

DOI No: <http://dx.doi.org/10.29228/Joh42947>

Makale Türü: Araştırma makalesi
Geliş Tarihi: 17.04.2020
Kabul Tarihi: 19.05.2020
On-line Yayın: 25.06.2020

Article Type: Research article
Submitted: 17.04.2020
Accepted: 19.05.2020
Published Online: 25.06.2020

Atıf Bilgisi / Reference Information

Gülbahar, B. (2020). Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeğinin (ÖTÇİTÖ) Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Journal of History School*, 46, 1630-1647.

ÖĞRETMENLERDE TAKIM ÇALIŞMASINA İLİŞKİN TUTUM ÖLÇEĞİNİN (ÖTÇİTÖ) GELİŞTİRİLMESİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI¹

Bahadır GÜLBAHAR²

Öz

Öğretmenlerin takım çalışmaları, okulun amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıracaktır. Etkili öğretmen takım çalışmaları için öğretmenlerin takım çalışmasının önemine inanmış olmaları, takım çalışmasıyla ilgili olumlu duygu ve düşüncelere sahip olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerde takım çalışmasına ilişkin tutumu geliştirmek, olumluya dönüştürmek önem arz etmektedir. Bu nedenle öğretmenlerde takım çalışmasına ilişkin tutumu belirlemede kullanılabilecek ölçme araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmayla, öğretmenlerin takım çalışmasına ilişkin tutumlarını belirlemede kullanılabilecek bir ölçme aracı geliştirmek amaçlanmıştır. Bu amaçla, 5'li likert tipi ifadelerden oluşan taslak ölçeğin öğretmenlere uygulanmasından elde edilen veriler üzerinde açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonunda, tek faktörlü ve 13 maddeden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğin çok yüksek düzeyde iç tutarlığa sahip olduğu anlaşılmıştır. Doğrulayıcı faktör analiziyle ise tek faktör 13 maddelik yapının doğrulandığı ve yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmıştır. “Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeği” olarak adlandırılan ölçeğin öğretmenlerin takım çalışmasına ilişkin

¹ Bu çalışma, 3. Uluslararası Erciyes Bilimsel Araştırmalar Kongresi'nde (09 Mayıs 2020, Kayseri) sunulan sözlü bildirinin genişletilmesiyle oluşturulmuştur.

² Dr. Öğr. Üyesi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü, Türkçe Eğitimi Anabilim Dalı, bahadir.gulbahar@ahievran.edu.tr, Orcid: 0000-0002-7040-1593

tutumlarının ölçülmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Takım Çalışması, Öğretmen Tutumları, Ölçek Geliştirme.

Development of Teachers' Team Work Attitude Scale: Validity and Reliability Study

Abstract

Teachers' team work will make it easier for the school to achieve its goals. For effective teacher teamwork, teachers should believe in the importance of teamwork and have positive feelings and thoughts about teamwork. Therefore, it is important to develop the attitude towards team work and turn it into a positive one. For this reason, there is a need for measurement tools that can be used to determine the attitude towards team work in teachers. With this study, it was aimed to develop a measurement tool that can be used to determine teachers' attitudes towards team work. For this purpose, exploratory and confirmatory factor analyzes were performed on the data obtained from the application of the draft scale consisting of 5-point Likert-type expressions to teachers. At the end of the exploratory factor analysis, a single factor scale consisting of 13 items was developed. It was understood that the scale has a very high level of internal consistency. Confirmatory factor analysis revealed that the single factor 13-item structure was confirmed and had a high level of reliability. The so-called "Teachers' Attitude Towards Team Work Scale" is considered to be a valid and reliable scale that can be used to measure teachers' attitudes towards teamwork.

Keywords: Team work, Teachers' Attitudes, Scale Development.

