

ÜNİVERSİTELERDE FARKLILIK İKLİMİ ÖLÇEĞİ GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

VALIDITY AND RELIABILITY STUDY OF DIVERSITY CLIMATE SCALE IN UNIVERSITIES

Hüseyin Fazlı ERGÜL¹
Mehmet KURTULMUŞ²
Hüseyin KARABIYIK³

Öz

Bu araştırmanın amacı, üniversitelerde farklılık iklimine ilişkin öğrenci algılarını incelemeyi amaçlayan geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Araştırmanın çalışma grubu 2013-2014 eğitim öğretim yılında Dicle üniversitesinde öğrenim görmekte olan 400 öğrenci oluşturmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliği açımlayıcı faktör analizi (AFA) ile incelenmiş olup ölçeğin tek boyutlu olduğu ortaya çıkmıştır. Ölçeğin tek boyutlu olduğu doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile de test edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha iç tutarlık ile test yarılama yöntemi ile elde edilen Spearman-Brown ve Guttman Split-Half güvenilirlik katsayısı incelenmiştir. Bu değerler sırasıyla .89, .84 ve .83 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda, farklılık iklimi ölçeğinin üniversitelerde farklılık iklimine ilişkin öğrenci algılarını incelemede kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Farklılık, farklılık iklimi, üniversite

Abstract

The purpose of this study is to develop a reliable and valid scale that aims to analyze students' perceptions about diversity climate in universities. The work group of the study consists of 400 students educated at Dicle University in 2013-2014 academic year. Construct validation of scale has been analysed with exploratory factor analysis and that the scale is unidimensional has come out. That the scale is unidimensional has been tested with confirmatory factor analysis. In order to determine the reliability of scale, Cronbach's Alpha internal consistency, Spearman-Brown and Guttman Split-Half reliability co-efficient obtained with split half test method have been analyzed. These values have been found as .89, .84 and .83 respectively. In accordance with these results, that diversity climate scale which can be used to measure students' perceptions about diversity climate in universities is a reliable scale can be said.

Key words: Diversity, diversity climate, university

¹ Yrd.Doç. Dr., Dicle Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

² Araştırma Görevlisi Dr., Dicle Üniversitesi, kurtulmus2012@gmail.com

³ Araştırma Görevlisi, Dicle Üniversitesi

1. GİRİŞ

Farklılık ikliminin tanımı yapılmadan farklılık ve iklim kavramları üzerinde durulmasının daha sağlıklı olacağı düşünülmektedir. Bu sayede, farklılık iklimi kavramının anlaşılabilirliğinin artırılacağı ve literatürde çok yeni olan bu kavramın içeriğinin netleşmesine katkı sağlanacağı öngörülmektedir.

Farklılık cinsiyet, yaş, dil, etnik köken, kültürel geçmiş, dini inanış ve ailevi sorumluluklar gibi kişisel yönlü niteliklerin yanı sıra eğitim düzeyi, deneyim, iş tecrübesi, sosyo-ekonomik birikim, kişilik ve medeni durum gibi çevresel ya da örgütsel yönlü nitelikleri kapsayıcı şekilde tanımlanabilir (Guidelines On Workplace Diversity, 2001). Farklılık, benzerlikler ve farklılıklar tarafından karakterize edilen toplu karışımdır (Hubbard, 2004: 27; Thomas, 1999: 50). Farklılık, bizi biz yapan ırk, kültür, geçmiş/birikim, yaş, cinsiyet, din, dil, fiziksel yeterlik, eğitim ve meslek gibi tüm özelliklerin bileşimidir (Diversity Annual Report, 2000).

Farklılıklar bireyleri birbirinden ayıran unsurlar olarak tanımlanabileceği gibi bu unsurların bir karışımı şeklinde de tanımlanabilir. Araştırmaların genel bir şekilde sürdürülmesine kapı aralanması noktasında farklılıkların cinsiyet, ırk, kültürel birikim, inanç, yaşam tarzı, statü, eğitim düzeyi, kişilik, yetenek, deneyim, yaş, coğrafi bölge, örgütte çalışma süresi olarak bireyleri birbirinden ayırtıran unsurların karışımı/bileşeni şeklinde tanımlanmasının daha uygun olduğu söylenebilir.

İklim, algılara dayanan işçi davranışları ve tutumları üzerindeki çalışma şartları etkisi olarak (Schneider ve Reichers, 1983) ifade edilebilir. İklim görevlilerin olaylar, uygulamalar, prosedürler yoluyla desteklenen, beklenen ve ödüllendirilen bir ortamdaki davranış çeşitlerine ilişkin algıları olarak da tanımlanabilir (Schneider, 1990 Akt: Sheau-yuen Yeo, 2006: 7). Tanımlardan anlaşıldığı üzere, iklim çalışma şartları ve yönetim uygulamalarıyla şekillenen ya da bu etkenlere bağlı olarak gelişen ölçülebilir algılara dayanmaktadır.

