerine giriş biçimini (gönüllü, atama vb.) belirlemiştir. Rees, Stride, Shapiro, Richards ve Borrill (2001), “dışsal gereksinimleri karşılama”, “içsel takım süreçleri”, “kanıt ve dönüt” olarak adlandırılan üç faktör içerisinde toplam yirmi yedi maddeden oluşan bir “Toplum Akıl Sağlığı Takım Etkililiği Ölçeği” geliştirmişlerdir. İngiltere ve Galler ilkokullarında, rastgele dağıtılan önderlik ve yönetimin, uluslararası araştırma, kuram oluşturma, yetiştirme ve geliştirme etkinliklerini önemli ölçüde canlandıracak bir fikir olabileceğini göstermiştir (Wallace, 2002). Malone ve McPherson (2004), erken müdahale sağlık takımı üyelerinin takım sürecine karşı yüksek bir saygı düzeyine ve hizmet verdikleri takımların başarımı konusunda olumlu bir görüşe sahip olduklarını saptamışlardır. Dillon (1999), New York’ta 60 farklı ülkeden gelen göçmenlere hizmet veren uluslararası yüksekokulda, disiplinler arası takımlarda ve işbirliği içerisinde çalışan öğretmenlerde, işle daha fazla meşgul olma, olumlu sonuçları başarmak için daha fazla ve heyecanla çalışma davranışları gözlemiştir. Araştırmanın bir başka bulgusu da, farklı kariyer düzeylerindeki öğretmenlerin işbirliğine farklı katkılarda buldukları ve işbirliğinden farklı kazanımlar elde ettikleri dir.

Yurt dışında ulaşılabilen çalışmalardan yalnızca birinin ölçek geliştirmeye yönelik olduğu ve ölçeğin de eğitimle doğrudan ilişkili olmadığı görülmektedir. Yurt içinde yapılan araştırmalardan Çetin (1998), ilköğretim okullarında takım çalışmasının uygulanma düzeyi, özellikleri, eksik yönleri, etkinliği ve diğer hususlarını değerlendirerek, okul yönetiminde yüksek performanslı takım çalışmaları hakkında bilgi vermiştir. Gökbaş (2001), takım çalışması ile karara katılma arasında ilişki saptamıştır. Çetin (2001), takım çalışmasının yararına yöneticilerin öğretmenlerden daha fazla inandığını; öğretmen ve yöneticilerin ilköğretim okullarında yapılan takım çalışmalarının kurumun verimliliğine etkisi olduğunu düşündüklerini; takım çalışmalarının okullarda yeterince uygulanmadığı belirlemiştir. Tuna (2003), yönetici ve öğretmenlerin takım çalışmasına ilişkin olumlu görüşlere sahip oldukları

bulgusuna ulaşırken; Sünter (2003), takım iklimi ve performans değerlendirme arasında, işe yönelme boyutunda anlamlı bir ilişki saptamıştır.

Yukarıda özetlendiği gibi, yurtiçi ve dışında okul örgütlerinde takım ve takım çalışması konusunda araştırmalar yapılmıştır. Bu konuda Türkiye okullarında daha kapsamlı çalışmalar yapılmasına gereksinim vardır. Ancak yapılan literatür taramasında böyle bir çalışmada kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracına rastlanmamıştır.

### Amaç

Her örgüt bir toplumsal gereksinimi karşılamak üzere kurulur ve amacına ulaştığı sürece varlığını korur. Toplumun eğitim gereksinimini karşılayan okul örgütünün öngörülen amaçları gerçekleştirebilmesi, işgörenlerin güçlerini etkili biçimde birleştirmelerini gerektirir. Bunun bilinen en iyi yolu ise, kendilerini eğitim takımının bir üyesi olarak algılayan öğretmenler ve takımın önderi olarak algılayan okul müdürlerine sahip olmaktır. Ancak böyle bir okulda, takıma verilen görevler takım üyelerinin kendi amaçlarına dönüşebilir.

Astları, üstleri ve meslektaşlarıyla takım ruhu içerisinde çalışan işgörenler, MEB'in yaygınlaştırmaya çalıştığı toplam kalite yönetimifelsefesinin de vazgeçilmez öğeleridir. Gerek bilimsel ve teknolojik gelişmeler gerekse eğitimin çok yönlü ve çok taraflı olması, okul işgörenlerinin başarısında etkili takımların rolünü artırmaktadır. Bu durumda her okulda yönetici ve öğretmenlerin, kendilerini okul takımının etkili bir ögesi olarak algılamaları beklenir. Ancak yapılan alanyazın taramasında okul müdürleri için geçerli ve güvenilir bir takım algısı ölçeğine rastlanmamıştır. Sözü edilen gereksinimden hareketle, bu çalışmada okullarımızda kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir "Takım Algısı Ölçeği"ni geliştirmek amaçlanmıştır.

### Yöntem

#### Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu amaçlı örneklem biçiminde oluşturulmuştur. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi ile Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğü işbirliğinde düzenlenen "Yönetici Eğitimi Semineri"nin ilk grubuna katılan Malatya il merkezinde görev yapan 60 okul müdürüne, YÖK / Dünya Bankası II. Endüstriyel Eğitim Projesi çerçevesinde, proje danışmanı W.M.Carson tarafından "Takım Çalışması Analizi" adıyla 1991-1992 akademik yılında Fırat Üniversitesi'nde kullanılan 50 maddelik bir anketten yararlanılarak oluşturulan beş dereceli bir ölçme aracı uygulanmıştır. Toplanan veriler incelenmiş ve dönütler ışığında yeniden düzenlenen araç, katılımcıların ikinci grubu olan 130 ilçe-köy ilköğretim okulu müdürüne uygulanmıştır.