GİRİŞ

Sürekli gelişme ve daha nitelikli hizmet ya da ürün sunmanın örgütlerin en önemli hedefleri olduğunu söylemek mümkündür. Bu hedeflere ulaşabilmeleri için örgütlerin çalışanlarından düzenli yüksek performans ve etkinlik elde etmeleri gerekmektedir. Birtakım bireysel özellikler ve yetenekler, bazı çalışanların yüksek performans ve etkinlik sergilemelerini kolaylaştırabilir. Fakat denetleyen, değerlendiren, motive eden ve güven duygusunu güçlendiren bir yapının içinde olmamak, bu nitelikteki iş görenlerin dahi verimliliklerinde düşüş yaşanmasına neden olabilir. Bu nedenle çalışanların bir takım içinde olmaları, takımla çalışma alışkanlığı kazanmaları önem arz etmektedir.

Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeğinin (ÖTÇİTÖ) Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Rekabette avantaj elde etmek amacıyla takım çalışmalarının gerekliliğine örgütler tarafından vurgu yapılmaktadır (Özler ve Koparan, 2006). Takım çalışmasının çalışanların motivasyon, iş doyumunu ve performanslarını yükselteceği iddia edilebilir. Çalışanlardaki yüksek motivasyon, iş doyumunu ve performansın örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında oldukça etkili etkenler olduğu göz önünde bulundurulduğunda, etkili takım çalışmaları örgütlerin de amaçlarına ulaşmalarını sağlayacaktır. Günümüz örgütlerinde takım çalışmalarının giderek artıyor olması, bu iddiayı destekleyen bir unsur olarak değerlendirilebilir (Eby ve Dobbins, 1997).

Takım, örgütlerin amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştırmak için tamamlayıcı becerilere sahip ve birbirini etkileyen insanlardan oluşan topluluktur (Katzenbach ve Smith, 1993; Lekic, Bogetic ve Randic, 2011). Takım, belirlenmiş amaçlara ulaşmak için oluşmuş, birbirine bağlı ve beraber hareket eden bireyler topluluğu olarak da tanımlanmaktadır. (Eren, 2012; Zincirkıran vd., 2015). Literatürdeki takım çalışması tanımlamaları analiz edildiğinde, takımların örgütlerde değişimi kolaylaştıran ve yenileşmeye zemin hazırlayan, çalışanların uyumlanmalarını ve onlara esneklik sağlayan, çalışanların iş hızlarını artıran bir faktör olduğu anlaşılmaktadır (Garcia Marin ve Zarate Martinez, 2007). Takım üyeleri, özellikle ortak amaçlar doğrultusunda birbirlerinin eylemlerinden sorumludur (Katzenbach ve Smith, 1993).

Bir örgütteki çalışanlardan oluşan her topluluk, takım olarak nitelendirilemez. Örgüt içindeki çalışma gruplarından çok azı takım olma özelliği gösterebilir (Luecke, 2008). Bir çalışma grubunun takım olabilmesi için gruptaki herkesin katkısıyla ulaşılabileceğine inanılan ortak bir hedefin olduğu düşüncesine takımdaki her üyenin sahip olması gerekir (Hardingham, 1997).

Takımların meydana gelebilmesi için belirli aşamalardan geçilmesi gerekmektedir. Takımların oluşmasındaki aşamalar, biçimlendirme, beyin fırtınası, standartlaştırma, uygulama ve dağılımdır (Tuckman, 1965). *Biçimlendirme* (forming) aşamasında, üyeler diğer üyelerle tanışır. İşle ilgili ve kişiler arası ilişkilerdeki uygun davranış ve kurallar belirlenir. Bu aşamada üyelerin takıma nasıl yararlı olacakları hakkında bir belirsizlik söz konusudur (Sims, 2002). *Beyin fırtınası* (storming) aşamasında, takım üyeleri arasında fikir ayrılıkları ve tartışmalar görülür. Bu konulardan biri de takımın misyonudur. Üyeler, takımın hedeflerinin kendi beklentilerini karşılayıp karşılamadığını anlamaya başlar (Uğurlu, 2012). Bu aşamada, üyeler arasında bir birlik oluşmayabilir. Bu evre başarı ile tamamlanamazsa hedeflenen yüksek başarı seviyesine ulaşılamayabilir ya da takım kısa sürede dağılır. *Standartlaştırma* (norming) safhasında, üyeler arası iletişim, uyum ve güven gelişir. Liderle üyeler