Farklılık iklimi farklılığın desteklendiği, beklendiği ve ödüllendirildiği bir okulda farklılığın hoş karşılanması ve kucaklanmasının teşvik edilmesi için gösterilen çabaya ilişkin görevlilerin algılarıdır (Sheau-yuen Yeo, 2006: 7). Chin (2009) örgütün farklılık ikliminin iş yerindeki kötü muamele ve ayrımcılık gibi çeşitli durumlarda ortaya çıkan çalışan algılarını kapsadığını belirttiikten sonra pozitif örgütsel farklılık iklimine sahip iş yerlerinde kötü muamele ve ayrımcılığa tolerans gösterilemeyeceğini; ancak negatif farklılık iklimine sahip iş yerlerinde ayrımcılık ve kötü muamelenin ihmal edilebileceğine vurgu yapmıştır (Goyal ve Shrivastava, 2013: 55). Esasında farklılık iklimin temelinde bulunan ortamda hem bireysel hem de kurumsal olarak, bireysel ve kültürel farklılıkların hoş karşılanmasının, saygı ile kucaklanmasının ve farklılıklara değer verilmesinin olduğu söylenebilir. Farklılıklara yönelik bu tür yaklaşım ve uygulamalar sonucu örgütte oluşan havaya ilişkin örgütten etkilenen bireylerin algıları farklılık iklimini içerir.

İklim ağırlıklı olarak, örgütsel politika ve uygulamalara bağlıdır (Hicks-Clarke ve Iles, 2000: 325). Çalışanların örgütlerine yönelik farklılık iklimi algıları örgütlerin farklılığa yönelik politikaları, uygulamaları ve prosedürleriyle ilgili deneyimleri, gözlemleri ve tartışmalarıyla şekillenir (Sheau-yuen Yeo, 2006). Bu itibarla, farklılık ikliminin oluşumunda da örgütsel politika ve uygulamaların önemli rolünün olduğunu söylemek mümkündür.

Kampüslerin zayıf iklimin neden olacağı problemlerin geniş boyutlarını öngörerek, farklılık iklimlerini iyileştirmesinin önemli olduğu söylenebilir (Hurtado, Milem, Clayton-Pedersen ve Allen, 1999: 3). Kampüsler öğrenci mevcudiyetlerinin mutlak çeşitliliğinin ötesinde öğrencilerin öğrenme ve etkileşimlerini artıracak adil ve kapsayıcı bir okul çevresi oluşturmaya doğru hareket etmelidirler. Öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler ve veliler kültürel geçmişlerinden ve tercihlerinden vazgeçmeksizin kendilerini içerden ve değerli hissetmelidirler. Bu amaçla, üniversitelerde çok kültürlülüğün artırılması ve farklılıkları hoş karşılayan ve kabul eden genel bir iklime yönelik algıların artırılması için kurumsal politikalar ve uygulamaların olması gerekmektedir (Sheau-yuen Yeo, 2006: 38, 44). Üniversitelerde farklılık iklimini geliştirmek için uygulanabilecek ilkeler şunlardır (Hurtado, Milem, Clayton-Pedersen ve Allen, 1999: 70-79):

1. Kurumsal bir öncelik olarak, ırksal ve kültürel farklılıkları destekleyen bir kampüs ikliminin gerçekleşmesi hedefinin kabul edilmesi
2. Örgütsel farklılık iklimini tarihsel yasal süreç, yapısal farklılık, psikolojik iklim ve problemin boyutunu anlamadaki davranışsal unsurlar açısından sistematik olarak değerlendirmek
3. Eş kurumlardaki deneyimler, araştırmalar ve kampus farklılık ikliminin sistematik değerlendirmesiyle ortaya çıkan sonuçlar rehberliğinde belirli amaçları, programları ve yararlı aktiviteleri içeren yapıcı değişikliği sağlayan bir plan geliştirmek
4. Etkililiği göstermek ve kampüs farklılık iklimi geliştirmeyi amaçlayan programlı aktivitelere destek sağlamak için detaylı ve süregelen bir değerlendirme programı yürütmek
5. Kampüsün ayrımcı geçmişinden kurtulması için bilinçli bir efor sarf etmek, öncelikle dışlanmış gruplara yönelik fırsat oluşturmak ve ırk ayrımına son vermeyi başarmak için ileriye yönelik hedefler benimsemek
6. Eğitmciler ve araştırmacılar olarak onların rolleriyle uyumlu olan farklılığı artırmak için fakülteleri için katmak
7. Öğrencilerin öğrenmelerinin ve farklı gruplar arasındaki etkileşimin artırıldığı işbirlikçi ve ortak öğrenme çevreleri oluşturmak
8. Araştırma ve öğretim aktivitelerinde öğrencilerle işbirliği yaparak sınıf dışında öğrencilerin fakülteyle olan etkileşimlerini artırmak

