

FARKLILIKLARIN YÖNETİMİ ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİK GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Validity and Reliability Study of The Scale of Diversity Management

Hüseyin Fazlı ERGÜL¹
Mehmet KURTULMUŞ²

Özet

Bu çalışmanın amacı, resmi devlet okullarında farklılıkların yönetimine ilişkin öğretmen görüşlerini incelemeyi amaçlayan geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Araştırmanın çalışma grubunu 2013- 2014 eğitim öğretim yılında Diyarbakır İl Merkez ilçesinde ortaokul ve genel liselerde görev yapmakta olan 328 öğretmen oluşturmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliği açılımlayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin iki faktörlü bir yapıyı ölçtüğü görülmüştür. Ölçeğin iki faktörlü yapıyı ölçtüğü doğrulayıcı faktör analizi ile de doğrulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı değeri incelenmiş ve bu değer 0,94 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, farklılıkların yönetimi ölçeğinin, devlet okullarında farklılıkların yönetimine ilişkin öğretmen görüşlerini belirlemede kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: farklılık, okullarda farklılıkların yönetimi, farklılıkların yönetimi ölçeği

Abstract

The aim of this study is to develop a valid and reliable scale purposing to examine the teachers' opinions about diversity management in official state schools. The workgroup of the study consists of 328 teachers working in secondary and general high schools in the city center of Diyarbakır in 2013-2014 academic year. Construct validity of the scale has been examined with exploratory factor analysis. According to analysis results, the scale assesses a two- factor structure. That the scale has assessed two- factor structure has been confirmed with confirmatory factor analysis. In order to determine the reliability of scale, Cronbach Alpha internal consistency coefficient value has been examined and this value has been set as 0,94. These results show that the scale of diversity management is a valid and reliable scale which can be used in examining teachers' opinions about diversity management in official state schools.

Key Words: diversity, diversity management in schools, the scale of diversity management

GİRİŞ

Klasik yönetim yaklaşımlarının, küreselleşme, işgücü ve demografik değişimler, sendikalaşma gibi birçok yeni gelişmeler karşısında yetersiz kaldığı günümüzde yeni yönetim yaklaşımlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

¹ Yrd. Doç. Dr.; Dicle Üniversitesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi ; Dicle Üniversitesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi. fazliergul@hotmail.com

² Araştırma Görevlisi; Dicle Üniversitesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi. kurtulmus2012@gmail.com

Bununla birlikte, günümüz örgütlerinin kültür, eğitim, yaş, cinsiyet, deneyim, değer yargıları ve algılama gibi birçok konuda farklılıkları olan çalışanlardan oluşması da yeni yönetim yaklaşımlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu doğrultuda, ortaya çıkan yeni yönetim yaklaşımlardan biri de farklılıkların yönetimi yaklaşımıdır.

Farklılık; cinsiyet, yaş, dil, etnik köken, kültürel birikim, dini inanış ve aile sorumluluklarını kapsar. Yine farklılık, eğitim düzeyi, yaşantı, iş deneyimi, sosyo ekonomik geçmişi- durumu, geliri, kıdemi, kişilik ve medeni durumu da içerir (Giffin ve Moorhead, 2010; Magoshi ve Chang, 2009: 31; Lopez, 2008: 75; Rijamampianina ve Carmichael, 2005: 110; Williams ve O'Reilly, 1998: 82).

Farklılıkların yönetimi, insanlar arasındaki farkların, örgüt için bir maliyet olmaktansa bir varlık haline dönüşmesini sağlayacak süreç ve stratejilerin amaca hizmet edecek yönde kullanılmasıdır (Demir, 2011). Farklılıkların yönetimi planlamaya, organize etmeye, yöneltmeye ve örgütsel performansa bir ölçüde artı katan farklılıkları destekleyen bir süreçtir (Hubbard, 2004: 27). Bir çok araştırmacı tarafından farklılıkların yönetimi sürdürülebilir ve kontrol edilebilir bir süreç olarak değerlendirilmiş ve bu süreçte farklılıkları kontrol etmekten ziyade farklılık ve benzerliklere değer verilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur (Thomas, 1990; Maldonado vd., 2002: 112).

Farklılıkların yönetimi, uzun bir süreçte çalışanların farklılıklarını örgüt amaçları doğrultusunda değerlendirebilme adına yapılan uygulamaları kapsadığı gibi farklılıklara ilişkin yaklaşımları da kapsar. Zira farklılıklara ilişkin yaklaşımların olumsuzluğu farklılıkların doğal karşılanmasını ve kabul görmesini zorlaştırabilir. Yine, farklılıklara ilişkin olumsuz bakış açısının örgüt amaçları doğrultusunda değerlendirilmesi önünde önemli bir engel oluşturabilir.

