

# Okul M¼d¼rlerine Y¶nelik Motivasyonel Dil ¶l¶eği: T¼rk K¼lt¼r¼ne Uyarlama, Dil Ge¶erliği ve Fakt¶r Yapısının ¶ncelenmesi<sup>1</sup>

Hamit ¶ZEN<sup>2</sup>

## ¶ZET

Araştırmanın amacı, Motivasyonel Dil ¶l¶eği'nin T¼rk k¼lt¼r¼ne uyarlanmasıdır. Araştırmanın alışma grubunu 219 ilkokul ve ortaokul ¶đretmeni oluşturmaktadır. ¶l¶eğin uyarlaması İngilizce dilinden T¼rke'ye eviri ile başlamış sonra geri eviri ile İngilizceye d¶n¼řt¼r¼lm¼řt¼r. Çeviri ge¶erliği amacıyla İngilizce uzmanlarına test-tekrar test uygulaması yapılmış, her iki testin maddeleri arasında korelasyon yoluyla Pearson Momentler arpımı Katsayısı belirlenmiştir. Yapı ge¶erliği için Açımlayıcı Fakt¶r Analizi (AFA) yapılmıştır. AFA sonucunda ¶l¶eğin ¼ boyutta oluştuğu g¶r¼lm¼ř ve y¶nlendirici dil, cesaret verici dil ve aitlik yaratıcı dil olarak adlandırılmıştır. ¶l¶eğin g¼venirlik d¼zeyi ve maddelerin ayrışıklığı Cronbach Alfa Katsayısı, D¼zeltilmiř Madde-Toplam Korelasyon ve % 27'lik alt-¼st grup farkına ilişkin t- değerleri hesaplanarak sağlanmıştır. Ayrıca ¶l¶eğin alt fakt¶rlerinin ortalama ve standart sapma değerleri ile alt ¶l¶ekleri arasındaki ilişkinin tespitinde Pearson Momentler arpımı korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu işlemlerden sonra ¶l¶eğin ge¶erli ve g¼venilir olduğu g¶r¼lm¼řt¼r.

*Anahtar S¶zc¼kler:* Okul M¼d¼rlerine Y¶nelik Motivasyonel Dil ¶l¶eği, Okul m¼d¼r¼, ¶đretmen, Motivasyonel Dil Teorisi

 DOI Number: <http://dx.doi.org/10.12973/jesr.2013.315a>

<sup>1</sup> 1. Ulusal Eğitim alıştayı ve 4. Ulusal ¶đretmenim Sempozyumu'nda (25 Kasım 2012, İstanbul) sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

<sup>2</sup> Doktora ¶đrencisi - Eskişehir Osmangazi ¶niversitesi Eğitim Fak¼ltesi Eğitim Bilimleri B¶l¼m¼ Eğitim Y¶netimi, Teftişi Plan ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı - hamitozen@hotmail.com

## GİRİŞ

Liderlik kavramı ile ilgili alanda birçok çalışma yapılmıştır. Liderliği tanımlamak ve geliştirmek için bulunmuş ideal bir tanım ve ideal bir yol yoktur (Bass, 1988). Her toplum kendi değerlerine göre sınıflandırmayı yapmıştır (Zaleznik, 1977). Fleishman ve arkadaşlarına (1991) göre (Akt: Northouse, 2007, 2) son 60 yılda liderlik boyutlarının belirlenmesi üzerine yapılan çalışmalar sonucu liderlik 65 farklı şekilde sınıflandırılmıştır. Liderlik için doğmuş deyimi, liderliği doğuştan gelen özellikler olarak kavramsallaştıran *özellikler kuramına* aittir. Bu kuram temelinde liderin kişisel özelliklerinin tanımlanması gelmektedir. Lider özelliklerinin içten, doğuştan gelen Allah vergisi özellikler olarak kabul eden ve lider olunmaz, ancak lider olarak doğulur şeklinde özetlenen, fiziksel, kişisel özelliklere dayalı bir tanımdır (Stogdill, 1948; Bryman, 1992; Şişman, 2011). Bu kuramda, izleyenle lider kişisel ve fiziksel özellikler açısından farklıdır. Bu özellikler; yaş, cinsiyet, ırk, güzellik, konuşma yeteneği, zekâ, duygusal yapı, açık sözlülük, kararlılık, dürüstlük gibi özelliklerdir (Şimşek, 1999). Mann (1959) yaptığı çalışmada adaptasyon, güç, dışa dönük olma gibi kişilik özelliklerin liderleri lider olmayanlardan ayırdığını ifade etmiş fakat durumsal faktörlere değinmemiştir.

Özellikler kuramının liderliği açıklamakta yetersiz kalması sebebiyle lider davranışlarının inceleme konusu yapıldığı ve başarılı liderler için davranış örüntülerinin belirlendiği, liderlik yeteneğinin geliştirilebilir olduğunun ifade edildiği, liderin etkililiğinin yine liderin etkin problem çözebilme yeteneğinden kaynaklandığı vurgusunun yapıldığı *davranışçı (tarz) kuramı* başlamıştır. Liderliğin, amacın gerçekleştirilmesi için izleyenlerin göreve ve örgüte bağlılığını arttıracak kişiye yönelik davranışlardan oluştuğu belirtilmiştir (Northouse, 2007; Hoy & Miskel, 2010; Şişman, 2011). Liderin başarısına etki edecek olan durumların belirlenmesine yönelik çalışmalara göre, liderlerin doğuşuna liderlerin içinde bulunduğu durum sebep olmaktadır. Tanımın çıkış noktası, her ortamda geçerli bir liderlik davranışı bulunmamasıdır. Farklı ortam ve farklı gruplarda değişik liderlik davranış örüntüleri söz konusudur (Şişman, 2011).

Liderin özellikler ve davranış kuramlarına getirilen eleştiriler ve bu kuramların eksikliklerinden dolayı liderlik konusunda daha gerçekçi araştırmalara gereksinim duyulmuştur. Liderlik konusunda yapılan çalışmalarında artmasıyla, liderliği tam anlamıyla tanımlayabilen tek bir özelliğin olmadığı algısı ve her durumda geçerli etkili liderlik tarzının bulunmaması, iki yaklaşımı içeren ve görevin nitelikleri ile gerektirdiklerini de dikkate alan *Durumsal Liderlik Kuramı'nın* ortaya çıkmasına yol açmıştır. Durumsal liderlik davranışının, liderlik etkililiğinin, koşulların gerektirdiği özelliklere sahip olma ve uygun davranışları gösterme ile elde edilebileceği söylenebilir (Yazgan, 2007). Durumsal liderlik üzerinde çalışan Blanchard (2007) durumsal liderin, izleyenin örgüte olan bağlılığını ve görev için yeterliliğini değerlendirerek kendi tarzını duruma göre uyarlaması gerektiğini ifade eder. Fiedler'in (1971) durumsallık liderlik kuramında, liderin etkili olma durumunun, lider ve liderin içinde bulunduğu durum (situation) arasındaki etkileşime bağlıdır. Bu durumda kuramın temel hedefi, lider özellikleri ile davranışları ve performansı arasındaki ilişkiyi düzenleyen faktörleri belirlemektir. Bu faktörlere göre liderin görev veya birey odaklı olduğu sonucuna varılır. Dolayısıyla, liderin etkililiği belli koşullara bağlı olmakta ve liderin kişilik özellikleri, durum ile uyumlu ise lider etkili olmaktadır.