9. Diyalogu artıran ve farklı toplumlar arasında köprüler oluşturan programlar ve aktiviteler başlatmak
- 10.Fakülte ve yönetim arasında öğrenci merkezli bir uyum süreci oluşturmak
- 11.Öğrencilerin kampüs hayatındaki birlikteliklerini artırmak için aktivitelere farklı öğrencilere katmak
- 12.Farklı öğrencilerle çalışması muhtemel personelin duyarlılığını ve eğitimini artırmak

Okulların ve üniversitelerin toplum ve öğrencilerine model olma gibi bir rolü vardır (Lumby ve Coleman, 2007: 2-4; Morrison, Lumby ve Sood, 2006: 291). Tek tip öğrenciler yetiştirmekten öte farklı ve eleştirel düşünen, hoşgörü sahibi, adil, sorunlara duyarlı ve üretici bireyler yetiştirmeyi amaçlayan okulların (Şişman, Güleş ve Dönmez, 2010: 178-179) kendi içinde farklılıkların kucaklandığı ve hoşgörü ile yaklaşıldığı güçlü bir farklılık iklimine sahip olmasının önemi yadsınmaz. Farklılıkların benimsendiği, kabul gördüğü, zenginlik olarak kabul edildiği eğitim kurumlarının kısa vadede yakın çevresine uzun vadede uzak çevresine farklılıkların algılanması noktasında olumlu anlamda tesir edeceğini söylemek mümkündür. Farklılıkların hoşgörüsüyle değerlendirildiği okullarda yetişen öğrencilerin topluma katılımıyla birlikte toplumsal alanda farklılıklardan kaynaklanması muhtemel problemlerin minimize edilmesi ya da önüne geçilmesi daha kolay olabilir (Kurtulmuş, 2014). Bu nedenle, hem topluma model olan hem de çıktıkları itibarıyla toplumu şekillendiren kurumların güçlü bir farklılık iklimine sahip olmasının önemli olduğu söylenebilir.

Farklılık iklimine ilişkin yapılan araştırmaların yurt dışı kaynaklı olduğu görülmektedir. Türkiye’de farklılık ve farklılıkların yönetimine yönelik araştırmalar (Kurtulmuş, 2014; Balyer ve Gündüz, 2010; Çetin, 2009; Memduhoğlu, 2007) yapıyor olmasına rağmen farklılık iklimine yönelik kuramsal düzeyde yalnızca bir çalışmaya (Okat, 2010) rastlanılmıştır. Ayrıca, farklılıkların üst düzeyde ön plana çıktığı üniversitelerde ilgili konuda yapılmış herhangi bir araştırmaya da rastlanılmamıştır. Yine, farklılık iklimine ilişkin geçerli ve güvenilir bir ölçeğe de rastlanılmamıştır. Oysa yurt dışında konuyla ilgili farklı ölçekler geliştirildiği (McKay vd., 2007; Bean, Sammartino, O’Flynn, Lau ve Nicholas, 2001; Kossek ve Zonia, 1993; Hicks-Clarke ve Iles, 2000) görülmektedir. Ancak, yurt içinde farklılık iklimine yönelik bir ölçeğe rastlanılmamıştır. Bu nedenle, ilgili konuda araştırma yapmak isteyen araştırmacıların kullanabilmeleri adına geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmek amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesinde öğrenim görmekte olan 400 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmaya katılımda gönüllülük esas alınmıştır. Çalışma grubunun %55,3'ü erkek, %44,8'i kadın; %27,5'i sosyal bilimler, %12,3'ü fen bilimleri, %44,5'i ilköğretim ve %15,3'ü diğer alan; %3'ü birinci, %59,3'ü ikinci, %31,3'ü üçüncü ve %6,4'ü dördüncü sınıf öğrencileri oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracının Geliştirilme Süreci

Ölçek geliştirme sürecinde ilk olarak literatür taraması yapılmıştır. Literatürde farklılıkların yönetimi ve farklılık iklimiyle ilgili yapılmış araştırmalar (Bean vd., 2001; McKay vd., 2007; Kossek ve Zonia, 1993; Selome, 2008; Sheau-yuen Yeo, 2006; Hankins, 2005; Villamil, 2007; Murphy, 2005; Edwards Buckingham, 2010; Kaplan, Wiley ve Maertz, 2011; Memduhoğlu, 2007; Mazur, 2004; Balay ve Sağlam, 2004; Kurtulmuş, 2014) ve kitaplar (Hubbard, 2004; Giffin ve Moorhead, 2010) incelenmiştir. Bu inceleme sürecinde, üniversite öğrencilerinin farklılık iklimi algılarını belirleyici olduğu düşünülen ifadeler ölçek maddesi şeklinde yazılmıştır. Ayrıca, sınıf öğretmenliği bölümünde öğrenim görmekte olan beş üniversite öğrencisi ile de görüşülmüştür.