Örgütler farklılıkları doğru bir şekilde değerlendirdikleri ölçüde çok şey kazanırlar (Griffin ve Moorhead, 2010: 40). Farklılıklar; örgütün problem çözme kapasitesini artırma, yeni fikir ve alternatif çözümler üretme, yeni pazarlar açma, çeşitli müşterilere daha iyi hizmet sunabilme, kurumsal imaj ve pazarlama konularında örgütlere rekabet avantajı sağlamada ve örgütsel üretkenliği ve etkililiği artırmada önemli bir etkidir (Griffin ve Moorhead, 2010: 40; Reichenberg, 2001: 7; Foxman ve Easterling, 1999: 285; Gilbert, Stead ve Ivancevich, 2001: 61; Rijamampianina ve Carmichael, 2005: 116). Farklılıkların rekabetçi bir silah olması bireylerin örgüt içerisinde bir birleriyle rekabet etmesi ve çatışması anlamına gelmemektedir. Aksine, çalışanların birbirleri ile rekabet etmesi örgütün amacını gerçekleştirme amacıyla her bir farklılığı değerlendirmeyi ve böylece kolektif bir şuurla hareket etmeyi içerir.

Örgütlerinin farklılıklara sahip olması kaçınılmaz bir durumdur (Rosado, 2006: 5). Bu bakımdan, örgütlerde farklılıkların varlığı dikkate alınmalı ve farklılıkların nasıl yönetileceğinin düşünülmesi yerinde olacaktır (Budak, 2008: 398). Zira örgütlerde farklılıklar yönetilmediği takdirde, farklılıkların örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini engelleyici bir faktör olması (Mazur, 2010: 5) ve böylece örgütlerde bir takım problemlerin ortaya çıkması kaçınılmaz hale gelebilir (Hodge, 2001; Barutçugil, 2004; 228 Güleş, 2012: 619). Farklı çalışanlar ortak hedeflerde ne kadar bütünleştirilebilirse elde edilecek sonuçların mükemmelliği de tartışma götürmeyecektir (Demir, 2011).

Günümüzde eğitim kurumları da farklılıklarla karşı karşıya kalmaktadırlar (Balyer ve Gündüz, 2010: 27). Demografik değişimler, globalleşme, iş gücü farklılıkları, bireyselleşme gibi birçok etken eğitim kurumlarını da etkilemektedir (Scholten, Weheliye ve Wolfram, 2009: 447). Bu bakımdan, farklılıklar ve farklılıkları yönetme üniversite ve okul gibi eğitim örgütleri için de geçerlidir (Lumby ve Coleman, 2007: 2-3). Dolayısıyla farklılıkları başarılı bir şekilde yönetemeyen okullar için de bir takım problemlerin oluşması kaçınılmazdır.

Tüm örgütler için geçerli olan farklılıkların eğitim örgütleri için daha da önemli olduğu söylenebilir. Zira tek tip öğrenciler yetiştirmekten öte, farklı ve eleştirel düşünen, hoşgörü sahibi, adil, sorunlara duyarlı ve üretici bireyler yetiştirmeyi amaçlayan okullarda (Şişman, Güleş ve Dönmez, 2010: 178-179) öncelikli olarak farklılıkları iyi yönetmesi gerekmektedir. Farklılıkların doğal kabul edilmediği ve farklılıklarından dolayı insanların dışlandığı okul ortamının öğrenciler üzerinde olumsuz etkiler bırakması söz konusudur. Bu bakımdan, eğitim örgütlerinin farklılıkları yönetmeleri diğer kurumlara nazaran daha da önemlidir. Farklılıkların yönetiminin okullar için bu kadar önemli olduğu görülmesine rağmen ülkemizde henüz farklılıkların yönetimiyle ilgili çalışmaların yeterli olduğu söylenemez. Türkiye’de farklılıkların yönetimine ilişkin çalışmalar genelde işletme örgütleri ile sınırlı kalmıştır. Bununla birlikte, eğitim kurumlarında da son zamanlarda çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.