### **Çözümleme Yöntemi**

130 ilköğretim okulu yöneticisine uygulanmasından elde edilen verilerle ölçeğin psikometrik yapısını belirlemek amacıyla dört aşamalı bir yöntem izlenmiştir: (1) Madde faktör yükleri inceleneceğinden En Çok Olabilirlik Kestirimi (Maximum Likelihood Estimation (MLE) yöntemi kullanılarak açıklayıcı faktör analizi (AFA) ile madde analizi yapılmıştır. Bu amaçla, ölçek maddelerinin beklenen alt ölçeklerde yer alıp almadıklarının ve maddelerin başka faktörlerle binişik (birden çok faktöre yüksek yük verme) olup olmadıklarının belirlenmesi amacı ile Varimax dik döndürme tekniği ile döndürülmüş madde faktör yükleri incelenmiştir. Veri kümesinden uygun olmayan maddeler çıkartılarak indirgenmiş modele geçilmiştir. (2) İndirgenmiş model üzerinden madde-faktör bağıntılarını elde etmek için tekrar EOK ile AFA yapılmıştır. Bu aşamada yapılan AFA için döndürme işleminde Varimax dik döndürme tekniği kullanılmıştır. Elde edilen boyutlar uzman görüşüne sunulmuş ve adlandırılmıştır. (3) Elde edilen faktör yüklerine ve madde-faktör bağıntılarına göre ölçek modelleri kurularak bu modeller birinci sıralı DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) ile test edilmiştir. Bu aşamada aynı zamanda ölçek güvenilirlikleri incelenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık anlamında güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla hem alt ölçekler hem de birleşik ölçek için, Cronbach Alpha McDonald Omega katsayıları hesaplanmıştır. (4) Ölçeğin alt boyutları ve tüm maddeleri ile ölçülmesi amaçlanan genel yapıyı ortaya koymak ve ölçeğin faktöriyel geçerliğini belirlemek için (Bryne, 1998) ikinci sıralı faktör analitik modeli kurulmuş ve DFA ile test edilmiştir. Çözümlemelerde Statistica ve Lisrel paket programı kullanılmıştır.

### **Bulgular ve yorum**

#### **Madde Analizi İçin AFA**

Denemelik 50 maddeden oluşan ölçeğin 130 ilköğretim okulu müdürüne uygulanmasından elde edilen veriler için, maddeler arası korelasyon matrisinin faktör modeline uygunluğu Bartlett ve KMO ile test edilmiştir (Pett, Lackey ve Sullivan, 2003). Hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri, .818 olarak bulunmuştur. Pallat (2001), KMO değerinin alt sınırını .60, Field (2000) ise .50 olarak belirtmektedir. Veriler için hesaplanan KMO değeri (.818), her iki ölçütten de büyüktür. Ayrıca yapılan Bartlett testi ( $\chi^2$  : 3095,60 ; sd:1225; p<.05) sonucu da manidar bulunmuştur. Bu sonuçlar maddeler arası korelasyon matrisinin faktör modeline uygunluğuna karar verilerek faktör analitik modelin çözümlenmesine geçilmiştir. Ölçeğin olası boyut sayısını belirleyebilmek ve madde seçmek amacıyla EOK yöntemi ve Varimax dik döndürme tekniği kullanılarak AFA yapılmıştır.



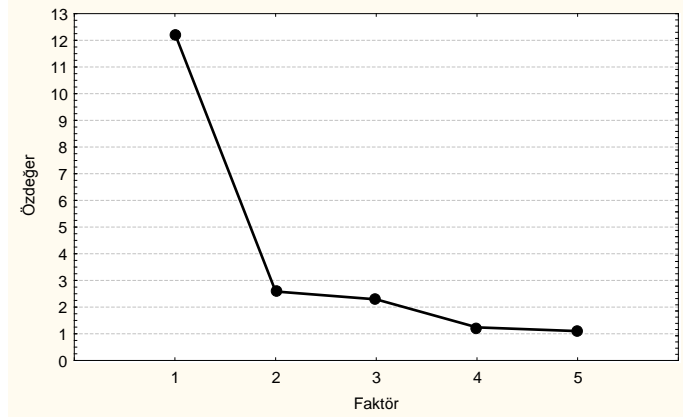
**Tablo 1.** Madde Analizi İçin EOF Yöntemi ve Varimax Dik Döndürme Tekniği ile AFA Faktör Yük Değerleri

No	F1	F2	F3	F4	F5	No	F1	F2	F3	F4	F5
1	.083	.216	.257	.024	.285	26	.038	<b>.605</b>	.099	.063	.169
2	.060	.099	.230	.108	.244	27	<b>.591</b>	.082	.276	-.221	.090
3	.052	.108	.005	.146	.290	28	<b>.642</b>	.178	.279	-.177	-.050
4	.069	-.173	.208	.034	.306	29	.364	.286	<b>.411</b>	-.003	.170
5	.054	-.039	.324	.044	.266	30	.157	<b>.665</b>	-.018	.026	-.120
6	.085	-.077	.206	.025	.063	31	.245	.006	.395	-.088	-.106
7	-.018	.021	.158	-.263	.031	32	.349	<b>.539</b>	.050	.015	-.016
8	-.019	-.013	.174	-.231	.154	33	<b>.596</b>	.237	.233	-.076	.190
9	.212	.023	.186	-.123	<b>.444</b>	34	<b>.454</b>	.317	<b>.402</b>	.234	.071
10	.208	.070	.090	.197	.321	35	.311	.326	<b>.460</b>	.046	.129
11	<b>.435</b>	.120	.262	.167	.089	36	<b>.504</b>	.106	<b>.487</b>	.066	-.020
12	<b>.587</b>	.117	.241	<b>.496</b>	.001	37	<b>.402</b>	.117	<b>.610</b>	.225	.043
13	<b>.405</b>	.216	.374	.315	-.078	38	.202	.058	<b>.632</b>	.196	.069
14	<b>.712</b>	.069	.096	.137	.158	39	.284	.007	<b>.603</b>	.014	.160
15	.103	<b>.517</b>	.304	.063	.029	40	.138	.004	<b>.609</b>	.037	-.009
16	<b>.528</b>	-.095	.192	.012	.098	41	.192	.118	<b>.631</b>	-.140	.294
17	<b>.732</b>	.047	.044	.124	-.028	42	.235	.389	<b>.452</b>	-.029	-.061
18	<b>.662</b>	.151	.243	.127	.018	43	.093	<b>.646</b>	.167	-.027	-.071
19	<b>.750</b>	.119	.097	-.005	-.081	44	.370	.039	.375	.043	-.251
20	<b>.634</b>	.077	.136	.077	.066	45	.186	.115	<b>.479</b>	-.100	-.256
21	<b>.617</b>	.102	.216	-.296	.004	46	.370	.290	.317	.043	-.005
22	<b>.758</b>	.063	-.008	-.036	.029	47	.196	<b>.537</b>	.021	-.253	.012
23	.117	<b>.624</b>	.121	.193	.116	48	.102	<b>.490</b>	.047	-.188	.036
24	.224	.118	.329	-.104	.070	49	.037	.090	<b>.502</b>	-.107	-.140
25	<b>.576</b>	.034	<b>.405</b>	-.049	-.037	50	.238	.280	<b>.523</b>	-.264	-.059

**Not:** Koyu yazılanlar .40'dan büyük faktör yükleridir ve madde numarası eğik/koyu yazılı olanlar ölçekten çıkarılan maddelerdir.