İkinci olarak, ilk aşamada tutulan notlar ile öğrenci görüşleri doğrultusunda toplam yirmi beş (25) ölçek maddesi yazılmıştır. Daha sonra bu maddeyi tek tek incelenmiş ve benzer içeriklere sahip ifadeler ya birleştirilerek yeniden yazılmış ya da ölçekten çıkarılmıştır. Bu işlem sonrası ölçekte on yedi (17) madde kalmıştır. Taslak olarak hazırlanan ölçeğe son şekli verilmeden iki öğretim elemanının görüşüne sunulmuştur. Öğretim elemanlarının görüş ve önerileri doğrultusunda bazı ifadeler düzeltilmiştir. Daha sonra, taslak ölçeğin öğrencilerce anlaşılır olup olmadığını tespit etmek amacıyla beş öğrenciye ön uygulama yapılmıştır. Bu uygulama sonrasında, anlaşılmasının güç olduğu öğrenciler tarafından dile getirilen ifadeler düzeltilmiştir.

Üçüncü olarak, farklılık iklimi ölçeği Likert tipi beşli derecelendirme şeklinde düzenlenmiştir. Katılımcılardan her bir maddeye katılma düzeylerini çoktan (5) aza (1) doğru belirtecekleri bir sıralama izlenmiştir.

Dördüncü olarak, ölçeğin uygulaması gerçekleştirilmiştir. Ölçme aracı, araştırmaya gönüllü olarak katılan 420 öğrenci tarafından doldurulmuştur. Doldurulan ölçme araçları incelendiğinde, 20 ölçme aracının eksik ya da geçersiz bir şekilde doldurulduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, geriye kalan 400 öğrencinin doldurduğu ölçeklerden elde edilen veriler bilgisayara aktarılmıştır.

Beşinci olarak, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Farklılık iklimi ölçeğinin geçerlik çalışması kapsamında yapı geçerliğine bakılmıştır. Bu doğrultuda, AFA yapılmıştır.

Güvenirlik çalışması olarak da Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ve test yarılama yöntemiyle elde edilen güvenilirlik katsayısı dikkate alınmıştır. Ayrıca, AFA ile ortaya çıkan faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla DFA yapılmıştır.

Açımlayıcı faktör analizi sonucu, faktör yük değerinin .40 ve altı olduğu, birden fazla faktörde yük değerinin yüksek çıktığı, yük değerleri arasındaki farkı .10'dan küçük olduğu ve bulunduğu faktör altındaki diğer maddelerle anlam bütünlüğü sağlamadığı görülen maddeler ölçekten çıkarılmıştır.

3. BULGULAR

Farklılıkların Yönetimi Ölçeği Yapı Geçerlik Çalışması

Ölçeğin yapı geçerliği AFA ile incelenmiştir. AFA yapılmadan önce veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Okin'in (KMO) ve Barlett Sphericity (BS) testlerine bakılmıştır. Yapılan analiz sonucu KMO değeri .91 ve Barlett Sphericity testi değeri 2888,700 (df: 136 p:.000) olarak tespit edilmiştir.

Birinci Faktör Analizi

AFA sonucunda, ölçeğin faktör özdeğeri 1'den büyük 3 faktör içerdiği ortaya çıkmıştır. Birinci faktör toplam varyansın %41,68'ini, ikinci faktör %8,10'unu ve üçüncü faktör ise %6,42'sini açıklamaktadır. Üç faktör toplam varyansın %56,21'ini açıklamaktadır. Faktör analizi sonucu elde edilen faktör yük değerleri ve ölçek boyutları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Farklılıkların yönetimi ölçeği boyutları ve maddelerin yük değerleri matrisi

Madde No	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
6	,741	-,135	-,182
1	,722	-,253	-,288
4	,716	,217	-,252
7	,689	-,229	-,085
5	,676	-,127	-,341
3	,656	-,221	-,214
13	,653	-,192	,250
15	,650	,117	,246
14	,646	-,198	,233
8	,644	,081	,012
9	,627	,357	-,090
11	,612	,561	,105
17	,610	-,225	,433
2	,600	-,186	-,303
16	,584	-,306	,498
12	,564	,504	,141
10	,546	,400	,019

Tablo 1’de, 10, 11, 12 ve 16. maddenin farklı faktörlerdeki yük değerlerinin yüksek ve birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu bakımdan, 10, 11, 12 ve 16. maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Çıkarılan maddeler Ek 1’de verilmiştir.