*Yol-Amaç (Path-Goal) Kuramı'nın* kuramsal temeli, büyük ölçüde motivasyon konusundaki *bekleyiş teorisine* dayanmaktadır. Bu modelde izleyenin ortaya koyduğu davranış biçimi, o davranışın gerektirdiği ihtiyaçların tatmin edilebilme özelliğine

dayanmaktadır. Yol Amaç Modeli, izleyenlerin başarısının lider tarafından nasıl etkileneceğini ve bu amaçlar için nasıl bir yol bulunacağını araştırır. Bu yaklaşım, liderin izleyenlerin gösterilen amaca ulaşabilmeleri için onları amaca motive etmesini üçüncü boyut olarak eklemektedir (Sökmen & Boylu, 2009).

Son yıllarda yapılan liderlik araştırmalarının büyük bir bölümünde, genel anlamda iletişimin ve motivasyonun önemi örtülü olarak vurgulanmakla birlikte, dilin bireysel ve örgütsel çıktılar üzerindeki etkisinin sorgulandığı çalışmaların sayısı oldukça sınırlı kalmıştır (Mert, Keskin & Baş, 2011). Liderlik davranışlarında motivasyonel dilin kullanımının önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bu güne kadar yapılan liderlikle ilgili ölçek geliştirme çalışmaları davranış, özellik, yeteneklere odaklanırken liderlerin kullandıkları dil çok fazla irdelenmemiştir (Mayfield, Mayfield & Kopf, 1995). Bu değerlendirmeden yola çıkarak Mayfield, Mayfield ve Kopf (1995) bir ölçek geliştirmiş ve bu ölçek ile bir liderin dilsel iletişim yeteneği ve izleyenlerini etkileme düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çünkü izleyenlerin motivasyonu ve örgüte yapacakları katkılar açısından kullanılan dilin önemli olduğu ifade edilmektedir.

Yönetimsel iletişim, psikolinguistik ve konuşma edim teorisine göre liderlerin izleyenlerine karşı kullanacağı temel olarak üç çeşit konuşma edimi bulunmaktadır. Bunlar, (a) *etkisel (perlocutionary) eylem*; belirsizlikleri gideren ve emir veren bir iletişim yoludur. Bu iletişim izleyenin rolünü ve eylemin belirsizliğini azaltırken, verim ve iş doyumunu artırır; (b) *edimsel (illocutionary) eylem*; liderin izleyeni ile gücünü paylaşmak istediği, yetkisini göçermek istediği zaman izleyeni ile kendi arasında oluşan iletişimdir. Etkisel sözün aksine, bir görevin nasıl yapılacağını tanımlanması, direktif verilmesi değil lider ile izleyeni arasında insani düzeyde davranışın oluşmasıdır. Bu iletişim tarzı, liderin izleyenini övücü konuşmalar yaptığı zaman oluşur; (c) *düz söz (locutionary) eylemi*; liderin izleyenine, örgütün kültürel ortamını, yapısını, kurallarını ve değerlerini açıklarken oluşturduğu iletişimdir. Düz söz eylemi iletişim şekli anlam oluşturan iletişim şeklidir. Bu iletişim şekli izleyene çalıştığı ortamın sembolik bir statü vermesi için kullanılır. Ayrıca örgütte oluşturulan anlam, o ortamın izleyene anlam ifade etmesi için, içsel ve dışsal ödüller, sosyal etkileşim ve entegrasyon sunması toplumsal amaç açısından izleyenlerin kimlik oluşturma aracı olarak hizmet edebilmektedir (Sullivan, 1988; Mayfield, Mayfield & Kopf, 1995; Mayfield, Mayfield & Kopf, 1998; Karaaslan, 2010; Mert, Keskin & Baş, 2011).

Türkçe alanyazınında motivasyonel dil ile yapılan araştırmalar yok denecek kadar azdır. Bu araştırmalardan en önemlilerinden biri, Mayfield, Mayfield ve Kopf (1995) tarafından geliştirilen Motivasyonel Dil Ölçeğinin (MDÖ), Mert, Keskin ve Baş (2011) tarafından ulusal ölçekli bir bankanın 3000 çalışanı üzerinde uygulanarak Türkçeye uyarlanıp geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapıldığı araştırmadır. Adı geçen çalışma Türkiye’de Motivasyonel dil kuramının önünü açmak için atılmış önemli bir adım olmuştur. Bu çalışmayı takiben, motivasyonel dilin örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkisinde lider üye etkileşiminin aracılık etkisinin incelenmesini konu alan bir çalışma yapılmıştır (Karaaslan, 2010). Bu çalışmada, lider üye etkileşiminin, bu ilişkideki rolünü incelemek amacıyla motivasyonel dil, örgütsel vatandaşlık ve lider üye etkileşiminden oluşan değişkenler ölçülmüş, motivasyonel dil kullanımı dolayısıyla oluşan örgütsel vatandaşlığa, lider üye etkileşiminde bazı boyutların aracılık ettiği gözlenmiştir.

Türkiye’de eğitim ve eğitim yönetimi alanında okul bağlamına dönük kuramsal bilginin referansları çoğunlukla işletme, ekonomi, iktisat, yönetim, organizasyon ve benzeri gibi alanlardan aldığı söylenebilir. Eğitim yönetimi alanında yapılan çalışmalar genel olarak kalite yönetimi, stratejik yönetim gibi kapitalist düzende en üst düzeyde mekanik üretim

tarzı ile en çok verim elde etme amacını güden ve bireyi makine olarak gören bir anlayışı bağlama yerleştirmiştir. Bu durumda alanda, insan ve toplum bilimlerinden yeterince beslenememekten kaynaklanan ontolojik, epistemolojik ve metodolojik çıkmaz ve açmazlar yaşandığı söylenebilir. Bu açmazlar, eğitim yöneticisini, eğitimciler ve eğitilenlerle okul bağlamını oluşturan diğer paydaşların insanı, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını göz ardı ederek özne konumundan nesne konumuna düşürmektedir (Şentürk & Turan, 2012). Bu çalışmada Motivasyonel Dil Teorisi, okul müdürlerinin, eğitim sisteminin kalbini oluşturan öğretmenlere yönelik günlük iletişimlerinde kullandıkları dilin neliği ve niteliği hakkında bir durum belirleme ve durumun analizinin ortaya çıkarabilmesi amacıyla okul bağlamına uygulanmıştır. Yapılan alanyazın taramasında eğitim yöneticilerinin motivasyonel dili ne ölçüde kullandıklarını belirleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ampirik olarak çalışma yapabilmek ve öğretmen algılarını ölçebilmek amacıyla Türkiye’de okul ve okul yöneticileri bağlamında MDÖ’nün Türk kültürüne uyarlanması ve faktör yapısının incelenmesi amaçlanmıştır.