Türkiye’de, devlet okullarında farklılıkların yönetimine ilişkin geliştirilmiş geçerli ve güvenilir çok fazla ölçek olmadığı görülmüştür. Hatta geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ölçek sayısının birden fazla olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla, eğitim kurumlarında farklılıkların yönetimine ilişkin ölçek sayısının yetersiz olduğu rahatlıkla söylenebilir. Bu çalışmada, eğitim kurumlarında çalışma yapmak isteyen araştırmacıların kullanabilmeleri adına geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmek amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2013- 2014 eğitim öğretim yılında Diyarbakır İl Merkez ilçesinde ortaokul ve genel liselerde görev yapmakta olan 328 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılımda gönüllülük esas alınmıştır. Çalışma grubunun % 55,2'si erkek, % 44,8'i kadın; % 57'si sendikaya üye, % 43'ü sendikaya üyeliği bulunmayan; % 86,6'sı lisans, % 13,4'ü lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerden oluşmuştur.

Veri Toplama Aracının Geliştirilme Süreci

Birinci aşama: Ölçek geliştirme sürecinde ilk olarak literatür taraması yapılmıştır. Literatürde okullar üzerine farklılıkların yönetimiyle ilgili yapılmış tez (Memduhoğlu, 2007; Çetin, 2009; Selome, 2008; Hankins, 2005; Villamil, 2007; Murphy, 2005; Buckingham, 2010; Yeo, 2006), makale (Memduhoğlu, 2011; Balyer ve Gündüz, 2010; Mazur, 2004; Gilbert, Stead ve İvancevich, 2001; Choi ve Rainey, 2010; Balay ve Sağlam, 2004) ve kitaplar (Hubbard, 2004; Giffin ve Moorhead, 2010) incelenmiş olup anket maddesi oluşturulabilecek ifadeler not edilmiştir. Ayrıca, üç öğretmenle de görüşmeler yapılmış ve onların beyanları da kısa kısa not edilmiştir.

İkinci aşama: İlk aşamada tutulan notlar incelenmiş ve incelenen bu notlar ölçek maddesi biçiminde yazılmıştır. Toplam 52 ölçek maddesi yazılmıştır. Taslak olarak hazırlanan 52 ölçek maddesi tek tek incelenmiş ve aynı anlama gelen ya da ölçek maddesine uygun olmayan maddeler çıkarılmıştır. İlgili işlem sonrası taslak ölçekte 38 madde kalmıştır. 38 maddeden oluşan taslak ölçek hem nicelik ve nitelik hem de kapsam geçerliğinin sağlanması amacıyla uzman görüşüne (Eğitim Bilimleri alanından olmak üzere 1 Doç.Dr., 2 Yrd.Doç.Dr. ve 4 Araştırma Görevlisi) sunulmuş ve uzmanların görüş ve önerileri doğrultusunda tekrardan düzenlemeye tabi tutulmuştur. Bu düzenleme sonrası ölçekten 8 madde daha çıkarılmıştır. İlgili işlem sonrası taslak ölçeğin 30 maddeden oluştuğu görülmüştür.

Üçüncü aşama: Taslak ölçeğin öğretmenlerce anlaşılır olup olmadığını tespit etmek amacıyla 3 öğretmene ön uygulama yapılmıştır. Bu uygulamada, ölçekte yer alan üç anket maddesinin anlaşılmasının güç olduğu öğretmenler tarafından dile getirilmiştir. Bu doğrultuda, taslak ölçekten 3 madde daha çıkarılmış ve 27 madde üzerinden nihai taslak ölçek oluşturulmuştur.

Dördüncü aşama: 27 maddeden oluşan taslak ölçme aracı asıl uygulama yapılmadan önce kapsam geçerliliği için tekrar kontrol edilmiştir. Bu kontrolde kişisel, örgütsel ve çevresel farklılıklarla ilgili sorular ve farklılıkları içeren genel ifadelerin yeterli sayıda olduğu görülmüştür. Bu aşamada, farklılıkların yönetimi ölçeği, katılımcıların ölçek ifadelerine hangi

derece katıldıklarını belirlemeyi amaçlayan Likert tipi beşli derecelendirme şeklinde düzenlenerek hazırlanmıştır. Katılımcılardan her bir maddeye katılma düzeylerini çoktan (5) aza (1) doğru belirtmeleri istenmiştir. Ayrıca, ölçek iki araştırma görevlisi tarafından incelenmiş ve ölçeğin görünüş geçerliğinin yeterli olduğuna kanaat getirilmiştir.