İkinci Faktör Analizi

İlk yapılan faktör analizi sonucu ölçekten çıkarılmasına karar verilen maddelerin (10, 11, 12 ve 16) ölçekten çıkarılması sonrası ikinci kez AFA yapılmıştır. İkinci kez yapılan AFA sonucu, ölçeğin faktör özdeğeri 1’den büyük olan bir faktörden oluştuğu ve bu faktörün toplam varyansın %45,60’ını açıkladığı görülmüştür. Açıklanan toplam varyansın yeterli olduğu söylenebilir. AFA sonrası ortaya çıkan maddelerin faktör yük değerleri ve ölçek boyutları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Farklılık iklimi ölçeği madde faktör yük değerleri ve boyutu

Madde No	Faktör
1. Öğrencilerin farklılıkları nedeniyle karşılaştığı güçlükleri aşmada onlara yardımcı olunur.	,758
2. Farklılıklar gözetilerek tüm öğrencilere adil bir şekilde davranılır.	,755
3. Farklı kültür veya çevreden gelen öğrencilere kaynaştırıcı ortam hazırlanır.	,711
4. Öğrencilere yaşam tarzı veya inançları nedeniyle tavır alınmaz.	,709
5. Öğrencilerin farklılıkları gözetilerek onlara yapıcı dönütler verilir.	,697
6. Farklılıklara sahip öğrencilerle önyargısız bir biçimde iletişim kurulur.	,684
7. Farklılıklardan kaynaklanan anlaşmazlıklara çözümler aranır/üretilir.	,672
8. Öğrencilerin tercihleriyle ilgili görüşlerini rahatlıkla ifade etmeleri anlayışla karşılanır.	,653
9. Öğrencilere din ve ırk farklılıkları nedeniyle önyargılı davranılmaz.	,650
13. Farklılıklar gözetilmeksizin tüm öğrencilere görüşlerine değer verilir.	,629
14. Azınlık grubu öğrencileri için destekleyici bir ortam sunar.	,625
15. Bireysel farklılıklara saygılı davranılır.	,615
17. Engelli öğrencilere yönelik uygun imkanlar sağlanır.	,598

Tablo 2’de, ölçeğin tek faktörden oluştuğu ve maddelerin faktör yük değerlerinin .598 ile .758 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda, farklılık iklimi ölçeği faktör yük değerlerinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

Ölçekten alınan puan ortalamalarının değerleri ve ifade ettiği anlam Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Ölçekten alınan puan ortalamaları ve anlamı

Aralık	Anlam
1,00-1,80	Çok zayıf
1,81-2,60	Zayıf
2,61-3,40	Kısmen güçlü
3,41-4,20	Güçlü
4,21-5,00	Çok güçlü

Doğrulayıcı Faktör Analizi

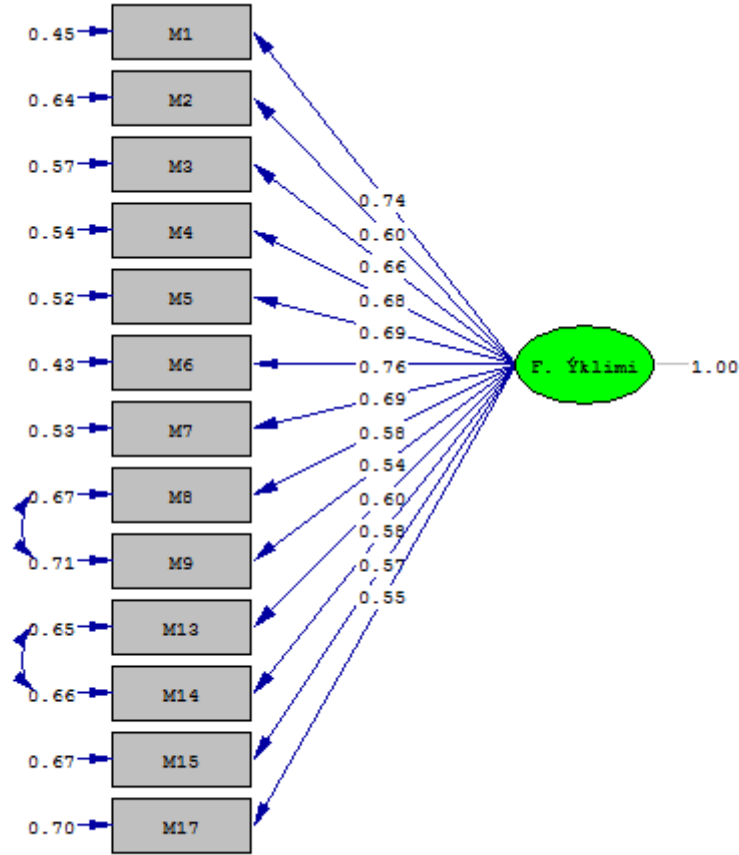
AFA’da ortaya çıkan faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla DFA yapılmıştır. Yapılan DFA sonucunda Ki-Kare Uyum Testi, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), normalleştirilmiş uyum indeksi (NFI), tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (RMSEA) ve standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının karekökü (SRMR) değerleri belirlenmiştir. Yapılan DFA’da -önerilen modifikasyon doğrultusunda- 11 ile 10; 9 ile 8. maddeler arasında modifikasyon işlemi yapılmıştır. Bu işlem sonrası, ölçeğin uyum indeksleri incelenmiş ve Ki-kare değerinin ($\chi^2=216,31$, $N=400$, $df=63$, $p=0.00$) anlamlı olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, DFA sonrası ortaya çıkan modelin uyumuna ilişkin analiz sonuçları ile standart uyum ölçütleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: Farklılık iklimi ölçeği uyum değerleri ile standart uyum değer aralıkları