arasında iş birliği başlar (Hardingham, 1997). Kişisel fikirler samimi bir şekilde ifade edilir (Tuckman, 2001). Çoğu iletişim, işle ilgilidir. Bu aşamada takım artık hedeflere ulaşmaya başlamıştır (Hardingham, 1997). *Uygulama* (performing) aşamasında, takım ilişkileri ve lider hakkındaki sorulara cevap bulunur. Takım, oluşmuş ve çalışmaya hazırdır. Üyeler enerjilerini işin en iyi şekilde yapılması için harcar. ve takım performansının en yüksek seviyeye ulaşabilmesi için liderin yardımını, önderliğini kabul eder, liderle iyi ilişkiler kurar (Sims, 2002). Üyelerin takıma bağlılığı gelişir (Uğurlu, 2012). *Dağılma* (adjourning) aşamasında ise takım, misyonunu tamamlar. Sonuçlar toplanır. Misyonlarını tamamlamış olmaktan dolayı üyeler moralli ancak ayrılacak olmaktan dolayı üzgündürler. Başarılar kutlanır. Üyeler, yeni işlere koyulmakla ilgilenir (Hardingham, 1997).

Takım çalışmasının en önemli avantajları olarak iş hatalarını azaltması, çalışanların işten daha fazla doyum elde etmelerini sağlaması ve çalışanlara gelişme fırsatları sunması gösterilebilir (Hwang ve Ahn, 2015; Ballangrund, 2017). Takım çalışmaları, okullarda da yararlar sağlamaktadır. Okullarda öğretmenler arasındaki farklı takım çalışmalarının öğrenciler ve öğretmenler üzerinde büyük etkilerinin olduğundan söz edilebilir. Öğretmenlerin öğretmeye hazır hâle geldiklerini hissetmeleri, mesleğe bağlılık duymaları, girişimcilik becerisi kazanmalarının yanı sıra öğrencilerin matematik ve okumada daha yüksek başarılar elde etmeleri ile öğretmenlerin takım çalışmaları arasında bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Shapira-Lischshinky ve Aziel, 2010; Van Dam, Schipper ve Runhaar, 2010; Ronfeldt, Farmer, McQueen ve Grissom, 2015; Tschida, Smith ve Fogarty, 2015). Takım çalışmasının nitelikli öğretimin temelini oluşturduğu da düşünülmektedir (Leonard ve Leonard, 2005; Cherkowski ve Schnellert, 2018). Öğretmenlerin takım çalışmalarının etkili hâle gelebilmesi için güven, dürüstlük, saygı, açık iletişim, ortak amaç ve değer duygusunun olduğu bir ortama ihtiyaç duyulmaktadır (Kutsyuruba, 2011; Vangrieken et al., 2015).

Öğretmenlerin etkili takım çalışmaları gerçekleştirebilmeleri için takım çalışmasının önemine inanmış olmaları, takım çalışmasıyla ilgili olumlu duygu ve düşüncelere sahip olmaları gerekmektedir. Bir diğer ifadeyle öğretmenler, takım çalışmasına ilişkin olumlu bir tutum geliştirmiş, kazanmış olmalıdır. Alanyazında tutum ile ilgili birçok tanım yapılmış ve yaşantıların tutumda belirleyici olduğu ifade edilmiştir. Cüceloğlu (2012) tutumu; bir kişiye, objeye ya da duruma karşı organize duygu ve inançlar bütünü olarak tanımlamıştır. Turgut (1992) ise tutumu düşünce duygu ve davranış bütünlüğü olarak tanımlamıştır. Tezbaşaran'a (1997) göre ise tutum, bir kişinin diğer insan gruplarına, eşyalara veya olaylara karşı olumlu ya da olumsuz davranış sergileme veya tepki gösterme eğilimidir. Kağıtçıbaşı (1988) tutumun gözlenemeyen ama

Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeğinin (ÖTÇİTÖ) Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

gözlenebilen bazı davranışlara neden olduğu varsayılan eğilimler olduğunu ifade etmiştir. Tavşancıl (2010) tutum ile ilgili özellikleri şu şekilde sıralamıştır.