Beşinci Aşama: Bu aşamada ölçeğin asıl uygulaması gerçekleştirilmiştir. Ölçme aracı, araştırmaya gönüllü olarak katılan 336 öğretmen tarafından doldurulmuştur. Doldurulan ölçme araçları incelendiğinde, 8 ölçme aracının eksik doldurulduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, analize tabi tutulacak ölçme aracı sayı 328 olarak belirlenmiş ve veriler bu sayı üzerinden bilgisayar aktarılmıştır.

Altıncı Aşama: Bu aşamada, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Farklılıkların yönetimi ölçeğinin geçerlik çalışması kapsamında yapı geçerliğine bakılmıştır. Bu doğrultuda, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Güvenirlik çalışması kapsamında ise Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ve test yarılama yöntemiyle elde edilen güvenirlik katsayısı dikkate alınmıştır. AFA belli sayıdaki gözlenen değişken (madde) üzerinde çalışırken bu değişkenlerin kaç tane gizil başlık (bileşen) altında toplanabileceğini ve aralarında ne tür bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla kullanılır (Akbulut, 2010). Ayrıca, AFA ile ortaya çıkan faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizi sonucu, ölçekten çıkarılmasına karar verilen maddelerin ya faktör yük değerinin .40 ve altı olduğu ya birden fazla faktörde yük değerinin yüksek çıktığı ve yük değerleri arasındaki farkın .10'dan düşük olduğu ya da bulunduğu faktör altındaki diğer maddelerle anlam bütünlüğü sağlamadığı görülmüştür.

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 örneklem sayısının büyüklüğüne ve Kaiser-Meyer-Okin'in (KMO) ve Barlett Sphericity (BS) testlerine bakılmıştır. Yapılan analiz sonucu KMO değeri .94 ve Barlett Sphericity testi değeri 5611,812 (df: 351 p:.000) olarak tespit edilmiştir. KMO değeri .07 ile .08 ise örneklem yeterliği iyi, .08 ile .09 arası ise çok iyi ve .09'dan yüksek ise mükemmel olduğu belirtilmektedir (Hutcheson ve Sofroniou, 1999 akt: Seçer, 2013: 119). Ayrıca, Barlett testi değerinin anlamlı çıkması gerekmektedir (Seçer, 2013 Bayram, 2009). Farklılıkların yönetimi ölçeği KMO ve BS testi değerleri incelendiğinde, veri setinin faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Birinci Faktör Analizi

Veriler üzerinden yapılan ilk faktör analizinde, faktör özdeğeri 1'den büyük olan 3 faktör ortaya çıkmıştır. Birinci faktör toplam varyansın % 46,040'ını, ikinci faktör % 7,370'sini ve üçüncü faktör ise % 4,426'sını açıklamaktadır. Üç faktör toplam varyansın % 57,837'sini açıklamaktadır. Direct oblimin tekniğiyle yapılan döndürme işlemi sonrası maddelerin 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	,861	-,056	-,003
4	,833	-,096	-,014
26	,783	,061	-,019
17	,765	-,017	,033
2	,758	,061	,000
21	,751	,104	-,214
15	,745	-,036	,220
5	,732	-,045	-,185
7	,707	,015	,153
8	,699	-,049	,262
13	,678	,232	-,117
22	,635	,001	,203
20	,530	,290	-,117
23	,520	,394	-,131
9	,512	,227	,054
24	,130	,682	,023
18	,020	,784	-,002
25	,086	,708	-,399
1	-,072	,811	,141
27	,121	,801	-,242
10	,014	,703	,093
16	-,053	701,	,183
12	,074	,640	,142
19	,304	,397	,184
3	,072	,318	,538
14	,363	,095	,505
11	,220	,220	,404

Tablo 1'de, 23 ve 19. maddelerin faktör yüklerinin faktör 1 ve faktör 2'deki yük değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Birden çok boyutta faktör yük değeri yüksek olan maddelere binişik maddeler denilmekte ve bu

maddelerin ölçekten çıkartılması gerektiği vurgulanmaktadır (Büyüköztürk, 2011: 125). Bu bakımdan, 23 ve 19. maddelerin ölçekten çıkartılmasına karar verilmiştir.

Ölçekte yer alan her bir alt faktörün ölçekte yer alan toplam varyansın en az % 5'ini açıklaması beklenir (Seçer, 2013). Bu itibarla, faktör 3'ün açıkladığı varyans toplam varyansın % 4,26'sı olduğu için bu faktörde yer alan 3, 14 ve 11. maddeler analizden çıkarılmıştır. Ayrıca, faktör 1'de yer alan 26 ve 20. maddeler de faktör içerisinde anlamlı olmadığı için analizlerden çıkartılmıştır. Çıkarılan maddeler Ek 1'de verilmiştir.