Uyum Ölçüleri	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum	Saptanan Değer
RMSEA	$.05 < RMSEA \leq .08$	$0 \leq RMSEA \leq .05$.07
SRMR	$.05 < SRMR \leq .10$	$0 \leq SRMR \leq .05$.04
NFI	$.90 \leq NFI < .95$	$.95 \leq NFI \leq 1.00$.96
CFI	$.95 \leq CFI < .97$	$.97 \leq CFI \leq 1.00$.97
AGFI	$85 \leq AGFI < .90$	$90 \leq AGFI \leq 1.00$.89
χ^2/df	$2 < \chi^2/df \leq 5$	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	3,43

Kaynak: *Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003; Şimşek, 2007; Seçer, 2013

Tablo 4 incelendiğinde, uyum indeksi değerlerinin SRMR (.04), NFI (.96) ve CFI (.97) için “iyi”; RMSEA (.07) ve χ^2/df (3,43) için “kabul edilebilir” değerde olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda, ölçeğin uyum ölçütlerinin standart değerler aralığında olduğu ve dolayısıyla ölçeğin iki faktörlü boyutu ölçtüğünün doğrulandığı söylenebilir. Modele ilişkin faktör yükleri Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Farklılık iklimi ölçeğine ilişkin faktör yükleri

Güvenirlik Analizi

Ölçeğin güvenirligi için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ile ölçek yarılama yöntemiyle elde edilen Spearman-Brown ve Guttman Split-Half güvenirlilik katsayısına bakılmıştır. Farklılık iklimi ölçeğinin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .89; Spearman-Brown .84; Guttman Split-Half .83 olarak tespit edilmiştir.

Maddelerin ayırt ediciliklerini belirlemek amacıyla madde-toplam puan korelasyonuna bakılmıştır. Bu doğrultuda, farklılıkların yönetimi ölçeği madde toplam korelasyonları incelenmiş olup sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Farklılıkların yönetimi ölçeği madde toplam korelasyon değerleri

Maddeler	Madde Toplam Korelasyonu
m1	,688
m2	,555
m3	,615
m4	,643
m5	,621
m6	,690
m7	,636
m8	,583
m9	,547
m13	,604
m14	,582
m17	,526
m15	,557

Tablo 5'te, farklılık iklimi ölçeği madde toplam korelasyon değerlerinin en düşüğünün .50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda, ölçekte yer alan maddelerin tümünün ayırt edici olduğu söylemek mümkündür.

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu çalışmada, üniversitelerde farklılık iklimine ilişkin öğrenci algılarını belirleyebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Ölçek beşli likert tipinde hazırlanmıştır. Taslak olarak 17 maddeden oluşan ölçek toplam 420 öğretmene uygulanmış; ancak bazı öğretmenlerin ölçeği eksik bir şekilde cevapladıkları saptanmıştır. Bu nedenle, analize tabi tutulan ölçek sayısı toplam 400 olarak belirlenmiştir.

Verilerin AFA'ya uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO ve BS testi sonuçlarına bakılmıştır. KMO değerinin .91 ve BS değerinin $p < .05$ 'ten küçük çıkması sonucu, verilerin AFA'ya uygun olduğu kanaatine varılmıştır. Farklılık iklimi ölçeği KMO ve BS testi değerleri incelendiğinde, veri setinin faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmaktadır. Zira KMO değeri .7 ile .8 ise örneklem yeterliği iyi, .8 ile .9 arası ise çok iyi ve .9'dan yüksek ise mükemmel olduğu belirtilmektedir (Hutcheson ve Sofroniou, 1999 akt: Seçer, 2013: 119). KMO değerinin .70 ve üzeri bir değer alması verilerin AFA için uygun olduğunu gösterir (Can, 2013: 277). Ayrıca, Barlett testi değerinin anlamlı çıkması gerekmektedir (Seçer, 2013; Bayram, 2009).