Açıklayıcı faktör analizinde ölçeklerin ölçtükleri örtük yapının kaç boyutlu olduklarına karar verilmesinde genel olarak iki yöntem kullanılır. Bu yöntemlerden birincisi; Kaiser-Guttman kuralı olarak bilinen özdeğerin 1,0'den büyük olmasıdır. Elde edilen özdeğerlerin 1,0'den büyük olması ölçme aracıyla ölçülen örtük yapının olası anlamlı faktör sayısını gösterir. Diğer yöntem ise,

Cattell tarafından önerilen eğim testidir. Bu yöntemde, faktör ve özdeğer sayılarına göre çizilen grafikte eğimin hızlı düşünün yerini yataylığa bıraktığı faktör sayısı verilerin temsil ettiği örtük yapının boyut sayısının belirleyicisidir (DeVellis, 1991; NunnallyveBrenstein, 1994; Thompson, 2005). Bu analizde özdeğer ve varyans açıklama oranları incelendiğinde, özdeğeri 1,0'den büyük olan beşfaktör elde edilmiştir. Şekil 1'de verilen özdeğer-faktör eğim grafiği incelendiğinde de beşfaktör olduğu görülmektedir. Diğer yandan madde-faktör yükleri incelendiğinde, dördüncü ve beşinci faktörlerde madde-faktör yükü veren sadece birer tane madde olduğu görülmektedir. Bu bulgularölçeğin üç boyutlu olabileceğinin göstergesidir.



**Şekil 1.**Denemelik Maddeler için Özdeğer-Faktör Eğim Grafiği

Bir faktöre yüksek düzeyde yük değeri veren maddelerin birlikte ortak bir örtük yapıyı ölçebildikleri söylenebilir. Bu nedenle çok boyutlu ölçeklerde,her bir ortak faktöre yeterince yük değeri veren maddelerin seçilmesi, yeterince yüksek faktör yükü vermeyen maddelerin ayıklanması,denemelik ölçek maddelerinden seçim yapılması için kullanılan bir yoldur(Crocker ve Algina, 1986; Nunnally ve Bernstein, 1994). Yukarıda belirtildiği gibi, çok boyutlu olması beklenen Takım Algısı Ölçeği (TAÖ) için madde seçmek amacı ile denemelik ölçek maddelerinin faktörlere dağılışı ve yük değerleri incelenmiştir.Madde seçimi için faktör yük değerinin 0,40 ve üzerinde olmasının iyi bir ölçüt olduğu belirtilmektedir (Nunnally, 1994; Floyd ve Widaman, 1995).Tablo 1 incelendiğinde,dokuzuncu maddenin beşinci faktör yük değeri 0,444 olmakla birlikte, bu faktöre yeterli yük veren başka madde olmadığından maddeninölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Diğer yandan 12 numaralı maddenin dördüncü faktöre yeterli yük veren tek madde olmasına karşın aynı maddenin birinci faktöre daha yüksek yük vermesi nedeniyle ölçekte kalmasına karar verilmiştir. Denemelik ölçekte yer alan 13 madde, hiçbir faktöre yeterli yük değeri (>0,40) vermediğinden ölçekten

çıkarılmıştır. Diğer yandan birden çok faktöre yüksek faktör yükü veren dört maddenin de (13, 34, 36 ve 42 numaralı maddeler) ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir.

#### **Görgül Madde-Faktör Bağlılıları ve AFA**

Seçilen 32 madde, madde analizinde elde edilen boyutlara göre gruplanmış ve numaralandırılmıştır. Bu şekilde düzenlenen veriler ile maddeler arası korelasyon matrisinin faktör modeline uygunluğu Bartlett ve KMO ile test edilmiştir (Pett, Lackey ve Sullivan, 2003). Hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri, .879 olarak bulunmuştur. Ayrıca Bartlett testi ( $\chi^2$ :1918,248; sd:496;  $p < .00$ ) sonucu da manidar bulunmuştur. Bu sonuçlar yukarıda verilen ölçütler ile karşılaştırıldığında, maddeler arası korelasyon matrisinin faktör modeline uygun olduğu görülmüş ve faktör analitik modelin çözümlenmesine geçilmiştir. Çözümlemede MLE (Maximum Likelihood Estimation) ile AFA kullanılmıştır. Bu yolla madde-faktör bağlantılarına ulaşılması amaçlanmıştır. Bu aşamada yapılan AFA sonucunda özdeğer, varyans açıklama oranları ve madde-faktör yük değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Madde-Faktör Bağlılıkları için Varimax Dik Döndürme Tekniği ile AFA Sonuçları