İkinci Faktör Analizi

İlgili maddelerin (3, 11, 14, 20, 23 19 ve 26) ölçekten çıkarılması sonrası ikinci kez faktör analizi yapılmıştır. İkinci kez yapılan faktör analizinde, faktör özdeğeri 1'den büyük olan 2 faktör ortaya çıkmıştır. Birinci faktör toplam varyansın % 48,480'ini ve ikinci faktör ise % 9,743'ünü açıklamaktadır. İki faktör toplam varyansın % 58,223'ünü açıklamaktadır. Açıklanan toplam varyansın yeterli olduğu söylenebilir. Zira ölçek geliştirme çalışmalarında açıklanan varyans oranının, açıklanamayan varyans oranından yüksek olması gerekmektedir (Seçer, 2013: 126).

Direct oblimin tekniğiyle yapılan döndürme işlemi sonrası maddelerin faktör yük değerleri ve ölçek boyutları Tablo 2'te verilmiştir.

Tablo 2: Farklılıkların yönetimi ölçeği boyutları ile madde faktör yük değerleri

	Madde No	Faktör 1	Faktör 2
Yönetmel Uygulamalar	Bu okulda;		
	6. Farklı niteliklere (statü, deneyim, gelir gibi) sahip öğretmenlere adaletli bir şekilde davranılır.	,864	
	15. Bireysel farklılıkları (cinsiyet, ırk gibi) nedeniyle öğretmenlere karşı ön yargılı davranılmaz.	,830	
	4. Yaşam şekilleri veya inançları nedeniyle öğretmenlere ayrımcılık yapılmaz.	,820	
	8. Farklı görüş ve düşünceleri olan öğretmenlerden birçok konuda yararlanılır.	,802	
	21. Farklı kültürden gelen öğretmenlerin birbirleriyle tanışması/kaynaşması sağlanır.	,780	
	17. Öğretmenlerin farklılıklar konusunda açık bir şekilde fikirlerini söyleyebileceği ortam oluşturulur.	,764	
	7. Farklı illerden veya bölgelerden gelen öğretmenlerin yerli personel kadar okulun imkânlarından yararlanmasına fırsat tanınır.	,756	
	2. Siyasi görüş veya eğilimleri nedeniyle hiç kimseye ayrıcalık tanınmaz.	,747	

	22. Öğretmenlere yeterlilikleri doğrultusunda görevler verilir.	,706
	5. Okulla ilgili sorunların çözümünde öğretmenlerin farklılıklarından yararlanır.	,648
	13. Öğretmenlerin farklılıkları dikkate alınarak görevlendirme yapılır.	,623
	9. Herhangi bir öğretmene yönelik ayrımcılığa izin verilmez.	,505
	18. Farklılıklar yeni fikir kaynağı olarak görülür.	,838
	24. Farklılıklarla ilgili duygu ve düşüncelerin açık bir şekilde ifade edilmesi hoş karşılanır.	,830
Yaklaşımlar	25. Farklılıklara yönelik iyimser bir bakış açısı var.	,793
	1. Farklılıklarla ilgili tartışmalar önemsenir.	,755
	27. Farklılıklarla ilgili düşüncelerin açık bir şekilde ifade edilmesi makul görülür.	,708
	16. Öğretmeler arasındaki farklılıklar göz ardı edilmez.	,701
	10. Farklılıklar problem olarak görülmez.	,699
	12. Farklılıklar kuruma yönelik tehdit olarak algılanmaz.	,662

Tablo 2 incelendiğinde, ölçeğin iki faktörden oluştuğu anlaşılmaktadır. Ölçeği oluşturan boyutlar (faktör) maddelerin içerdiği anlamlar dikkate alınarak isimlendirilmiştir. Birinci boyut, farklılıkları nedeniyle öğretmenler arasında ayrımcılık yapılmaması, öğretmenlere önyargılı bir şekilde davranılmaması, öğretmenlerin farklılıklarından yararlanması, farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan anlaşmazlıklara çözüm üretilmesi gibi yönetsel uygulamaları içerir. Bu boyut, öğretmen farklılıklarının kurum içerisinde sorun teşkil etmeden örgüt amaçları doğrultusunda değerlendirmeyi amaçlayan yönetsel uygulamaları da kapsar. Bu doğrultuda, birinci boyut “yönetsel uygulamalar” şeklinde isimlendirilmiştir. İkinci boyut ise, farklılıkları doğal kabul etme, önemseme, anlayışla karşılama, hoş görme gibi farklılıklara ilişkin tutumları, yaklaşımları ve bakış açılarını içermektedir. Bu nedenle, ikinci boyut “yaklaşımlar” şeklinde isimlendirilmiştir.