- Yaşantılar yoluyla sonradan kazanılır.
- Belli bir süre devam eder.
- Birey ve obje arasındaki ilişkilerde düzenlilik sağlar.
- Öğrenme süreci içerisinde derece derece biçimlenir ve bireyin çevreyi algılamasına yardım eder.
- İnsan-obje ilişkisinde bağlayıcıdır. Bir nesneye geliştirilen tutum sonucunda kişi o nesneye tarafsız bakamaz.
- Bir nesneye karşı sergilenen olumlu ya da olumsuz tutum başka bir nesneye karşılaştırma sonucu ortaya çıkar.
- Tutum tepki değil, tepkiyi gösterme biçimidir.
- Tutumlar davranışların olumlu ya da olumsuz olmasına yol açabilir.

Bireylerin karar ve davranışlarını büyük ölçüde etkileyen etmenin tutumlar olduğu söylenebilir. Tutumlar kişilerin hayatlarına yön veren algılar, içsel yatkınlıklar ve yönelimlerdir. Olumlu tutuma sahip olduğumuz konularda başarıyı daha kolay yakalayabilirken olumsuz tutum sergilediğimiz konularda ise başarı olasılığımız düşmektedir. Tutumların duygu, düşünce ve davranışları yönlendirdiği göz önünde bulundurulduğunda, herhangi bir konuda başarılı olmak için olumlu tutum geliştirmenin önemli olduğu anlaşılmaktadır (Canakay, 2006).

Çalışmanın Amacı ve Önemi

Okulların var olma amaçları göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin birbirleriyle eş güdüm içinde ve iş birliği yaparak çalışmalarının oldukça önemli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Öğretmenlerin takım çalışmaları, okulun amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıracaktır. Etkili öğretmen takım çalışmaları için öğretmenlerin takım çalışmasının önemine inanmış olmaları, takım çalışmasıyla ilgili olumlu duygu ve düşüncelere sahip olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerde takım çalışmasına ilişkin tutumu geliştirmek, olumluya dönüştürmek önem arz etmektedir. Bu nedenle öğretmenlerde takım çalışmasına ilişkin tutumu belirlemede kullanılabilecek ölçme araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmayla, öğretmenlerin takım çalışmasına ilişkin tutumlarını belirlemede kullanılabilecek bir ölçme aracı geliştirmek amaçlanmıştır. Ulaşılabilen alanyazında, takım çalışması ile ilgili farklı araştırmalarca geliştirilmiş ölçekler saptanmıştır (Atılgan vd., 2010; Baker vd., 2008; Çankaya ve Karakuş, 2010; Tuncer, 2008). Ancak bu ölçeklerden hiçbirinin öğretmenlerin takım çalışmasına ilişkin tutumlarını ölçmeye yönelik

olmadığı saptanmıştır. Tespit edilen bu ölçeklerden hiçbirinin öğretmenlerin takım çalışmasına ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik olmadığı görülmüştür. Bu saptama, bu çalışmanın yapılmasının gerekçesi olmuştur.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırma, bir ölçek geliştirme çalışmasıdır.