## YÖNTEM

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu 219 öğretmen oluşmaktadır. Bu örneklem grubu, 2011-2012 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Bayrampaşa ilçesinde çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmenler içinden tesadüfi örnekleme tekniği ile seçilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özelliklerine ilişkin veriler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özelliklerine ilişkin veriler

Değişken	Düzye	f	%
Görev Unvanı	1. Öğretmen	209	95,4
	2. Müdür Yardımcısı	10	4,6
	Toplam	219	100
Branş	1. Sınıf Öğretmeni	107	48,9
	2. Branş Öğretmeni	112	51,1
	Toplam	219	100
Yaş	1. 30 ve altı	138	63,0
	2. 36-40	63	28,8
	4. 41 ve üstü	18	8,2
	Toplam	219	100
Mezuniyet	1. Eğitim Fakültesi	166	75,8
	2. Fen-Edebiyat Fakültesi	28	12,8
	3. Eğitim Enstitüsü	10	4,6
	4. Diğer	15	6,8
	Toplam	219	100
Cinsiyet	1. Kadın	126	58,0
	2. Erkek	93	42,0
	Toplam	219	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların % 95,4’ü öğretmen (n=209), % 4,6’sı müdür yardımcısıdır (n=10). Katılımcıların % 56,5’i sınıf öğretmeni (n=130), % 43,5’i branş öğretmeni olarak görev yapmaktadır (n=124). Öğretmenlerin % 63’ü 30 ve altı (n=138), % 28,8’i 30-40 (n=63), % 8,2’si 41 ve üstü yaş grubundadır (n=18). Mezun oldukları okullara göre öğretmenlerin; % 75,8’i eğitim fakültesi (n=166), % 12,8’i fen-edebiyat fakültesi (n=28), % 4,6’sı eğitim enstitüsü (n=10) ve % 6,8’inin diğer kaynaklardan mezundur (n=15).

Örneklem grubunun % 55,7'si kadın (n=122), % 44,3'ü erkek öğretmenler (n=97) tarafından oluşturulmaktadır.

### Veri Toplama Aracı

Mayfield, Mayfield ve Kopf (1995) tarafından geliştirilen Motivasyonel Dil Ölçeğinin (MDÖ) (Motivational Language Scale) orijinal formu 24 sorudan oluşan bir ölçektir. Ölçekte, etkisöz edimi 10, edimsöz edimi 6, düzsöz edimi 8 madde ile tanımlanmıştır. Mayfield, Mayfield ve Kopf (1995) ölçek geliştirme çalışması bulgularına göre, hem eğik hem de dik eksen döndürme tekniği ile yaptıkları faktör analizi sonrasında üç faktörün toplam varyansın % 75'ini açıkladığı görülmüştür. Ölçeğin *Omega* iç tutarlılığı .97 olarak bulunurken, faktör bazında güvenilir olduğu ifade edilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde iyilik uyum indeksi kriterlerini (goodness of fit index) karşıladığı belirlenmiştir. Mert, Keskin ve Baş'ın (2011) ulusal ölçekli bir bankanın 3000 çalışanı üzerinde uyguladığı Motivasyonel Dil Ölçeği uyarlama çalışmasında ölçeğin faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile yapılmış ve elde edilen bulguların Mayfield, Mayfield ve Kopf'un (1995) bulgularıyla uyumlu olduğu ve MDÖ'nün üç boyutlu faktör yapısının araştırmanın elde edilen veriler tarafından da doğrulandığı ifade edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa istatistiği yardımıyla sınanmış ve ölçekte yer alan tüm faktörler için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Elde edilen verilere göre, her bir faktöre ait Cronbach Alfa değerleri ise etkisöz boyutu için .93 edimsöz boyutu için .91 düzsöz boyutu için .89 olarak bulunmuştur. Bu bulgular ölçeği oluşturan tüm boyutların yüksek derecede iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada Motivasyonel Dil Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması için gereken yazılı izin Mayfield'dan e-mail yoluyla edinilmiştir.

### İşlem

Bu çalışmanın ilk aşaması olarak orijinal ölçek maddeleri araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ölçeğin İngilizce ve Türkçe formu, İngiliz Dili ve Edebiyatı alanında doktora derecesine sahip bir akademisyen ile incelenerek maddeler üzerinde gerekli değişiklikler yapılmıştır. Çeviri işlemi tamamlandıktan sonra yapılan tercüme araştırmacı tarafından tek bir form haline getirilerek geri çeviri işlemi Türkçeden İngilizceye olarak yapılmıştır. Bu işlem sonucunda tüm maddelerin çeviri kontrolleri yapılmış ve bir Türkçe form haline getirilmiştir. Türkçe çevirilerin İngilizce orijinal formu arasındaki eşdeğerliği sağlamak amacıyla hazırlanan özel form İngilizce uzmanlarına verilmiş ve onayları alınmıştır. Ardından, hazırlanan Türkçe ve İngilizce formlar İngilizce dil uzmanlarına test-tekrar test uygulaması olarak yaptırılmıştır. Daha sonra ölçeğin geçerlik çalışmasında uzman görüşüne başvurulmuş ve alanda doktora derecesine sahip beş akademisyene ölçekler yollanmış ve gerekli uyarılardan sonra düzenlemeler yapılmıştır. Bu işlemi takiben Türkçe formu, çalışma grubu olarak belirlenen 219 ilkökul ve ortaokul öğretmenlerine uygulanmak üzere orijinal formuna uygun olarak Likert formatında yanıtlanacak şekilde hazır hale getirilmiştir. Katılımcıların ifadelerine katılma düzeyleri için, "5-Kesinlikle Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 3-Kararsızım, 2-Katılmıyorum, 1-Kesinlikle Katılmıyorum" seçeneklerinden oluşan Likert tipi beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte olumsuz değerlendirmeye ilgili ifadeler bulunmamaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, öğretmen algılarına göre okul müdürünün motive edici dili yüksek oranda kullandığını ifade etmektedir.

Araştırmada demografik değişkenlerin belirlenmesi için frekans ve yüzdeler kullanılmıştır. Bir ölçeğin kültüre uyarlanması sürecinde yapı gereği için faktör analizinin yapılıp yapılmaması konusunda alanyazında tam bir uyum bulunmamaktadır (Cramer, 2003; Tosun & Karadağ, 2008; Acat, Tüken & Karadağ, 2010). Bu bağlamda, Türkçe formun yapı geçerliğinin orijinal ölçekle olan farklılıkları ve okul müdürlerinin görev yapılarındaki farklılıklardan kaynaklanabilecek benzerlikleri ve algı değişimleri hakkında bilgi edinmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi tercih edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi Cronbach Alfa katsayısı ile belirlenmiştir. Analiz sonrasında tüm maddelerin, ait oldukları faktörlerin güvenilirliğine olumlu katkı sağlaması ve Alfa değerlerinin .70 ve üzerinde olmasının (Cramer, 2003; Sipahi, Yurtkoru & Çinko, 2010) ölçeğin güvenilirliğinin doğrulanmasında asgari kriterler olarak belirlenmiştir. Ölçeğin maddelerinin madde ayırt ediciliği için % 27'lik alt-üst grup madde puanlarının karşılaştırılmasında ise bağımsız grup t-testi kullanılmıştır. Motivasyonel Dil Ölçeğinin alt faktörlerinin ortalama ve standart sapma değerleri ile alt ölçekleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Pearson çarpım momentler korelasyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca, ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizlerinde SPSS 15.0 programı kullanılmıştır.

## BULGULAR

Bu bölümde, ölçeğin Türkçeye uyarlanması çalışmaları ile geçerlik ve güvenilirliğine yönelik olarak yapılan işlemlerin ayrıntıları yer almaktadır.