Direct oblimin tekniğiyle yapılan döndürme işlemi sonrası “yönetsel uygulamalar” boyutundaki maddelerin faktör yükleri .505 ile .864 arasında; “farklılıklara ilişkin yaklaşımlar” boyutundaki maddelerin faktör yüklerinin ise .662 ile .838 arasında değiştiği 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). Bu bağlamda, farklılıkların yönetimi ölçeği faktör yük değerlerinin yeterli düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Bu ölçeğin puanlamasında her boyut için puan alınabileceği gibi ölçeğin tamamından da toplam puan elde edilebilir. 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 kötü
1,81-2,60	Kötü
2,61-3,40	Kısmen iyi
3,41-4,20	İyi
4,21-5,00	Çok iyi

Doğrulayıcı Faktör Analizi

AFA'da ortaya çıkan faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla DFA yapılmıştır. Yapılan DFA için Ki-Kare Uyum Testi, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), normleştirilmiş uyum indeksi (NFI), tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (RMSEA) ve standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının karekökü (SRMR) değerleri belirlenmiştir. Yapılan DFA'da -önerilen modifikasyon doğrultusunda- 18-1 ve 8-15 maddeler ile iki boyut arasında modifikasyon işlemi yapılmıştır. Bu işlem sonrası, ölçeğin uyum indeksleri incelenmiş ve Ki-kare değerinin ($\chi^2= 497,47$, $N=328$, $df=167$, $p= 0.00$) anlamlı olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, DFA sonrası ortaya çıkan modelin uyumuna ilişkin analiz sonuçları ile standart uyum ölçütleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Farklılıkların yönetimi 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
χ^2/df	$2 < \chi^2/df \leq 3$	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	2.9

Kaynak: Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003.

Tablo 4 incelendiğinde, uyum indeksi değerlerinin SRMR (.04), NFI (.96) ve CFI (.97) için “iyi uyum”; RMSEA (.07) ve χ^2/df (2.9) için “kabul edilebilir” değerde olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda, ölçeğin uyum ölçütlerinin standart değerler aralığında olduğu ve dolayısıyla ölçeğin

Farklılıkların yönetimi ölçeğinin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ölçeğin tamamı için .94 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin birinci alt boyutunun (yönetimsel uygulamalar) Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .93; ikinci alt boyutunun ise (farklılıklara ilişkin yaklaşımlar) .89 olduğu görülmüştür. Bu değerler ölçeğin “yüksek derecede güvenilir” olduğunu ortaya koymaktadır (Can, 2013: 342).

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 (Büyüköztürk, 2011: 171). Bu doğrultuda, farklılıkların yönetimi ölçeği madde toplam korelasyonları incelenmiş olup, sonuçlar Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: Farklılıkların yönetimi ölçeği madde toplam korelasyon değerleri

Boyutlar	Maddeler	Madde Toplam Korelasyonu	
Farklılıklara ilişkin yaklaşımlar	m18	,698	
	m1	,541	
	m24	,637	
	m25	,652	
	m10	,566	
	m27	,602	
	m16	,673	
	m12	,617	
	Yönetimsel uygulamalar	m9	,620
		m15	,699
m17		,674	
m7		,677	
m6		,722	
m5		,546	
m13		,753	
m21		,695	
m4		,657	
m8		,651	
m22	,613		
m2	,716		

Tablo 5’te, farklılıkların yönetimi ölçeği madde toplam korelasyon değerlerinin en düşüğünün .50’nin üzerinde olduğu görülmektedir. Genel olarak, madde- toplam korelasyonu .30 ve daha yüksek olan maddelerin iyi derecede ayırt edici olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2011: 171). Bu

sonuçlar doğrultusunda, ölçekte yer alan maddelerin tümünün ayırt edici olduğu söylenebilir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu çalışmada, devlet okullarında farklılıkların yönetimine ilişkin öğretmen görüşlerini belirleyebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Ölçek beşli likert tipinde hazırlanmıştır. Taslak olarak 27 maddeden oluşan ölçek toplam 336 öğretmene uygulanmış; ancak bazı öğretmenlerin ölçeği eksik bir şekilde cevapladıkları saptanmıştır. Bu nedenle, analize tabi tutulan ölçek sayısı toplam 328 olarak belirlenmiştir.