Katılımcılar

Ölçek geliştirme sürecinde ölçeğin yapısını ortaya koymak için madde sayısının 10 katından fazla katılımcı grubuna uygulama yapılması hedeflenmektedir. Tabachnick ve Fidell (2001) en az 300 kişilik örneklemin ölçek geliştirmek için iyi bir sayı olduğunu belirtmiştir. Bu bilgidен hareketle, 2019-2020 Eğitim-Öğretim Yılı Kırşehir merkezdeki devlet okullarında görev yapan farklı branşlardan 414 öğretmene 13 maddelik ölçek uygulanarak ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin gerçekleştirilmesi için veri toplanmış ve analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin belirlenmesinden iki hafta sonra Kırşehir merkezdeki devlet okullarında görev yapan farklı branşlardan 265 öğretmene tekrar uygulama yapılarak doğrulayıcı faktör ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. İki uygulamada toplamda 679 öğretmenden veri toplanmıştır. Öğretmenlerin özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1

Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

	Kategoriler	f	%
Cinsiyet	Kadın	410	60,4
	Erkek	269	39,6
Okul Türü	Ortaokul	376	55,5
	Lise	303	44,5
Toplam		679	100,0

Veri Toplama Aracı

Öğretmenlerin meslektaşlarıyla takım çalışmasına ilişkin tutumlarının hangi maddelerden oluşabileceği ile ilgili eğitim yönetimi ve denetimi ile rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanlarından olmak üzere 7 uzmandan, ayrıca ve 16 öğretmenden görüş alınmıştır. Takım çalışmasını konu edinen kaynaklar da taranmıştır. Bu şekilde, öğretmenlerin meslektaşları ile olan takım çalışmasına yönelik tutumlarını ifade edebilecek 17 adet likert tipi ölçek maddesine uygun olan ve tek bir yargı içeren madde yazılmıştır. Yazılan maddelerin amaca hizmet edip etmeme durumu, tek bir yargı ölçüp ölçmemesi, açık ve anlaşılır olup olmadığını saptamak için eğitim yönetimi ve denetimi, ölçme ve değerlendirme ve Türkçe eğitimi alanlarından olmak üzere toplam 8 uzmanın değerlendirmesine başvurulmuştur. Değerlendirmeler sonunda, 2 maddenin amaca tam olarak hizmet etmediği, 1 maddenin tutum maddesi olmadığı ve 1 maddenin açık ve anlaşılır olmadığı şeklindeki görüşlere bağlı olarak ölçeğe son şekli verilmiştir. Buna göre ölçekte 13 maddenin yer almasına karar verilmiştir. Ölçek, öğretmenlerin meslektaşlarıyla takım çalışmalarına ilişkin tutumlarını ifade eden 5’li likert 13 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler, “Kesinlikle katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4, Kesinlikle katılıyorum=5” şeklinde puanlanmıştır. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır.

Verilerin Analizi

13 maddelik taslak ölçek, örneklemdeki öğretmenlere uygulanmış, elde edilen veriler SPSS-25 paket programına işlenmiştir. Maddelerin yapı geçerliğinin test edilmesi amacı ile açılımlayıcı faktör analizi, madde geçerliğine kanıt sağlamak amacı ile madde toplam korelasyon analizi, verilerin temel bileşenler analizine uygunluğunu saptamak amacı ile Kaiser-Meyer Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity testleri gerçekleştirilmiştir. Güvenirliği test etmek amacıyla Cronbach Alpha güvenirlilik analizi yapılmıştır. Açılımlayıcı faktör analizinden sonra, 265 öğretmene ölçeğin son şekli uygulanmış ve çapraz geçirme çalışması bağlamında doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu analizden sonra güvenirliliği tekrar test etmek için Cronbach Alpha güvenirlilik analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen uyum iyiliği indekslerinin değerlendirilmesi için Tablo 2’deki Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003) tarafından belirlenen kriterler göz önünde bulundurulmuştur.

Tablo 2

Model Değerlendirmeye Yönelik Öneriler

Fit Measure	Good Fit	Acceptable Fit
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	$2df < \chi^2 \leq 3df$
<i>p</i> value	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 \leq p \leq .05$
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$
<i>RMSEA</i>	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
<i>p</i> value for test of close fit (<i>RMSEA</i> < .05)	$.10 < p \leq 1.00$	$.05 \leq p \leq .10$
Confidence interval (CI)	close to <i>RMSEA</i> , left boundary of CI = .00	close to <i>RMSEA</i>
<i>SRMR</i>	$0 \leq SRMR \leq .05$	$.05 < SRMR \leq .10$
<i>NFI</i>	$.95 \leq NFI \leq 1.00^a$	$.90 \leq NFI < .95$
<i>NNFI</i>	$.97 \leq NNFI \leq 1.00^b$	$.95 \leq NNFI < .97^c$
<i>CFI</i>	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI < .97^c$
<i>GFI</i>	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$
<i>AGFI</i>	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$, close to <i>GFI</i>	$.85 \leq AGFI < .90$, close to <i>GFI</i>