### Geçerlik

Geçerlik, testin bireyin ölçülmek istenen özelliğini ne derece doğru ölçtüğü ile ilgili bir kavram olarak açıklanmaktadır (Büyüköztürk, 2011). Bu çalışmanın ilk aşaması olarak orijinal ölçek maddeleri araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Çeviri işlemi tamamlandıktan sonra yapılan tercüme araştırmacı tarafından tek bir form haline getirilerek geri çeviri işlemi Türkçeden İngilizceye olarak yapılmıştır. Bu işlem sonucunda tüm maddelerin çeviri kontrolleri İngiliz Dili ve Edebiyatı alanında doktora yapmış bir akademisyen tarafından kontrol edilmiştir ve uzman önerileri doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılarak ölçeğe son hali verilmiştir. Türkçe çevirilerin İngilizce orijinal formu ile arasındaki dil eşdeğerliğini sağlamak amacıyla hazırlanan özel form İngilizce uzmanlarına verilmiş ve onayları alınmıştır. Özel form maddeleri değerlendirilmek amacıyla 1-10 skalası arasında derecelendirme belirlenmiş ve 7'den büyük değer geçerli olarak kabul edilmiştir. İngilizce uzmanlarının her bir maddeye verdiği puanların ortalamaları 7 ile 10 arası değişmektedir.

Bir ölçeği oluşturan maddelerin istenen davranışı ölçmede nicelik ve nitelik olarak yeterli olup olmadığı göstergesi de kapsam geçerliğidir. Kapsam geçerliğini test etmede kullanılan yollardan biri uzman görüşüne başvurmaktır. Uzmandan beklenen, ölçeğin taslak formunda yer alan maddeleri kapsam geçerliği açısından değerlendirmesidir (Büyüköztürk, 2011). Motivasyonel dil ölçeğinin geçerlik çalışmasında hem alanyazınına hemde uzman görüşüne başvurulmuş ve alanda doktora derecesine sahip beş akademisyene ölçekler yollanmıştır. Kapsam geçerliği çalışmasında uzman görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla Davis tekniği uygulanmıştır. Davis tekniği, uzman görüşlerini (a) "Uygun", (b) "Madde hafifçe gözden geçirilmeli", (c) "Madde ciddi olarak gözden geçirilmeli" ve (d) "Madde uygun değil" şeklinde dördü derecelendirmektedir. Bu teknikte (a) ve (b) seçeneğini işaretleyen uzmanların sayısı toplam uzman sayısına bölünerek maddeye ilişkin *kapsam*

geçerlik indeksi elde edilmekte ve bu değer 0,80'den yüksek olması beklenmektedir (Davis, 1992). Ölçek maddelerinin karşısında 1-10 arasında derecelendirilmiş skala bulunmaktadır. Araştırmacılar tarafından skalanın 1-2 aralığı madde uygun değil olarak, 3-5 arası madde ciddi olarak gözden geçirilmesi gerekir, 6-8 arası madde hafifçe gözden geçirilmeli, 9-10 arası madde uygun olarak değerlendirmeye alınmıştır. Uzmanlardan gelen derecelendirme sonucu *Davis Sayısı*  $\geq .8$  olarak bulunmuştur.

Ölçeğin ilk ve ortaokul öğretmenlerinden elde edilen verilerde nasıl bir faktör yapısı göstereceğini incelemek ve yapı geçerliğini sağlamak amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Faktör analizi, birbirleri ile ilişkili veri yapılarını birbirinden bağımsız ve daha az sayıda yeni veri yapılarına dönüştürmek, bir oluşumu ya da olayı açıkladıkları varsayılan değişkenleri gruplayarak ortak faktörleri ortaya koymak, bir oluşumu etkileyen değişkenleri gruplamak amacıyla başvurulan yöntemlerden biridir (Cramer, 2003; Sipahi, Yurtkoru & Çinko, 2010). Faktör analizinin amacı aynı yapıyı ya da niteliği ölçen maddelerin bir araya getirilmesidir.

Faktör analizi çalışmalarında bazı varsayımsal ölçütlerin aranması gerekmektedir. Verilerin faktör analizi için uygunluğu *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) katsayısı ve *Barlett Küresellik Testi* ile incelenmiştir. Verilerin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) .50'den yüksek ve Barlett Testi'nin hesaplanan ki-kare değerinin istatistiksel olarak  $p \leq .05$  anlamlı çıkması gerekmektedir (Sipahi, Yurtkoru & Çinko, 2010).

Türkçe ölçeğin yapı geçerliliği çalışması için Kaiser Meyer Olkin (KMO)=.946 ve Bartlett ( $X^2=4859.252$ ,  $p < .01$ ) test analizleri sonuçları doğrultusunda elde edilen veri setinin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğu anlaşılmaktadır. KMO değerine göre değişkenlerin birbirini mükemmel bir şekilde hatasız olarak tahmin edebileceğini göstermektedir. Faktör analizi sonucunda elde edilecek verileri değerlendirmek için alınacak temel görüş, ölçekte yer alan ve değişkenlerle faktörler arasındaki korelasyonlar olarak yorumlanabilen faktör yükleridir. Faktör yüklerinin yüksek olması, bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu yapıyı ölçtüğü anlamına gelir. Faktör yük değerinin .45 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüttür. Ancak uygulama yapılan ölçek maddeleri az ise sınır değer .30'a kadar indirilebilir (Büyüköztürk, 2011, 124).

Bir faktör analizi tekniği kullanarak faktörler bağımsızlık, açıklık ve anlamlılık konusunda yorum yapabilmek amacıyla eksen döndürmesine tabi tutulabilir. Eksenlerin döndürülmesi sonrasında maddelerin bir faktördeki yükü artarken diğer faktörlerde azalabilir. Böylece faktörler, kendileriyle yüksek ilişki veren maddeleri bulurlar ve daha kolay yorumlanabilirler (Büyüköztürk, 2011). Döndürme yöntemi dik (orthogonal), eğik (oblique) olabilir. Kullanılan döndürme yöntemi dik olduğunda bulunan faktörler birbirinden bağımsız olacaktır. Eğik döndürme tekniğinde ise faktörler birbiriyle bağımlı olacaktır. Dik eksen döndürme tekniği içinde Varimax ve Quartimax yöntemleri bulunmaktadır. Bu çalışmada MDÖ'nün çok faktörlü yapıda olduğu ve elde edilecek olan verinin genellenebilirliği amaçlandığından dolayı Varimax Dik Eksen Döndürme Tekniği tercih edilmiştir (Acat, Tüken & Karadağ, 2010; Sipahi, Yurtkoru & Çinko, 2010). Varimax dik eksen döndürme tekniği kullanılarak 24 madde ile yapılan faktör analizi sonrasında ölçeğin maddelerinin öz değeri 1'den büyük üç alt faktörden oluştuğu saptanmıştır. Alt faktörler öz değerleri ve açıkladıkları varyans miktarları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Motivasyonel dil ölçeğinin alt ölçeklerinin açıkladıkları varyans yüzdeleri ve özdeğerleri

Alt Ölçekler	Özdeğer	Açıklanan Varyans
1. Yönlendirici Dil	6,449	27,705
2. Cesaret Verici Dil	5,876	24,483
3. Aitlik Yaratıcı Dil	4,200	17,501
TOPLAM	16,525	69,689

Elde edilen 3 alt faktörde toplanan ölçeğin toplam varyans miktarı % 69'dur. Tablo 3'te Motivasyonel Dil Ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 3. Motivasyonel dil ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonuçları

Madde	Yönlendirici Dil	Aitlik Yaratıcı Dil	Cesaret Verici Dil
M2	,845	-	-
M4	,789	-	-
M5	,744	-	-
M6	,732	-	-
M8	,708	-	-
M3	,701	-	-
M1	,699	-	-
M9	,602	-	-
M14	,594	-	-
M13	,548	-	-
M23	-	,845	-
M24	-	,820	-
M19	-	,735	-
M22	-	,706	-
M20	-	,655	-
M21	-	,626	-
M15	-	,608	-
M17	-	,561	-
M18	-	,558	-
M7	-	-	,719
M10	-	-	,695
M12	-	-	,650
M16	-	-	,646
M11	-	-	,608

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yükleri .84 ile .54 arasında değişmektedir. Faktör analizi sonucunda oluşan alt faktörlerin ölçeğin orijinal faktör yapısı ile paralellik göstermesi, fakat faktörleri oluşturan maddelerin farklı miktarda ve farklı faktörlerde yer alması üzerine Türk kültürüne uyumlanması amacıyla alt faktörlerin isimlendirilmesi yapılmıştır. Bunlar, *Yönlendirici Dil*, *Cesaret Verici Dil* ve *Aitlik Yaratıcı Dil* boyutlarıdır. Bu boyutlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

1. *Yönlendirici Dil*: Bir söz söyleme yoluyla bir eylemin yapılması veya yaptırılmasıdır. Yönlendirici dil davranışı, talimat verir ve belirsizliği azaltır. Liderin, bir görevin nasıl icra edileceğine ilişkin yaptığı açıklamalar yönlendirici dil davranışına örnek olarak verilebilir (Mert, Keskin & Baş, 2011). Okulda müdürün öğretmenlere yönelik kullanacağı dile örnek olacak söylemler aşağıdaki maddelerle belirtilmiştir.

- İşin nasıl yapılacağı konusunda faydalı direktifler verir.
- İşimle ilgili problemleri çözmem için yol gösterir.



- Geçmişte eğitim alanında oluşmuş (bilişim, yöntem, teknik vs.) gelişmeler konusunda bilgilendirir.

2. *Cesaret Verici Dil*: Söz ile birlikte gerçekleştirilen davranışlardır. Empatik bir dildir ve insanlığın ifadesini içerir. Lider bu edimi kullanarak üye ile duygularını paylaşır. Edim liderin iyi bir iş için astını ödüllendirdiğinde gerçekleşir (Mert, Keskin & Baş, 2011). Ayrıca herkesin başarabileceğini belirterek geçmişten örnekler verir. Okulda müdürün öğretmenlere yönelik kullanacağı cesaret verici dile örnek olacak söylemler aşağıdaki maddelerle belirtilmiştir.

- Okulda beni cesaretlendirir.
- Bana güvenir.

3. *Aitlik Yaratıcı Dil*: Bir söz söyleme eylemi, anlamlı bir sözün söylenmesi, ya da anlam oluşturma olarak tanımlanabilecek düzsöz edimi, örgüt kültürünün yapısının, kurallarının ve değerlerinin üyelere aktarımı ile ilgilidir. Bu çerçevede, düzsöz ediminin üyelerin bilişsel şemalarını, kültürel normların içselleştirmesini sağlayacak şekilde harekete geçirdiği söylenebilir. Bu harekete geçirme işlemi doğrudan olabileceği gibi mecazi hikâye ya da dedikodularla dolaylı olarak da gerçekleştirilebilir (Mert, Keskin & Baş, 2011). Okulda müdürün öğretmenlere yönelik kullanacağı aitlik yaratıcı dile örnek olacak söylemler aşağıdaki maddelerle belirtilmiştir.

- Okulun geçmişinde hayranlık uyandıran öğretmenlerden bahseder.
- Okulda başarılarından dolayı ödüllendirilmiş öğretmenlerin hikâyelerini anlatır.

Tablo 4'te tüm alt faktörlerin ortalama, standart sapma ve birbiri ile olan ilişkilerine yönelik korelasyon katsayıları verilmiştir.

Tablo 4. İlköğretim okulu öğretmenlerinin okullarında motivasyonel dil algılarının alt boyutları arasındaki korelasyon

Alt Boyutlar	X	S	Yönlendirici	Cesaret Verici	Aitlik Yaratıcı
1. Yönlendirici Dil	3,24	,90	-		
2. Cesaret Verici Dil	3,70	,88	,74**	-	
3. Aitlik Yaratıcı Dil	3,56	,86	,67**	,78**	-

Ölçek alt faktörlerinin arasındaki ilişkinin saptanması için Pearson momentler çarpım korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçeğin alt faktör puanları arasındaki korelasyonlar .67 ile .78 arasında değişmektedir. Ölçekten elde edilen cesaret verici alt faktörü için toplam puan 3,24 (S=.90), aitlik yaratıcı alt ölçeği için 3,70 (S=.88), yönlendirici dil alt ölçeği için 3,56 (S=.86) olarak belirlenmiştir.

### Güvenirlilik

Bu çalışmada MDÖ'nün güvenirliliği, Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı, test-tekrar test tekniği, Madde-toplam puan korelasyonu ve alt % 27 - üst % 27'lik grupların madde ortalama puanlarının incelenmesi yoluyla belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 5'te tüm alt faktörlere ait Cronbach Alfa katsayıları verilmiştir.

Tablo 5. Motivasyonel dil ölçeğinin alt faktörlerinin cronbach alpha katsayıları

Alt Ölçekler	n	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
1- Yönlendirici Dil	219	10	.94
2- Cesaret Verici Dil	219	9	.93
3- Aitlik Yaratıcı Dil	219	5	.88

Tablo 5'e göre Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı yönlendirici dil alt ölçeğinde .94, cesaret verici dil alt ölçeğinde .93, aitlik yaratıcı dil alt ölçeğinde ise .88 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin test-tekrar test güvenilirliğini sınamak için Türkçe İngilizce formlar, özel bir dershanede çalışan 13, devlet okullarında çalışan 5 ve üniversitede akademisyen olarak çalışan 2 İngilizce uzmanına 3 hafta arayla iki kez uygulanmıştır. İngilizce uzmanlarına uygulanan her iki testin maddeler arasındaki korelasyona bakılması için Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayısı belirlenmiştir. Yapılan test sonucu elde edilen katsayı değerleri .70 ile .90 arasında değişmektedir.

Uyarlanan ölçeğin güvenilirliğini sınamak için başvurulan bir diğer yol olarak, ölçeğin madde toplam korelasyonları ve toplam puanlarına göre oluşturulan alt % 27 ve üst % 27'lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farkların ilişkisiz t-testi kullanılarak sınanmıştır. Madde-toplam puan korelasyonu, ölçek maddelerinden alınan puanlar ile ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklar. Madde toplam korelasyonunun pozitif ve yüksek olması, maddelerin benzer davranışları örneklediğini gösterir. Likert tipi derecelendirme ölçeklerinin kullanıldığı bir testte madde-toplam korelasyonu pearson korelasyon katsayısıyla belirlenir. Madde-toplam korelasyonunda istatistiki anlamlılık ölçütü olarak alınabilir. Genel olarak madde-toplam korelasyonu .30 ve daha yüksek değerlerde maddelerin bireyleri daha iyi ayırt ettiği .20 ile .30 arasındaki değerlerin zorunlu durumlarda ölçeğe alınabileceği .20 aşagısında kalan maddelerin ölçekten çıkarılması gerektiği söylenebilir (Büyüköztürk, 2011). Analiz sonucunda, elde edilen puanların alt % 27 ve üst % 27'lik grup ortalamaları arasında tüm test maddeleri için  $p < .01$  düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Tablo 6'da tüm maddelerin ayırt edicilik güçlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonuçları ve madde toplam korelasyonları verilmiştir.