Verilerin AFA'ya uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO ve BS testi sonuçlarına bakılmıştır. KMO değerinin .94 ve BS değerinin $p < .05$ 'ten küçük çıkması sonucu, verilerin AFA'ya uygun olduğu kanaatine varılmıştır. KMO değeri .70 ve üzeri bir değer AFA için verilerin uygun olduğunu gösterir (Can, 2013: 277).

Okullarda farklılıkların yönetimi ölçeğinin yapı geçerliği AFA ile belirlenmiştir. İlk yapılan AFA'da ölçeğin (faktör öz değeri 1'den büyük) üç boyuttan oluştuğu görülmüştür. Ancak, bazı maddelerin birbirleri ve buldukları faktörle anlamsal bütünlük sağlamaması ve farklı faktörlerde yük değerlerinin birbirine yakın olması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca, ilk faktör analizinde üçüncü faktörün açıkladığı varyans oranının yetersiz olduğu görülmüştür. Bu nedenle ilgili faktördeki maddeler de analizden çıkartılmıştır. Toplam 7 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu aşamadan sonra ikinci kez AFA yapılmış ve ölçeğin (faktör öz değeri 1'den büyük) iki faktörden oluştuğu görülmüştür. Ölçeğin iki boyutu toplam varyansın % 58,223'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin farklılıkların yöntemine ilişkin uygulamalar boyutu (birinci boyut) toplam varyansın % 48,480'ini açıklarken; farklılıklara ilişkin yaklaşımlar boyutu (ikinci boyut) ise % 9,743'ünü açıklamaktadır. Direct oblimin tekniğiyle yapılan döndürme işlemi sonrası ölçek maddelerinin faktör yük değerinin .45 ve üzeri olduğu ortaya çıkmıştır.

AFA'da ortaya çıkan faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla yapılan DFA sonucunda da ölçeğin iki yapıya sahip olduğu görülmüştür. Yapılan DFA'da ölçeğin uyum indeksleri incelenmiş ve Ki-kare değerinin ($\chi^2 = 497,47$, $N=328$, $sd= 167$, $p= .00$) anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Uyum indeksi değerleri şu şekildedir: RMSEA; .07, SRMR; .04, CFI; .97, NFI; .96; $\chi^2/df = 2.9$. Bu değerler doğrultusunda, modelin iyi uyum verdiği söylenebilir.

Ölçeğin güvenilirliği için Cranbach Alpha iç tutarlılık katsayına bakılmıştır. Farklılıkların yönetimi ölçeğinin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ölçeğin tamamı için .94 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin farklılıkların yönetimine ilişkin uygulamalar alt boyutu Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .93; farklılıklara ilişkin yaklaşımlar alt boyutu katsayısı .89 olarak saptanmıştır.

Farklılıkların yönetimi ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin yapılan analizler birlikte değerlendirildiğinde, ölçeğin Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin farklılıkların yönetimine ilişkin görüşlerini belirlemede kullanılacak geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğunu söylemek mümkündür. Bu doğrultuda, farklılıkların yönetimi ölçeği okullarda farklılık ve farklılıkların yönetimine ilişkin araştırmalarda kullanılabilir.