BULGULAR**Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) Geçerlik Çalışması**

Ölçeğin yapı geçerliği temel bileşenler analizine dayalı açımlayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Ölçek, literatür olarak tek faktörlü bir yapıda olduğu için döndürme yöntemleri kullanılmadan tek faktörlü bir yapı gösterip göstermediği kontrol edilmiştir. Verilerin faktör analizine uygunluğunu ortaya koyan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testlerinin sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeğinin (ÖTÇİTÖ) Geliştirilmesi:
Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Tablo 3

KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

KMO Örneklem Uyum Ölçüsü		,92
Bartlett Küresellik Testi	X ²	2166,12
	Sd	78
	p	,000

Tablo 3 incelendiğinde, KMO uyum ölçüsü değerinin 0,92 olduğu görülmektedir. Bu değer, 0,90'larda mükemmel olarak değerlendirilmektedir (Tavşancıl, 2010). KMO uyum ölçüsü değerinin mükemmel nitelikte olduğu yani belirlenen örneklemin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir.

Bartlett Küresellik Testi değeri 2166,12 olup 0,01 düzeyinde manidardır ($X^2_{78}=2166,12$). Bartlett değerinin manidar olması, değişkenler arasında yüksek korelasyonun olduğu, bir diğer ifadeyle veri setinin faktör analizine uygun olduğu anlamına gelmektedir (Kalaycı, 2009). Yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına ilişkin sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları

	Maddeler	Madde Faktör Yüklere	Madde Toplam Korelasyonu
1	Meslektaşlarımla takım çalışması yapmanın okulumu geliştireceğine inanırım.	0,60	0,53*
2	Meslektaşlarımla takım çalışması yapmanın beni geliştireceğine inanırım.	0,70	0,63*
3	Meslektaşlarımla takım çalışması yapmanın okuldaki eğitimin kalitesini yükselteceğine inanırım.	0,64	0,57*
4	Meslektaşlarımla takım çalışması yapmak bana güven verir.	0,74	0,68*
5	Meslektaşlarımla takım çalışması yapmak yaşam tarzıma uygundur.	0,71	0,65*
6	Meslektaşlarımla takım çalışması yapmak bana zevk verir.	0,73	0,66*
7	Meslektaşlarımla takım çalışması yapmak konusunda yeterli olduğuma inanırım.	0,63	0,56*

Bahadır GÜLBAHAR

8	Meslektaşlarımla takım çalışması yapmanın önemli olduğuna inanırım.	0,67	0,60*
9	Meslektaşlarımla takım çalışması yapmanın kişiliğime uygun olduğuna inanırım.	0,72	0,65*
10	Meslektaşlarımla takım çalışması yapmaya açık bir bireyim.	0,69	0,62*
11	Meslektaşlarımla takım çalışması yapmanın yararlı olduğuna inanırım.	0,70	0,63*
12	Meslektaşlarımla takım çalışması yapmak beni mutlu eder.	0,66	0,59*
13	Meslektaşlarımla takım çalışması yapmanın eğitimle ilgili sorunların çözümüne katkıda bulunacağına inanırım.	0,62	0,54*
	Öz Değer	5,99	
	Açıklama Varyansı	%46,06	
	Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı	0,90	

*p<,05

Tablo 4 incelendiğinde, tek faktöre ilişkin öz değerinin 5,99 olduğu ve ondan sonra gelen öz değerlerin 1,00'den küçük olması dolayısıyla ölçeğin tek bir faktörde açıklandığı görülmektedir. Ölçeğin tek bir faktörde toplam varyans değerinin %46,06'sını açıkladığı görülmektedir. Tek faktörlü desenlerde, açıklama varyansının %30 ve daha fazla olması yeterli kabul edilebilir (Tavşancıl, 2010). Dolayısıyla ölçeğin tek faktörde yeterli düzeyde açıklama varyansına sahip olduğu söylenebilir. Ölçek, "Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeği" olarak adlandırılmış ve "ÖTÇİTÖ" olarak kısaltılmıştır.