Tablo 6. Ölçek maddelerinin ayırt edicilik güçlerinin belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonuçları

MADDELER		X	SS	t	p	MADDE TOPLAM
M1	ALT%27	2,98	,91899	,11964	.00	.67
	ÜST%27	4,69	,46440	,06046	.00	
M2	ALT%27	2,93	,94439	,12295	.00	.68
	ÜST%27	4,61	,52578	,06845	.00	
M3	ALT%27	2,79	1,09512	,14257	.00	.69
	ÜST%27	4,64	,48290	,06287	.00	
M4	ALT%27	2,49	,87834	,11435	.00	.78
	ÜST%27	4,52	,59758	,07780	.00	
M5	ALT%27	2,16	,76907	,10012	.00	.75
	ÜST%27	4,28	,74396	,09686	.00	
M6	ALT%27	2,67	,93662	,12194	.00	.69
	ÜST%27	4,42	,64870	,08445	.00	
M7	ALT%27	3,16	1,11653	,14536	.00	.56
	ÜST%27	4,64	,48290	,06287	.00	
M8	ALT%27	2,3729	,82834	,10784	.00	.75
	ÜST%27	4,5424	,56697	,07381	.00	
M9	ALT%27	2,2203	,67128	,08739	.00	.77
	ÜST%27	4,4237	,67475	,08785	.00	
M10	ALT%27	2,8644	1,05794	,13773	.00	.59
	ÜST%27	4,5254	,77362	,10072	.00	
M11	ALT%27	2,3390	,80108	,10429	.00	.76
	ÜST%27	4,6102	,69523	,09051	.00	
M12	ALT%27	2,2203	,78932	,10276	.00	.79
	ÜST%27	4,5254	,70359	,09160	.00	
M13	ALT%27	2,0847	,72607	,09453	.00	.85
	ÜST%27	4,4576	,56697	,07381	.00	
M14	ALT%27	2,0169	,65631	,08544	.00	.83
	ÜST%27	4,5424	,53569	,06974	.00	
M15	ALT%27	2,0169	,79852	,10396	.00	.75
	ÜST%27	4,3390	,84303	,10975	.00	
M16	ALT%27	2,3559	,90521	,11785	.00	.76
	ÜST%27	4,5593	,62343	,08116	.00	
M17	ALT%27	2,1695	,96762	,12597	.00	.75
	ÜST%27	4,4407	,53405	,06953	.00	
M18	ALT%27	2,1695	,76907	,10012	.00	.75
	ÜST%27	4,2203	,87233	,11357	.00	
M19	ALT%27	2,3898	,87132	,11344	.00	.66
	ÜST%27	4,1695	,76907	,10012	.00	
M20	ALT%27	2,4237	,87501	,11392	.00	.72
	ÜST%27	4,3117	,58191	,07576	.00	
M21	ALT%27	2,2373	,72728	,09468	.00	.80
	ÜST%27	4,3559	,60920	,07931	.00	
M22	ALT%27	2,1864	,60099	,07824	.00	.77
	ÜST%27	4,3220	,77550	,10096	.00	
M23	ALT%27	2,1525	,88695	,11547	.00	.65
	ÜST%27	3,9831	,95577	,12443	.00	
M24	ALT%27	2,3748	,85049	,11072	.00	.56
	ÜST%27	4,0000	,98261	,12792	.00	

$n = 219$      $n_1 = n_2 = 60$      $p < 0.05$

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, Mayfield, Mayfield ve Kopf (1995) tarafından geliştirilen Motivasyonel Dil Ölçeğinin (MDÖ) (Motivational Language Scale) Türk kültürüne uyarlanması amaçlanmıştır.

Uyarlama çalışması için öncelikle, ölçekler İngilizce orijinal formundan önce Türkçeye daha sonra tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Uzman görüşleri ve ön uygulama sonrası bazı maddelerde küçük düzeltmeler yapılmış, örneklem grubuna uygulanmış ve elde edilen veriler üzerinde analizler yapılmıştır.

MDÖ'nün kapsam geçerliğini sağlamak için uzman görüşlerine başvurulmuş ve uzman görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla Davis tekniği uygulanmıştır. Tekniğin kapsam geçerlik indeksi olarak .80 değeri ölçüt olarak kabul edilmektedir (Davis, 1992). Uzmanlardan gelen derecelendirme sonucu Davis Sayısı  $\geq 8$  olarak bulunmuştur. Elde edilen değere göre ölçek kapsam geçerliği ölçütlerini karşılamaktadır.

MDÖ'nün yapı geçerliği için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Varimax Dik Eksen Döndürme Tekniğine göre yapılan AFA sonuçlarına göre 24 madde ile yapılan faktör analizi sonrasında ölçeğin maddelerinin öz değeri 1'den büyük üç alt faktörden oluştuğu saptanmıştır. Elde edilen 3 alt faktörde toplanan ölçeğin toplam varyans miktarı % 69'dur. Ölçek maddelerinin faktör yükleri .54 ile .84 arasında değişen değerlerde bulunmuştur. Ölçek alt faktörlerinin arasındaki ilişkinin saptanması için Pearson momentler çarpım korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçeğin alt faktör puanları arasındaki korelasyonlar .67 ile .78 arasında değişmektedir. Bu sonuçlara göre alt faktörler arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.

MDÖ'nün güvenilirliği, Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı, test-tekrar test tekniği, madde-toplam puan korelasyonu ve alt % 27 - üst % 27'lik grupların madde ortalama puanlarının incelenmesi yoluyla belirlenmeye çalışılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı yönlendirici dil alt ölçeğinde .94, cesaret verici dil alt ölçeğinde .93, aitlik yaratıcı dil alt ölçeğinde ise .88 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ölçek alt faktörler ve genel bazında yüksek derecede iç tutarlılığa sahiptir. İç tutarlık aynı zamanda yapı geçerliğinde bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Acat, Tüken & Karadağ, 2010).

Ölçeğin test-tekrar test güvenilirliğini sınamak için Türkçe İngilizce formlar, özel bir dershanede çalışan 13, devlet okullarında çalışan 5 ve üniversitede akademisyen olarak çalışan 2 İngilizce uzmanına 3 hafta arayla iki kez uygulanmıştır. Uygulanan her iki test arasındaki zaman 2-4 hafta olması gerekmektedir (Özgüven, 1994). İngilizce uzmanlarına uygulanan her iki testin maddeler arasındaki korelasyona bakılması için Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayısı belirlenmiştir. Yapılan test sonucu elde edilen katsayı değerleri .70 ile .90 arasında değişmektedir. Alanyazınında, bir ölçeğin zamana göre değişmez olduğunu saptamak üzere hesaplanan korelasyon katsayısının pozitif ve yüksek olmasının yanında ölçekler için bu değer en az .70 olması istenir (Tavşancıl, 2002).