Üniversitelerde farklılık iklimi ölçeğinin yapı geçerliği AFA ile belirlenmiştir. İlk yapılan AFA'da ölçeğin (faktör öz değeri 1'den büyük) üç boyuttan oluştuğu görülmüştür. Ancak, dört maddenin farklı faktörlerdeki yük değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmüştür. Bu nedenle ilgili maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu aşamadan sonra ikinci kez AFA yapılmış ve ölçeğin (faktör öz değeri 1'den büyük) tek faktörden oluştuğu ve bu faktörün toplam varyansın % 45,60'ını açıkladığı

görülmüştür. Tek boyutlu ölçeklerde açıklanan varyansın % 30 ve daha fazla olması yeterli kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2011: 125). Bu nedenle, ilgili ölçeğin açıkladığı toplam varyansın yeterli olduğu söylenebilir. Ayrıca, faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin de .50 ve üzeri bir değer aldığı görülmektedir. Maddelerin .30 ve üzerinde bir faktör yüküne sahip olması beklenmektedir. Bununla birlikte, faktör yük değerinin .40 hatta .45 ve üzeri bir değerde olması gerektiği de ifade edilmektedir (Seçer, 2013: 129-130). Hem açıklanan varyans oranı hem de madde faktör yük değerleri doğrultusunda, ölçeğin yapısal geçerliğinin sağlandığını söylemek mümkündür.

AFA'da ortaya çıkan faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla yapılan DFA sonucunda da ölçeğin iki boyuttan oluştuğu görülmüştür. Yapılan DFA'da ölçeğin uyum indeksleri incelenmiş ve Ki-kare değerinin ($\chi^2= 216,31$, $N=400$, $df= 63$, $p= 0.00$) anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Uyum indeksi değerleri ise şu şekildedir: RMSEA; .07, SRMR; .04, CFI; .97, NFI; .96; $\chi^2/df= 3,43$. Bu değerler doğrultusunda, modelin iyi uyum verdiği söylenebilir.

Farklılık iklimi ölçeğinin güvenirlilik çalışmasında birden fazla uygulamaya gerek kalmadan, ölçme aracıyla yapılan tek ölçümün kendi içinde ne kadar tutarlı olduğunun göstergesi olan Cronbach Alpha (Can, 2013: 340) ile ölçek yarılama yöntemiyle elde edilen Spearman-Brown ve Guttman Split-Half güvenirlilik katsayısına bakılmıştır. Cronbach Alpha yöntemi, ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında iç tutarlılığın belirlenmesinde sıklıkla kullanılan güvenirlilik belirleme yöntemidir (Seçer, 2013: 177). Farklılık iklimi ölçeğinin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .89; Spearman-Brown .84; Guttman Split-Half .83 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler doğrultusunda ölçeğin “yüksek derecede güvenilir” (Can, 2013: 342) olduğu söylenebilir.

Maddelerin ayırt ediciliklerini belirlemek amacıyla madde-toplam puan korelasyonuna bakılmıştır. Madde toplam korelasyonun pozitif ve yüksek olması maddelerin benzer davranışları örneklendirdiğini ve testin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Genel olarak, madde- toplam korelasyonu .30 ve daha yüksek olan maddelerin iyi derecede ayırt edici olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2011: 171). Farklılık iklimi ölçeği madde toplam korelasyon değerlerinin .50 ve üzeri olduğu dikkate alındığında, ölçek maddelerinin iyi derecede ayırt edici olduğu söylenebilir.

Farklılık iklimi ölçeğinin geçerlik ve güvenirliliğine ilişkin yapılan analizler birlikte değerlendirildiğinde, ölçeğin üniversitelerde okumakta olan öğrencilerin farklılık iklimine ilişkin algılarını belirlemede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğunu söylemek mümkündür.