Özdeğer		ToplamVaryans %		BirikimliVaryans %			
9,342		29,193		29,193			
2,377		7,428		36,621			
1,881		5,878		42,499			
No	F1	F2	F3	No	F1	F2	F3
1	<b>.430</b>	.111	.269	17	.042	<b>.596</b>	.121
2	<b>.572</b>	.110	.269	18	.144	<b>.653</b>	-.005
3	<b>.723</b>	.069	.126	19	.322	<b>.582</b>	.067
4	<b>.532</b>	-.074	.193	20	.076	<b>.629</b>	.172
5	<b>.738</b>	.062	.042	21	.161	<b>.576</b>	.035
6	<b>.656</b>	.139	.280	22	.075	<b>.527</b>	.029
7	<b>.749</b>	.118	.115	23	.338	.285	<b>.446</b>
8	<b>.626</b>	.092	.182	24	.286	.321	<b>.479</b>
9	<b>.586</b>	.147	.237	25	.386	.108	<b>.639</b>
10	<b>.746</b>	.095	.043	26	.189	.055	<b>.644</b>
11	<b>.549</b>	.033	.443	27	.249	.017	<b>.665</b>
12	<b>.560</b>	.114	.295	28	.113	.008	<b>.604</b>
13	<b>.614</b>	.201	.288	29	.160	.139	<b>.672</b>
14	<b>.577</b>	.238	.301	30	.165	.104	<b>.419</b>
15	.086	<b>.521</b>	.293	31	.016	.118	<b>.444</b>
16	.119	<b>.574</b>	.130	32	.208	.295	<b>.485</b>

Kaiser-Guttman kuralı olarak bilinen özdeğerin 1,0'den büyük olması, ölçme aracıyla ölçülen örtük yapının olası anlamlı faktör sayısını gösterir. Tablo 2'de görüldüğü gibi,TAÖ'nün seçili 32 maddesi ile yapılan AFA sonucunda 1,0'den büyük olan üç anlamlı özdeğer elde edilmiştir. Bu özdeğerlerin sırasıyla toplam varyansa katkıları %29,193; %7,428 ve %5,878'dir. Bu üç özdeğer birlikte toplam varyansın %42,499'unu açıklamaktadır. Tablo 2'de verilen madde-faktör yükleri incelendiğinde; ilk 13 maddenin birinci faktörde olduğu ve bu faktörde madde-faktör yüklerinin 0,430 ile 0,749 arasında değiştiği görülmektedir. Sonraki sekiz madde ise ikinci faktörde olup, ikinci faktördeki madde-faktör yükleri 0,521 ile 0,653 arasında değişmektedir. Son 10 madde ise, üçüncü faktörde olup bu faktördeki madde-faktör yükleri 0,419 ile 0,672 arasında değişmektedir. Bu bulgular, seçili 32 madde ile TAÖ'nün üç boyutlu bir madde-faktör bağıntısı oluşturabileceğini göstermektedir.

AFA sonuçlarına göre seçilen yine AFA ile madde-faktör bağıntıları incelenen 32 maddelik ölçek, maddeleri faktörlere göre gruplanarak uzmanlardan bu faktörleri adlandırmaları ve varsa kavramsal bütünlüğü bozan maddeleri belirtmeleri istenmiştir. Uzman görüşleri sonucunda, her üç faktör adlandırılmıştır. Bu adlandırmada, ilgili boyutlarda yer alan maddelerden uygun olmayan madde bulunmadığı uzmanlar tarafından rapor edilmiştir. Buna göre TAÖ'nün alt ölçekleri (faktörler) sırasıyla; Bağlılık ve İşbirliği (Bİ), Takım Ruhu (TR), İşDoyumu ve Güven (İG) olarak adlandırılmıştır.

#### **TAÖ için Birinci Sıralı DFA ve Güvenirlik**

Denemelik maddelerden seçilen 32 maddelik TAÖ için yukarıda belirtilen madde-faktör bağıntıları ve boyutların adlandırılması ile birlikte bir model kurulmuştur. Kurulan bu model, ölçeğin sıralanmış-gruplanmış olan madde numaralarına göre; 1-14 numaralı maddeleri (14 madde) ile Bİ'yi, 15-22 numaralı maddeleri (8 madde) ile TR'yi ve 23-32 numaralı maddeleri (10 madde) ile İG'yi ölçtüğü yönündedir. Bu model DFA ile test edilmiştir. Test edilen bu modele ilişkin olarak alt ölçekler ve birleşik ölçek güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. DFA sonucunda elde edilen faktör yükleri/regresyon katsayıları (etki katsayısı) ile Cronbach Alfa ve McDonaldOmega katsayıları Tablo 3'ün birinci bölümünde verilmiştir.