Ölçeğin madde-toplam korelasyonlarından elde edilen korelasyon katsayıları ise .56 ile .85 arasında değişim göstermektedir. Elde edilen korelasyon katsayıları .30'dan yüksek olduğu için bireyleri iyi şekilde ayırt edebildiği söylenebilir (Büyüköztürk, 2011).

Uyarlanan ölçeğin güvenilirliğini sınamak için, ölçeğin toplam puanlarına göre oluşturulan alt % 27 ve üst % 27'lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farklar, ilişkisiz t-testi kullanılarak sınanmıştır. Bağımsız grup t-testi sonucunda maddelerden elde edilen puanların üst ve alt grup ortalamaları arasında tüm test maddeleri için  $p < .01$  düzeyinde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Gruplar arasında istendik yönde gözlenen farkların anlamlı çıkması, ölçeğin iç tutarlığına yönelik bir gösterge olarak kabul

edilmektedir. Böylelikle ölçekten elde edilen yüksek puan ile düşük puan arasında ölçeğin amaçladığı özelliği ölçme konusunda ayırt edici olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2011).

Sonuç olarak; Okula Yönelik Motivasyonel Dil Ölçeği'nin Türkçe formu, kabul edilebilir düzeyde geçerlik göstergeleri bulunan ve yeterli güvenilirlik katsayılarına sahip bir ölçme aracı olarak değerlendirilebilir.

### EK - Okul Müdürlerine Yönelik Motivasyonel Dil Ölçeği Maddeleri

- 1- Yapılacak işler konusunda yararlı açıklamalarda bulunur.
- 2- İşin nasıl yapılacağı konusunda faydalı direktifler verir.
- 3- İşim konusunda anlaşılabilir açıklamalarda bulunur.
- 4-Mesleğimde daha iyi olmam için faydalı öğütler verir.
- 5-Ödüllendirilmem için nasıl çalışmam gerektiğini anlatır.
- 6- İşimle ilgili problemleri çözmek için yol gösterir.
- 7-Teftiş öncesi nasıl denetleneceğim konusunda açıklamalarda bulunur.
- 8-Gelecekte eğitim alanında oluşabilecek (bilişim, yöntem, teknik vs.) gelişmeler konusunda bilgilendirir.
- 9-Geçmişte eğitim alanında oluşmuş ( bilişim, yöntem, teknik vs.) gelişmeler konusunda bilgilendirir.
- 10-Okul (başarı, mali durum vs.) hakkındaki bilgileri benimle paylaşır.
- 11-Okulda beni över.
- 12- Okulda beni cesaretlendirir.
- 13- Mesleki doyumum ile ilgilenir.
- 14- Kariyerimde beni destekler.
- 15- Mesleğimin bana ( maddi ve manevi ) refah sağlayıp sağlamadığı ile ilgilenir.
- 16- Bana güvenir.
- 17- Okulun geçmişindeki çok önemli olayları anlatır.
- 18- Resmi yollardan çözemediğim sorun için bana yardımcı olur.
- 19- Okulun geçmişinde hayranlık uyandıran öğretmenlerden bahseder.
- 20- Okulun geçmişindeki çalışkan öğretmenlerden bahseder.
- 21- Sosyal toplantılarda nasıl davranmam gerektiği konusunda yol gösterir.
- 22- Okulda diğer öğretmenlerle iyi ilişkiler kurmam için öğütler verir.
- 23- Okulda başarılarından dolayı ödüllendirilmiş öğretmenlerin hikâyelerini anlatır.
- 24- Geçmişte okulumuzda çalışmış öğretmenlerden bahseder.

### KAYNAKÇA

- Acat, B., Tüken, G. & Karadağ, E. ( 2010). Bilimsel epistemolojik inançlar ölçeği: Türk kültürüne uyarlama, dil geçerliği ve faktör yapısının incelenmesi. *Türk Fen Eğitimi Dergisi*, 7 (4), 67-89.
- Bass, B. M. (1988). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blanchard, K. H. (2007). *Liderlikte çitayı yükseltmek*. (Çev: F. Uçtum). İstanbul: Kaizen.
- Bryman, A. (1992). *Charisma and leadership in organisations*. London: Sage.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cramer, D. (2003). *Advanced quantitative data analysis*. Berkshire, GBR: McGraw-Hill.  
<http://site.ebrary.com/lib/bogazici/Doc?id=10161281>. İndirme Tarihi: 06.03.2013.
- Davis, L. L. (1992). Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied Nursing Research*, 5, 194-197.
- Fiedler, F. E. (1971). Validation and extension of contingency model of leadership effectiveness: A review of ampirical findings. *Psychological Bulletin*, 76 (2), 128-148.

- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. (Çev. Edt: S. Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karaaslan, Ö. (2010). Motivasyonel dilin örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkisinde lider üye etkileşiminin aracılık etkisinde incelenmesi: Yapısal eşitlik modelinde bir uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, İstanbul.
- Mann, R. D. (1959). A review of relationship between personality and performance in small groups. *Psychological Bulletin*, 56 (4), 241-270.
- Mayfield, J., Mayfield, M. & Kopf, J. (1995). Motivational language: Exploring theory with scale development. *The Journal of Business Communication*, 32 (4), 329-344.
- Mayfield, J., Mayfield, M. & Kopf, J. (1998). The effects of leader motivating language on subordinate performance and satisfaction. *Human Resource Management*, 37 (3-4), 235-235.
- Mert, İ. S., Keskin, N. & Baş, T. (2011). Motivasyonel dil (MD) teorisi ve ölçme aracının Türkçe'de geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (2), 243-255.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and practice*. California: Sage Publications.
- Özgüven, İ. E. (1994). *Psikolojik testler*. Ankara: Yenidoğuş Matbaası.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. & Çinko, M. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*, 25, 35-71.
- Sökmen, A. & Boylu, Y. (2009). Yol amaç modeli kapsamında önderlik davranışlarının incelenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Yasar University*, 4 (15), 2381-2402.
- Sullivan, J. (1988). Three roles of language in motivation theory. *Academy of Management Review*, 13 (1), 104-115.
- Şentürk, İ. & Turan, S. (2012). Foucault'un iktidar analizi bağlamında eğitim yönetimine ilişkin bir değerlendirme. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18 (2), 243-272.
- Şimşek, M. S. (1999). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Şişman, M. (2011). *Öğretim liderliği*. Ankara: Pegem.
- Tavsancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS'le veri analizi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Tosun, Ü. & Karadağ, E. (2008). Yapılandırmacı düşünme envanterinin Türkçe'ye uyarlanması dil geçerliliği ve psikometri incelemesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 8 (1), 225-264.
- Yazgan, C. (2007). Durumsal liderlik teorisi ve kara kuvvetlerinin yönetim seviyesinde lider tiplerinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Zaleznik, A. (1977). Managers and leaders are they different? *Harvard Business Review*, 55 (3), 67-78.

## **Motivational Language Scale for School Principals: Adaptation for Turkish Culture, Language Validity, and Examination of Factor Structure<sup>3</sup>**

Hamit ÖZEN<sup>4</sup>

### **Introduction**

Many researches have been conducted on leadership style. There is no ideal definition and way found in the literature to define and develop leadership. Every society has taxonomied leadership according to their values. The term “born to be a leader” belongs to the leadership style approach that purports leadership as genetically gained properties. The physical traits depicted are found in the basement of the trait approach. Having found some adverse outcomes in the trait approach, the style approach is starting to become emphasized. This approach analyzes and defines the behaviors of successful leaders and deals with the fact that a leaders’ ability to solve problems come from his/her effective problem solving ability. According to studies that ascertain the situations of a leader’ successes, the reason leaders emerge is due to the environment in which he/she dwells. The core point is that no leader's behavior is valid in every situation. Different leaders’ behaviors are at stake in different situations and groups (Şişman, 2011).