KAYNAKÇA

- Balyer, A. & Gündüz, Y. (2010). **Yönetici ve Öğretmenlerin Okullarında Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algılarının İncelenmesi**. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. 32.
- Bayram, N. (2009). **Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi**. Ezgi Kitabevi. Bursa.
- Bean, R., Sammartino, A., O'Flynn, J., Lau, K., and Nicholas, S. **Using Diversity Climate Surveys: A Toolkit for Diversity Management**. Programme for the Practice of Diversity Management by Department of Immigration and Multicultural Affairs (DIMA) and Australian Centre for International Business (ACIB), 2001.
- Buckingham, C. D. (2010). **A Case Study Exploring the Impact of Managing Workplace Diversity on Diversity Awareness and Employee Job Satisfaction**. PhD Thesis.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**. Pegem Akademi Yayınları.
- Can, A. (2013). **SPSS ile Nicel Veri Analizi**. Pegem Akademi Yayınları. Ankara.
- Capella University. Mazur, B. (2010). **Cultural Diversity in Organisational: Theory and Practice**. Journal of Intercultural Management. 2(2).
- Çetin, N. (2009). **İlköğretim Okullarında Yöneticilerin Öğretmenler Arasındaki Farklılıkları Yönetme Yeterlilikleri**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi. Sakarya.
- Diversity Annual Report. (2000). <http://www.imf.org/external/np/div/2000/> adresinden indirilmiştir (Erişim Tarihi: 13.01.2014).
- Giffin, R. W. ve Moorhead, G. (2010). **Organizational Behavior: Managing People And Organizations**. Cengage Learning. South Western.
- Goyal, S. Ve Shrivastava, S. (2013). **Organizational Diversity Climate: Review of Models and Measurement**. Journal of Business Management & Social Sciences Research (JBM&SSR) Volume 2, No.5, May 2013
- Guidelines On Workplace Diversity. (2001). <http://www.apsc.gov.au/publications-and-media/archived-publications/publications-archive/workplace-diversity-guidelines#> adresinden indirilmiştir (Erişim Tarihi: 13.01.2014).
- Hankins, K. A. (2005). **The Influence of Diversity Climate on Perceived Organizational Support and Job Satisfaction**. PhD Thesis. Capella University.
- Hicks-Clarke, D. & Iles, P. (2000). **Climate for Diversity and Its Effects On Career and Organizational Attitudes and Perceptions**. Personnel Review. 29(3).
- Hubbard, E. E. (2004). **The Manager's Pocket Guide To Diversity Management**. Published By: Harward Press. 22 Amherst Road Amherst. U.S. And Canada.
- Hurtado, S., Milem, J., Clayton-Pedersen, A. ve Allen, W. (1999). **Enacting Diverse Learning Environments: Improving the Climate for Racial/Ethnic Diversity in Higher Education**. ASHE-ERIC Higher Education Report. 26(8).
- Kaplan, D. M., Wiley, J.W. ve Maertz, C.P. (2011). **The Role Of Calculative Attachment In The Relationship Between Diversity Climate And Retention**. Human Resource Management, Human Resource Management. 50(2).
- Kossek, E.E. and Zonia, S. (1993). **Assessing Diversity Climate: A Field Study of Reactions to Employer Efforts to Promote Diversity**. Journal of Organizational Behavior. 14(1).

- Kurtulmuş, M. (2014). **Farklılıkların Yönetiminin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Ve Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dicle Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Diyarbakır.
- Lumby, J. & Coleman, M. (2007). **Introduction: Diversity, Leadership and Education** http://www.sagepub.com/upm-data/14398_Lumby_Chapter_1.pdf adresinden 10.04.2013 tarihinde indirilmiştir.
- McKay PF, Avery DR, Tonidandel S, Morris MA, Hernandez M, Hebl M R. (2007). **Racial Differences in Employee Retention: Are Diversity Climate Perceptions The Key?** Personnel psychology. 60.
- Memduhoğlu, H. B. (2007). **Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Türkiye’de Kamu Liselerinde Farklılıkların Yönetimi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Morrison, M., Lumby, J. & Sood, K. (2006). **Diversity and Diversity maNagement: Messages From Recent Research**. Educational Management Administration ve Leadership. 34(3).
- Murphy, M. (2005). **Perceptions of Effective Workplace Diversity in the Non-Profit Sector**. Master’s Thesis. Universtiy of Massachusetts Lowell.
- Okat, B. (2010). **Örgütlerde Farklılıkların Yönetimi ve Farklılık İklimine Kuramsal Bir Yaklaşım**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. SBE, İzmir.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). **Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures**. Methods of Psychological Research Online. 8(2).
- Schneider, B. ve Reichers, A.E. (1983). **On the Etiology of Climate**. Personnel Psychology. 36.
- Seçer, İ. (2013). **SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Selome, G. J. (2008). **The Relationship Between Diversity Climate Perceptions and Turnover Intentions**. Master’s Thesis. University of Pretoria. Gordon Institute of Business Science.
- Sheau-yuen Yeo, M. A. (2006). **Measuring organizational climate for diversity: A construct validation approach**. Unpublished Doctoral thesis. The Ohio State University.
- Şimşek, Ö. F. (2007). **Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş. Temel ilkeler ve LISREL Uygulamaları**. Ankara: Ekinoks yayıncılık.
- Şişman, M., Güleş, H. ve Dönmez, A. (2010). **Demokratik Bir Okul Kültürü İçin Yeterlilikler Çerçevesi**. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 3(1).
- Thomas, R. R. (1999). **Diversity Management: Some Measurement Criteria**. Employment Relations Today. 25(4).
- Villamil, A. M. (2007). **Perception of Diversity Management and Organizational Attractiveness: Exploring the Effects of Gender, Ethnicity and Type of Recruitment Advertisement**. Master’s Thesis. Kansas University.

Ek 1: Ölçekten çıkartılan maddeler

10. Cinsiyetleri nedeniyle öğrencilere ayrımcılık yapılmaz.
11. Dünya görüşü veya inancı nedeniyle öğrencilere önyargılı davranılmaz.
12. Irk, inanç gibi farklılıklarından dolayı öğrenciler sosyal dışlanmaya maruz kalmaz.
16. Öğrenciler farklılıklar hakkında bilgilendirilir.