**Tablo 3.** DFA, HFA Sonuçları ve Güvenirlik Katsayıları

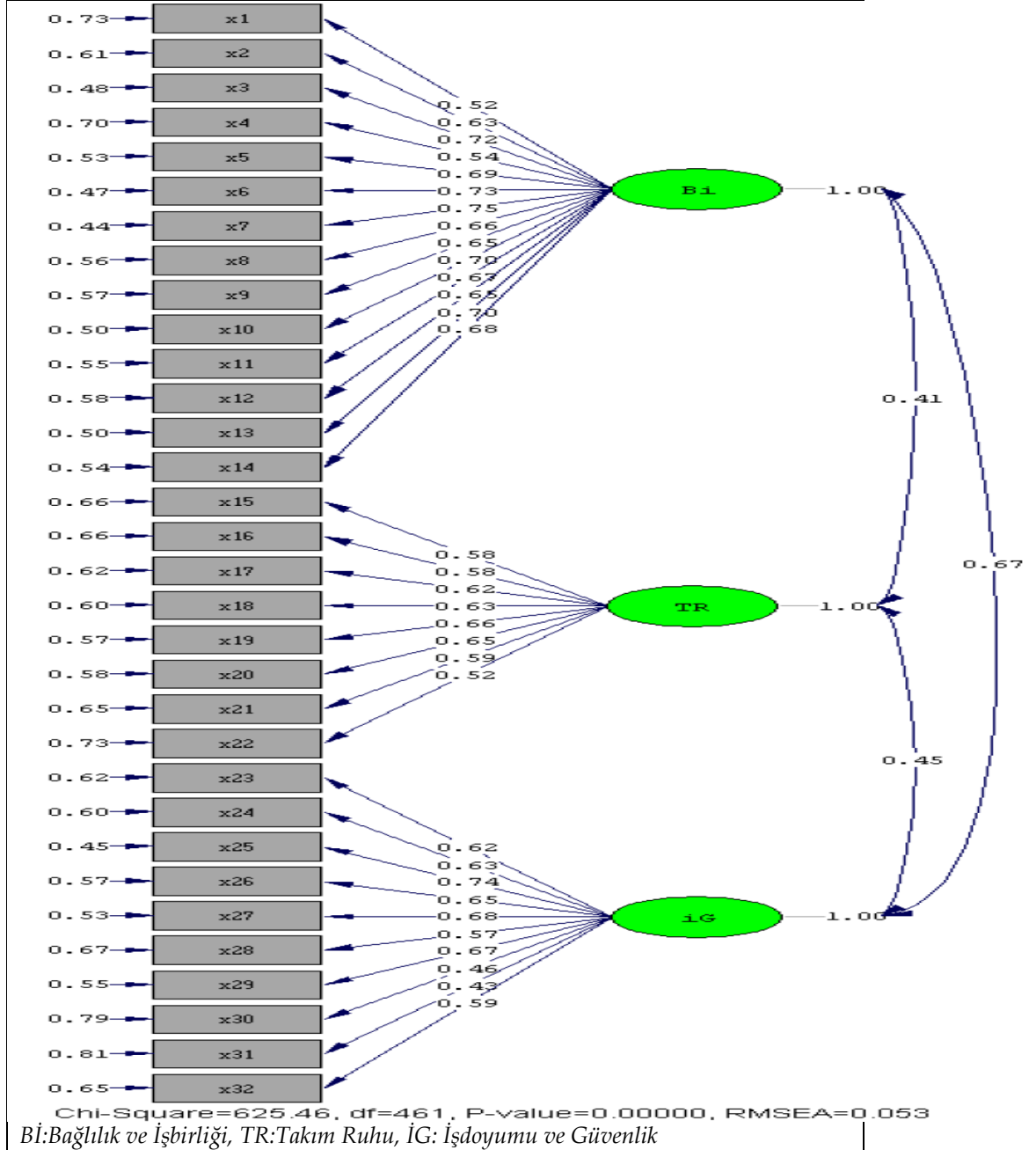
Madde No	DFA(Standartlaştırılmış)					HFA			
	I	II	III	$\sigma^2(E)$	$R^2$	G	I	II	III
Boyut 1 "Bağlılık ve İşbirliği" ( $\alpha = .92$ , $\omega = .92$ )									
1	.52			.73	.27	.45	.26		
2	.63			.61	.39	.53	.36		
3	.72			.48	.52	.51	.52		
4	.54			.70	.30	.39	.38		
5	.69			.53	.47	.47	.55		
6	.73			.47	.53	.59	.42		
7	.75			.44	.56	.54	.54		
8	.66			.56	.44	.50	.43		
9	.65			.57	.43	.53	.38		
10	.70			.50	.50	.48	.55		
11	.67			.55	.45	.59	.32		
12	.65			.58	.42	.54	.35		
13	.70			.50	.50	.59	.38		
14	.68			.54	.46	.59	.34		
Boyut 2 "Takım Ruhu" ( $\alpha = .81$ , $\omega = .82$ )									
15		.58		.66	.34	.41		.42	
16		.58		.66	.34	.34		.49	
17		.62		.62	.38	.30		.52	
18		.63		.60	.40	.30		.59	
19		.66		.57	.43	.42		.49	
20		.65		.58	.42	.36		.54	
21		.59		.65	.35	.31		.51	
22		.52		.73	.27	.24		.47	
Boyut 3 "İşdoymu ve Güven" ( $\alpha = .82$ , $\omega = .85$ )									
23			.62	.62	.38	.56			.22
24			.63	.60	.40	.56			.25
25			.74	.45	.55	.64			.36
26			.65	.57	.43	.52			.42
27			.68	.53	.47	.55			.43
28			.57	.67	.33	.43			.42
29			.67	.55	.45	.55			.44
30			.46	.79	.21	.38			.26
31			.43	.81	.19	.32			.31
32			.59	.65	.35	.51			.28
Birleşik Ölçek "Takım Algısı" ( $\alpha = .92$ , $\omega = .96$ )									

DFA ile elde edilen modelin test edilmesinde, 30'dan fazla geliştirilmiş olan uyum indeksleri (goodnessfitting) ve uyum eksikliği (lack of fitting) indeksleri incelenir (Marsh, Balla ve McDonald, 1988). Ancak bu indeksler her zaman birbirleriyle tutarlı sonuçlar vermediğinden model kestirimi çalışmalarında Jaccard ve Wan (1996) en az üç indeksin, Kline (1998) ise en az dört indeksin rapor edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Bu model test edildiğinde, mutlak uyum indeksleri; Non-Normed Fit Index (NNFI)=0,96, Comparative Fit Index (CFI)=0,96, Incremental Fit Index (IFI)=0,97, ve karşılaştırmalı uyum indeksi; RootMeanSquareError of Approximation (RMSEA)=0.053 olarak bulunmuştur. NNFI, CFI ve IFI'nın 0,95-0,99 arasında; RMSEA'nın ise 0,01-0,06 arası olması yüksek uyumu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1995; Hu ve Bentler, 1999). Bu ölçütlere göre, Şekil 2'de gösterilen TAÖ maddelerinin ilgili üç alt ölçeğe ilişkin yapılarla olan modellerinin uygun olduğu yargısına ulaşılmıştır.

TAÖ'nün tutarlılık anlamında güvenilirliğin belirlenmesi için alt ölçekler ve birleşik ölçek için Cronbach Alfa ve McDonald Omegakatsayıları hesaplanmış ve Tablo 2'de verilmiştir. Buna göre, birleşik ölçeğin (TA) Cronbach Alpha güvenilirliği 0,92, alt ölçeklerin ise sırasıyla; 0,92 (Bİ), 0,81 (TR) ve 0,82 (İG) olarak bulunmuştur. McDonald Omega katsayıları birleşik ölçek (TAÖ) için; 0,96 ve alt ölçekler için sırasıyla; 0,92 (Bİ), 0,82 (TR) ve 0,85 (İG) olarak bulunmuştur. Bulunan her iki güvenilirlik katsayıları ölçeğin; hem alt ölçekler hem de birleşik ölçek olarak güvenilirliğinin yeterli olduğunu göstermektedir.