A newer, realistic theory was needed because criticism about the trait and style approaches. With the rise of research on leadership, the perception that one trait cannot define leadership ability and that no leadership behavior exists that fits in every situation has caused situational leadership to emerge, consisting of both approach-trait and style-trait, which considers the work of necessity and quality. Blanchard (2007), who studies situational leadership, posits that a leader must adapt his effective leadership approach to his substantial context, reclaiming his followers' loyalty and efficiency for the task. As for Fiedler’s (1971) situational approach, a leader's effectiveness depends on the interaction between leaders and the context in which events occur. The core aim of this approach is to define factors that orchestrate the relations between a leader's traits, behaviors, and performances.

The Path-Goal theory’s theoretical background relies on the expectancy theory of motivation. The behavior grid of followers depends on the need of the conduct to be satisfied. Path-Goal theory seeks for how to find a method in which a leader's effect causes the followers to increase their success rate. This approach has a third dimension that motivates the followers to reach their aims by their leader (Sökmen & Boylu, 2009).

Although most of researches have implicitly emphasized motivation and communication, the studies that have questioned the language effects on personal and organizational outcomes remain limited (Mert, Keskin & Baş, 2011). Mayfield, Mayfield and Kopf (1995) express on a scale improvement study that leadership studies have concentrated mostly on behavior, traits, and abilities; however, the language that leaders use has not been scrutinized much. Deriving from the idea that the language leaders use has not been scrutinized much, Mayfield, Mayfield and Kopf (1995) developed a scale to find the most effective level of communicative language ability of a leader can use on a follower. They

<sup>3</sup>. This research was an extended version and presented at 1. National Education Workshop & 4. National “Öğretmenim Symposium (November 25, 2012).

<sup>4</sup>. PhD Fellow. Eskişehir Osmangazi University Faculty of Education Educational Administration, Inspection, Planning and Economics Department - hamitozen@hotmail.com

acknowledge that language is important from the perspective of followers' motivation and output. Managerial communication can function in three ways according psycholinguistics and language theory. (a) *Perlocutionary* language is used for giving direction and reducing uncertainty. When a manager provides information and feedback about a worker's tasks, goals, and rewards, the worker's motivation and job satisfaction is likely to increase (b). *Illocutionary* language occurs when a manager shows encouragement, empathy, and concern through communication, (c) *Locutionary* language is explanatory speech. Through such speech a manager can help workers understand the organization's unique culture, structure, rules and values. Locutionary language is a meaning-making communication style. The environment in which a follower is working must have symbolic statue. The meaning constituted in the organization serves as interior and exterior award, presenting social interaction and integration for creating an organizational identity for followers, though (Sullivan, 1988; Mayfield, Mayfield & Kopf, 1995; Mayfield, Mayfield & Kopf, 1998; Karaaslan, 2010; Mert, Keskin & Baş, 2011).

Research on motivational language is barely found in the Turkish body of literature. One of the most important is the validity and reliability of motivational language scale (Mert, Keskin & Baş, 2011). The research tested the scale developed by Mayfield, Mayfield and Kopf (1995) in terms of reliability and validity. The research performed by Mert, Keskin and Baş (2011) is an important step that gave a way to Motivational Language Theory. Another is the research on the mediation effect of Leader-Member Exchange for the relationship between Motivational language and organizational citizenship (Karaaslan, 2010).

We intended to define the situation as how school principals use motivational language with teachers (the heart of the school), including which variables they speak in their daily spoken activities, and collecting the data to learn what kind of outcomes this causes. Upon surveying the literature we did not find any trace of how educational administrators use motivational language. We aim to compel an empiric study to analyze the factor structure of the Motivational Language Scale and adapting this to Turkish culture in order to learn the perceptions of the schools' teachers

## Method

There were three study groups. The first study group was comprised of 219 primary school teachers who took part in the research voluntarily and worked at schools in the Bayrampaşa district of İstanbul during the 2011-2012 spring term. One hundred and twenty-two of them were female and 97 of them were male. They were chosen with a simple random sampling method. Another sampling group was chosen with a purposeful sampling method and included a PhD in Educational sciences for deciding construction validity. The last group consisted of 20 English teachers for translation validity.

## Findings and Discussion

The Motivational Language Scale (MLS) was used to collect data, which is a Likert scale that has 24 questions. It was first developed by Mayfield, Mayfield and Kopf (1995). MLS items were translated into Turkish by the author of the article. Later, the author created a double columned form. One column showed the Turkish translation and the second column showed the original English. Based on this translated form, a ten point rating scale for checking the translation validity was designed. The translated form was validated by English specialists and revised by the researcher if needed. The next step was the assessment of the Turkish form of the MLS in terms of its contextual meaning and understanding. The



Turkish form was translated back to English to ensure that translation was meaningful and the scale preserved its conceptual integrity.

Turkish and English forms were handed to 20 English teachers, of whom 13 were teaching a private English course, 5 were working at a state school, and 2 were working at a University as an English instructor. This was done during a 2-4 week interval and scores were correlated. The Turkish form of the scale was also assessed for content validity by 5 faculty members in the Educational Sciences who had PhD degrees. The Davis technique, which supplies the content validity ratio, was computed. Finally, data were collected by using the Turkish form of the scale from 219 teachers. The Davis technique was applied to confirm the content validity. The form was composed to require a specialist opinion that ranged from 1 to 10. The average congruence score was found to be the Davis co-efficient  $\geq .8$ , which is valid.

Data were analyzed by using an independent sample t-test, the Pearson-Moment correlation, factor analysis, and Cronbach's Alpha. The result of an independent sampling t-test comparing the upper 27% and the lower 27% of the sample did not show any significant differences. Item-total correlation coefficients were between .56 and .83. The Kaiser Meyer Olkin value was .946. The Bartlett Sphericity test was significant ( $X^2=4859.252$ ,  $p<.01$ ). Exploratory factor analysis was held and indicated that 3 factors existed that were greater than Eigen value 1, explaining 69% of the total variance. Factor loads were changed from .54 and .84. The Pearson-Moment correlation coefficients between factors ranged from .67 to .78. Cronbach's Alpha values for factors ranged from .88 to .94. The translated Turkish form of the Motivational Language Scale (MLS) in this study has a high validity and reliability. It could be claimed that MLS is able to measure the motivational language school principals use with a great level of reliability. MLS construct validity was also reassured by exploratory factor analysis.

## **Conclusion**

It may be concluded from these findings that the Motivational Language Scale's Turkish form was used with a satisfying level of reliability and validity.

*Key Words:* Motivational Language Scale for School Principals, School principal, Teacher, Motivational Language Theory

## **Atıf için / Please cite as:**

Özen, H. (2013). Okul müdürlerine yönelik motivasyonel dil ölçeği: Türk kültürüne uyarlama, dil geçerliği ve faktör yapısının incelenmesi [Motivational language scale for school principals: Adaptation for Turkish culture, language validity, and examination of factor structure]. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 3 (1), 87–103. <http://ebad-jesr.com/>