KAYNAKLAR

- Balay, R. ve Sağlam, M. (2004). Eğitimde Farklılıkların Yönetimi Ölçeğinin Uygulanabilirliği. Süleyman Demirel Üniversitesi. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*. 5(8):31-46
- Balyer, A. ve Gündüz, Y. (2010). Yönetici ve Öğretmenlerin Okullarında Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algılarının İncelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. Sayı: 32.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık. 1. Baskı. İstanbul.
- Bayram, N. (2009). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Ezgi Kitabevi. Bursa.
- Buckingham, C. D. E. (2010). "A Case Study Exploring the Impact of Managing Workplace Diversity on Diversity Awareness and Employee Job Satisfaction." *PhD Thesis*. Capella University.
- Budak, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Akademi Yayınları. Ankara.
- Can, A. (2013). *SPSS ile Nicel Veri Analizi*. Pegem Akademi Yayınları. Ankara.
- Çetin, N. (2009). "İlköğretim Okullarında Yöneticilerin Öğretmenler Arasındaki Farklılıkları Yönetme Yeterlilikleri." *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, Y. (2011). Farklılıkların Yönetimi. *Karınca Dergisi*. Yıl 76. Sayı 890.
- Foxman, E. ve Easterling, D. (1999). The Representation of Diversity in Marketing Principles Texts: An Exploratory Analysis. *The Journal of Education For Business*. 285-288.
- Giffin, R. W. ve Moorhead, G. (2010). *Organizational Behavior: Managing People And Organizations*. Cengage Learning. South Western.
- Gilbert, J. A. S, Bette A. ve Ivancevich, J.M. (1999). Diversity Management: A New Organization Paradigm. *Journal of Business Ethics*. 21 (1)
- Güleş, H. (2012). Örgütlerde Farklılıkların Yönetimi: Okullara İlişkin Bazı Çıkarımlar. *The Journal of Academic Social Science Studies*. Cilt: 5 Sayı: 8.
- Hankins, K. A. (2005). "The influence of diversity climate on perceived organizational Support and job satisfaction." *PhD Thesis*. Capella University.
- Hodge, J. K. (2011). "Four Essential Skills for Managing Differences And Resolving Conflict." <http://www.gvsu.edu.tr> adresinden 15.04.2013 tarihinde indirilmiştir.
- Hubbard, E. E. (2004). *The Manager's Pocket Guide to Diversity Management*. Published By: Harward Press. 22 Amherst Road Amherst, U.S. And Canada.
- Lopez, C.M. (2008). School Management in Multicultural Contexts. *The International Journal of Leadership in Education*. 11(1). 63-82.

- Lumby, J. ve 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
- Magoshi, E. ve Chang, E. (2009). Diversity Management and The Effects On Employees' Organizational Commitment: Evidence From Japan and Korea. *Journal of World Business*. Cilt 44
- Maldonado, R. W., Dreachlin, J. L., Dansky, K.H., Souza, G. D. ve Gatto, M. (2002). Racial/Ethnic Diversity Management And Cultural Competency: The Case Of Pennsylvania Hospitals. *Journal of Healthcare Management*. Cilt: 47: 2. Mart-Nisan.
- Mazur, B. (2010). Cultural Diversity in Organisational: Theory and Practice. *Journal of Intercultural Management*. Cilt 2. No. 2.
- Memduhoğlu, H. B. (2007). "Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Türkiye'de Kamu Liselerinde Farklılıkların Yönetimi." *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Memduhoğlu, H. B. (2011). Okullarda Farklılıkların Örgütsel Doğurguları: Bir Örnek Olay İncelemesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 30 (2).
- Murphy, M. (2005). "Perceptions of Effective Workplace Diversity in the Non-Profit Sector." *Master's Thesis*. University of Massachusetts Lowell.
- Reichenberg, E. N. (2001). Best Practices in Diversity Management. *International Personnel Manameng Association*. Mart Dönemi. 1-7.
- Rijamampianina, R. ve Carmichael, T. (2005). General Issues in Management: A Pragmatic and Holistic Approach to Managing Diversity. *Problems and Perspectives in Management*. Sayı: 1
- Rosado, C. (2006). What Do We Mean By "Managing Diversity"? *Workforce Diversity*. Cilt: 3
- 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), 23-74.
- Scholten, C. L., Weheliye, A. J. ve Wolfram, A. (2009). Institutionalisation of Gender and Diversity Management in Engineering Education. *European Journal of Engineering Education*. Cilt: 34. Sayı: 5. Ekim Dönemi
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi*. Anı Yayıncılık. Ankara.
- 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." *PhD Thesis*. The Ohio State University.
- 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. (1990). From Affirmative Action To Affirming Diversity. *Harvard Business Review*. Cilt. 68.
- 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.
- Williams, K. Y. ve O'Reilly, C. A. (1998). Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years of Research. *Research in Organizational Behavior*. Sayı: 20

Ek 1: Ölçekten Çıkarılan Maddeler

-
26. Öğretmenlerin kültürel birikim, kişilik yapısı gibi farklılıkları doğal kabul edilir.
-
23. Öğretmenlerin kültürel farklılıklarına saygı duyulur.
-
20. Öğretmenlerin düşünce veya kültürel birikim gibi farklılıklarının olması anlayışla karşılanır.
-
3. Engelli öğretmenlere uygun imkanlar sunulur.
-
11. Medeni durum veya statü gibi farklılıkları nedeniyle çalışanlara ayrıcalık tanınmaz.
-
4. Öğretmenlerin iş yapma biçimleri veya eğitim durumlarını görev dağılımlarında dikkate alınır.
-
14. Öğretmenler arasında sendikal farklılıkları nedeniyle ayrımcılık yapılmaz
-