Elde edilen DFA sonuçları ve Şekil 2'nin sunduğu kurulan model; TAÖ'nün takım algısının üç örtük yapısını ölçtüğünü göstermektedir. Başka bir ifade ile bu alt boyutlar kendi başına puanlanabilir ve elde edilen puanlar ilgili boyutta yer alan takım algısı (Bİ, TR ve İG) düzeyi için kullanılabilir.

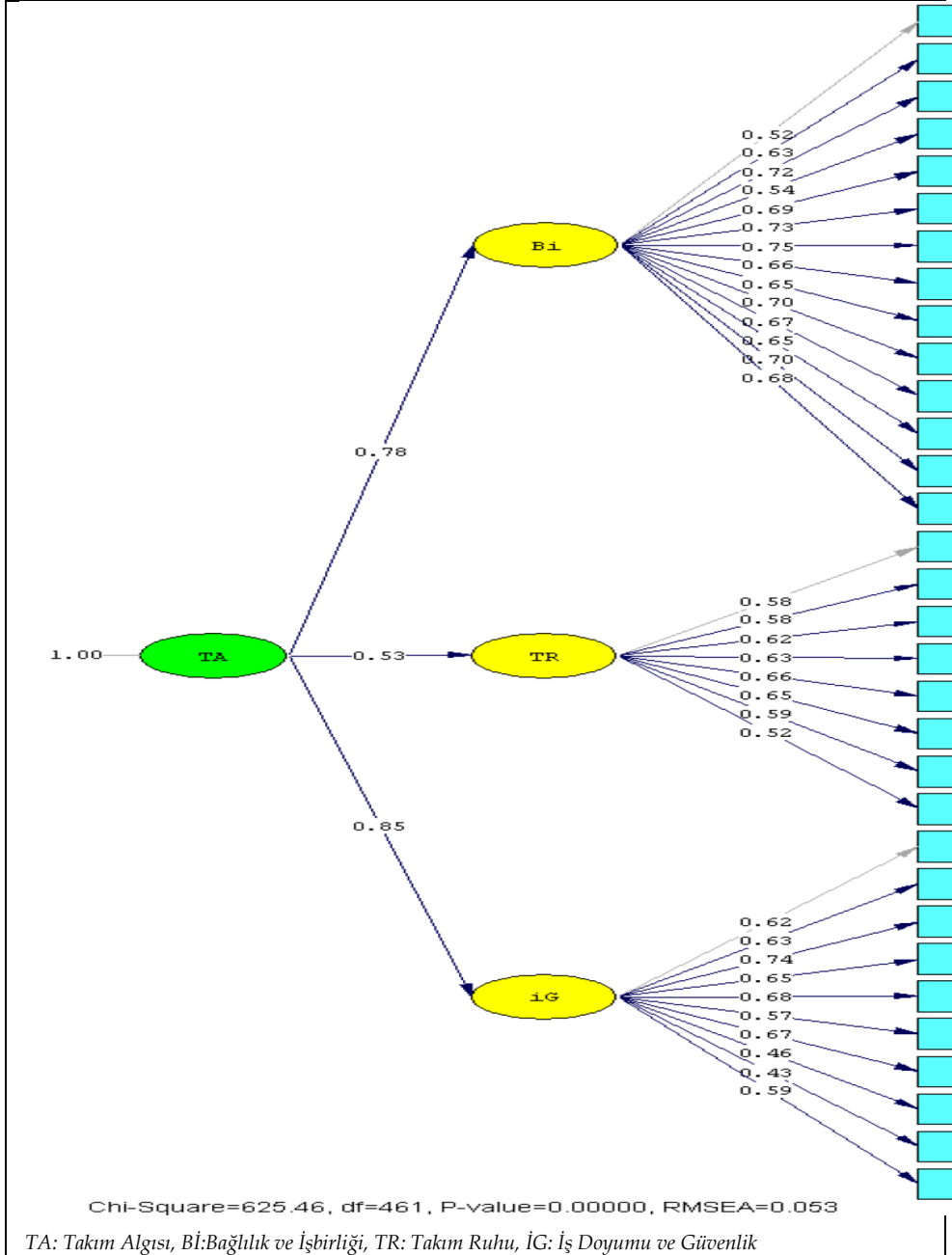


Şekil 2.TAÖ İçin Birinci Sıralı DFA Modeli ve Madde-Faktör Bağlılıkları



### TAÖ için İkinci Sıralı DFA ve Faktöriyel Geçerlik

Yukarıda test edilen modellerle TAÖ'nün üç alt boyutunun kendi başlarına puanlanabileceği sonucuna varılmıştır. Ancak TAÖ'nün alt ölçekleri ile tek bir genel yapıyı oluşturması ve toplam bir takım algısı puanı vermesi de beklenmektedir. Bu amaçla, TAÖ'nün alt ölçekleri ile tek bir takım algısı yapısına yönelip yönelmediğinin ve faktöriyel geçerliğinin belirlenmesi için ikinci sıralı DFA (second order CFA) yapılmıştır (Bryne, 1998). Yine TAÖ'nün üç alt boyutu ile tek bir takım algısı ortak yapısını oluşturduğunu test etmek için kurulan model DFA ile test edilmiştir. Tablo 2'de verilen ikinci sıralı DFA sonuçları incelendiğinde, TAÖ'nün 32 maddesinin, genel takım algısı yapı üzerindeki faktör yüklerinin 0,24 ile 0,64 arasında olduğu görülmektedir. Yapılan ikinci sıralı DFA sonucu, TAÖ'nün 32 maddesi alt boyutlarını aynı sıra tek bir genel takım algısı yapısını da ölçebileceğini göstermektedir.



**Şekil 3.**DFA'ya dayalı hiyerarşik faktör yapısı ve alt boyutlar arasındaki ilişkiler

TAÖ'nin üç alt boyutu (Bİ, TR ve İG) ile birlikte tek bir takım algısı temel yapısını oluşturduğunu sınamak için kurulan model, DFA ile test edilmiştir. Bu modele ilişkin uyum katsayıları, NNFI=0,96; CFI=0,96; IFI=0,97 ve RMSEA=0.053 olarak bulunmuştur. Yukarıda verilen ölçütler ve elde edilen uyum katsayıları karşılaştırıldığında, ölçek maddelerinin ilgili alt boyutların yanı sıra temel takım algısı yapısıyla olan modelinin doğrulandığı yargısına ulaşılmıştır.

Şekil 3'te, doğrulayıcı faktör analizine dayalı olarak elde edilen takım algısının hiyerarşik yapısı görülmektedir. TAÖ, tek bir takım algısı genel yapısına ilişkin alt ölçmelerden/boyutlardan oluşmaktadır. Takım algısı genel yapısı üzerinde en çok etkiyi 0,85 değeri ile İG alt boyutu oluşturmaktadır. Takım algısı genel yapısı üzerinde diğer iki alt ölçeğin etkileri ise sırasıyla; Bİ alt boyutu için 0,78 ve TR alt boyutu için 0,53'tür. Bu şekilde kurulan ve test edilen hiyerarşik yapı, ölçeğin faktöriyel geçerliği olduğunu göstermektedir.

### Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, ilköğretim müdürlerinin kendilerini öğretmenleriyle birlikte bir takım olarak algılama düzeylerini belirlemek için bir ölçek geliştirilmeye çalışılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışmaları; faktör çözümlemesi (AFA, birinci ve ikinci sıralı DFA) ile yapılmıştır. Birinci sıralı DFA modelinin terimlerinde ölçeğin güvenilirliği ve madde-faktör bağıntıları araştırılmıştır. İkinci sıralı DFA modeli ile ölçeğin faktöriyel geçerliği kanıtlanmış ve ölçeğin "takım algısı" olarak adlandırılabilir genel bir yapıyı ortaya koyabildiği sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda DFA ile TAÖ'nün, "bağlılık ve işbirliği", "etkileşim ve dayanışma", "gelişme ve iş doyumunu" olarak adlandırılan üç alt ölçekten oluşan bir yapıya sahip olduğu da ortaya konulmuştur. Bu sonuçlar TAÖ'nün yapı geçerliğine sahip olduğunu göstermektedir.

TAÖ'nün iç-tutarlılık anlamındaki güvenilirlikleri için, Cronbach Alpha ve McDonald Omega güvenilirlik katsayıları hesaplanarak incelenmiştir. Birleşik ölçeğin (TA) Cronbach Alpha güvenilirliği 0,92, alt ölçeklerin ise sırasıyla; 0,92 (Bİ), 0,81 (TR) ve .82 (İG) olarak bulunmuştur. McDonald Omega katsayıları birleşik ölçek (TA) için; 0,96 ve alt ölçekler için sırasıyla; 0,92 (Bİ), 0,82 (TR) ve 0,85 (İG) olarak bulunmuştur. Hesaplanan Cronbach Alpha ve McDonald Omega güvenilirlik katsayılarının yeterli düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Çalışmadan elde edilen bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur:

1. TAÖ, birleşik ölçek ve üç alt ölçeği ile geçerli ve güvenilir puanlar verebilmektedir. Bu nedenle, birleşik ölçek puanları ile ilköğretim okul yöneticilerinin genel olarak takım algısı düzeylerinin ölçülmesi amacıyla kullanılabilir. Ayrıca alt ölçek puanları ile ilköğretim müdürlerinin takımlarının; “bağlılık ve işbirliği”, “etkileşim ve dayanışma”, “gelişme ve iş doyumu” düzeylerine ilişkin algıları ölçülebilir.
2. Ölçek ilköğretim okul yöneticileri üzerinde çalışılarak geliştirilmiştir. Ölçeğin diğer basamaklarda görev yapan okul yöneticileri için de kullanılabilmesi amacıyla bu kademelerdeki okul yöneticileri üzerinde çalışılması düşünülebilir. Ayrıca ölçek öğretmenler için de uyarlanabilir.
3. Bu çalışmada yapılmamış olan ölçeğin test-tekrar test güvenilirliği çalışılabilir.
4. Bu sonuçlara dayalı olarak araştırmacıların; okul müdürlerinin yöneticisi oldukları okulun öğretmenleriyle kendilerini bir takım olarak algılayıp algılamadıklarının ortaya konması ve takım algısını engelleyen etmenlere karşı önlemler alınması amacıyla yapacakları çalışmalarda TAÖ'yi kullanmaları önerilebilir.

### Kaynakça

- Athanasaw, (2003).Y.A. Team characteristics and team member knowledgeskillsand ability relationships to the effectiveness of cross-functional teams in the public sector.*International Journal of Public Administration*. 26(10-11), 1165-1203.  
<http://taylorandfrancis.metapress.comadresindeneldeedildi>.
- Balcı, A. (2005). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Ankara: Tek Ağaç Basım, Yayım, Dağıtım LTD. ŞTİ.
- Başaran, İ. E. (1993). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Byrne, B. M. (1998). *Structuralequationmodelingwith LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applicationsandprogramming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Crocker, L. veAlgina, J. (1986).*Introduction to classical and modern test theory*. Belmont CA:Wadsworth Group/Thomson Learning.
- Çağlayan, A. (2002).*Eğitimde yönetim yönetimde kalite (1.Baskı)*. İstanbul: Bilge Yayıncılık.
- Çetin, M. Ö. (1998). *Eğitim yönetimi açısından ilköğretim okullarında takım çalışması (1.Baskı)*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Çetin, S. (2001). *İlköğretim okullarında takım çalışması konusunda öğretmen görüşleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- DeVellis, R. F. (1991). *Scale development: Theory and applications*. California: Sage Publication.
- Dillon, Peter W. (1999, Nisan). *Processesand perception of collaboration: Twoteams at the internationalhighschool*. PaperPresented , The Annual Meeting of theAmericanEducationalResearchAssociation, Montreal, Quebec, Canada.
- Field, A. (2000).*Discovering statistics using SPSS for Windows*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
- Floyd, F.J. veWidaman, K. F. (1995).Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments.*Psych Assess*, 7, 286-299.
- Gökbaş, M. (2001). *Eğitimde takım çalışması ve karara katılma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.  
<http://www.heartquotes.net/teamwork-quotes.html>.
- Hu, L. T. ve Bentler, P.M. (1995). Evaluating model fit. İçinde R. H. Hoyle (Ed.),*Structuralequationmodeling:Concepts, issuesandapplications*. ThousandOaks: Sage.
- Hu L.T. ve Bentler P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structural analysis: Conventional criteria versus new alternative. *Structural Equation Modeling*, 6,1-55

- Jaccard, J. Ve Wan, C.K.W. (1996). *LISREL approaches to interaction effects in multiple regression*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Johnson. D. W. ve Johnson. F. B. (1994). *Joining together: Group theory and group skills* (5. Basım). Needham Heights, MA: Allyn ve Bacon.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. NY: Guilford Press.
- Kuran, K. (2005). Bir değişim ve gelişim süreci olarak eğitimde toplam kalite yönetimi ve aktif öğrenme ilişkisi. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 30 (317), 14-22.
- Malone. D. M. ve McPherson. J. R. (2004). Community-and hospital-based early intervention team members' attitudes and perceptions of teamwork. *International Journal of Disability, Development and Education*. 51 (1), 99-116.
- Marsh, H. W., Balla, J. R., ve McDonald, R.P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103, 391-410.
- McClean T., Atkins E. ve McClean.K. (2005). Quality practice award and teamworking: the perceptions of primary health care team members in Scotland. *Journal of Interprofessional Care*, 19 (2), 149-155.
- MEB (1999). Toplam kalite yönetimi uygulama yönergesi. *Tebliğler Dergisi*. 62 (2506).
- Nunnally. J. C. ve Bernstein. I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill. INC.
- Oswald, L. J. (1995). *Quality Work Teams*. Oregon School Study Council, Eugene.
- Özgen, H., Kılıç, K. C., Karademir, B. (2004). Öğrenmenin kurumsallaşmasında toplam kalite yönetimi yaklaşımı. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2), 175-188.
- Öztürk, N. (2003). *İlköğretim okulu yöneticilerinin toplam kalite yönetimini uygulama düzeyleri İstanbul ili Bağcılar ilçesi örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Pallat, J. (2001). *SPSS survival manual: a step-by-step guide to data analysis using SPSS for Windows*. Philadelphia. PA: Open University Press.
- Pett, M.N., Lackey ve Sullivan, J. (2003). *Making sense of factor analysis: The use of factor analysis for instrument development in health care research*. California, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Rees, A., Stride, C., Shapiro, D.A., Richards, A., ve Borrill, C. (2001). Psychometric properties of the community mental health team effectiveness questionnaire (CMHTEQ). *Journal of Mental Health*. 10 (2). 213-222. <http://taylorandfrancis.metapress.com/adresinden/oldeedildi>.
- Sümer, E. (2003). *Örgütlerde takım çalışması ve performans etkileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Thompson, B. (2005). *Exploratory and confirmatory factor analysis*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Töremen, F. (2001). *Öğrenen okul*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tuna, B. (2003). Takım Çalışmasına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri.
- Wallace, M. (1998, Nisan). *Synergy through Teamwork: Sharing Primary School Leadership*. Poster sunum, The Annual Meeting of the American Educational Research Association (San Diego, CA, April 13-17, 1998), University of Wales Cardiff, Wales, UK.
- Wallace, M. (2002). Modeling distributed leadership and management effectiveness: primary school senior management teams in England and Wales. *School Effectiveness and School Improvement*, 13 (2), 163-186.

Ek-1

TAKIM ALGISI ÖLÇEĞİ		Daima	Genelli 1-1,5	Bazen	Nadiren	Asla
<b>Bağlılık ve İşbirliği</b>						
1.	Her birimiz, ulaşılmaya çalışılan amaçlardan haberdarız.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Her birimiz, daha iyi performans göstermeye kararlıyız.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Her birimiz, görevimizi olabildiğince yüksek bir standartta yapmaya çalışırız.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Her iş için, gerektiği kadar zaman ayrılır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Bir sorunla karşılaşıldığında, her birimiz sorun çözülmünceye kadar çaba gösteririz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Her birimiz, yaptığımız işin önemine inanırız.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Her birimiz, bölümümüzün başarısı için kişisel özveride bulunuruz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Her birimiz, engellere rağmen iş başarma yeteneğimiz olduğuna inanırız.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Gereksinim duyulduğunda, bölümdeki arkadaşlardan kolayca yardım sağlanabilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Her birimizin başarılı olması için herkes elinden geleni yapar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Birimizin kişisel bir problemi olduğunda, diğer üyeler çözüm için yardımcı olurlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Birimiz işimizi tamamlayamamışsak, diğer üyeler işin bitirilmesine yardımcı olur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Yeni bilgi ve beceriler edinilirken üyeler birbirlerini destekler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Her birimiz, çalışmalarımızda sorumluluk bilinciyle davranırız.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Etkileşim ve dayanışma</b>						
15.	Hiç kimse kişisel duygularını işine karıştırmaz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Hiçbirimiz, başka bir üyemiz hakkında dedikodu yapmayız.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Birimizi utandırabilecek bir konu başkalarına söylenmez.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



18.	Hiçbirimiz, başkasının yaptığı işi kendimize mal etmeyiz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Hiçbirimiz yanlış bir iş için mazeret bulmaya çalışmayız.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Üyelerimiz, bilmedikleri şeyleri diğerlerine söylemekten kaçınmazlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Üyelerimiz, bilgilerini birbirlerinden gizlemezler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Bir üyemiz kötü bir haber verdiğinde kendisine hücum edilmez.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Gelişme ve İşdoymu</b>						
23.	Anlaşmazlıklar büyümeden çözülür.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Üyelerimiz, görevlerini yapmaktan mutluluk duyarlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Kaliteyi artırmak için iş çözümlenmeleri yapılır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Her birimizin performans düzeyi bilinir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Kurumumuzun genel başarısına bölümümüzün katkıda bulunduğuna inanılır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Her birimizin performansı takdir edilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Üyelerimizden gelen her türlü öneri değerlendirilir ve sonuçlandırılır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Üyelerimiz, ortak problemleri kendi içlerinde tutmaya özen gösterirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Bir üyemiz sözünü tutmadığında, geçerli bir mazereti olduğuna inanılır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Üyelerimiz, herhangi bir sorunuza doğru yanıt verirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>