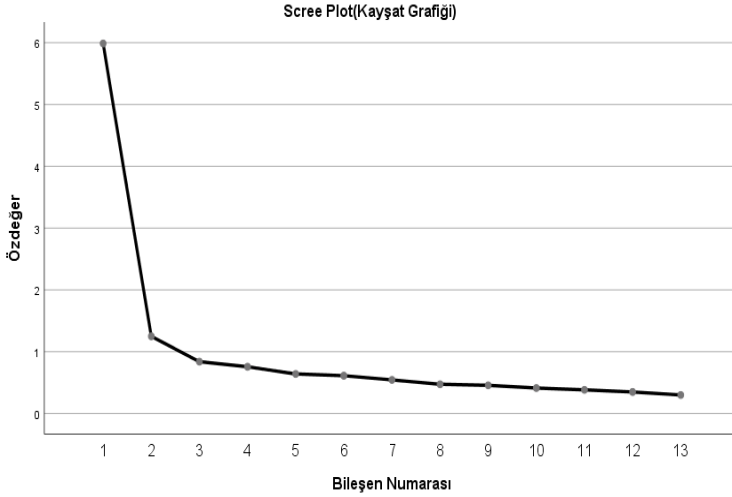
Ölçekteki maddelerin faktör yük değerlerinin ,60 ile ,74 aralığında değiştiği görülmektedir. Bu yük değerlerine göre ölçek tek faktörlüdür ve bütün maddeler ölçekte yer alabilecek yük değerine sahiptir. Bir maddenin yük değeri ,45 kritik değerinin altında ise o madde vasat sayılmalıdır (Tabachnick ve Fidell, 2001). Ölçekte yer alan maddelerin yük değerlerinin ,45 kritik değerinin üzerinde yer alması dolayısıyla 13 maddenin tek faktörlü yapıda çalıştığı görülmektedir.

Tablo 4'te, madde toplam korelasyonu değerlerinin ,53 (M1) ile ,68 (M4) arasında değiştiği ve 0,05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Madde toplam korelasyonları incelendiğinde, ölçeğin geneliyle ölçülmek istenen özelliğin 13 maddeyle ölçülmek istenen özellikle aynı olduğu görülmektedir. Tek faktörlü 13 maddelik yapıda olan ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısına bakıldığında, bu katsayının ,90 olduğu görülmektedir. Likert tipi bir ölçekte yeterli olarak kabul edilebilecek bir güvenirlik katsayısı olabildiğince 1'e yakın olmalıdır (Tezbaşaran, 1997). Kalaycı (2009) ise ,60 ve üzerinde hesaplanan Cronbach Alpha katsayısının kabul edilebilir düzeyde olduğunu dile getirmektedir. Özdamar'a (1999) göre ise bu güvenirlik ,60-,80 arasında ise

Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeğinin (ÖTÇİTÖ) Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

kabul edilebilir, ,80-,90 arasında ise yüksek ve ,90-1,00 arasında ise çok yüksek düzeydedir. Bu kriterler dikkate alındığında, ölçeğin çok yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir.

Ölçeğin tek faktörlü yapıda olduğu ve çok büyük bir kırılma noktasının tek faktörde görüldüğünün kanıtı olarak Şekil 1’de gösterilen Scree-Plot grafiği incelenebilir.



Şekil 1. Scree-Plot Grafiği

Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Geçerlik Çalışması

Tanımlanan yapının doğrulanıp doğrulanmadığı belirlemek farklı bir örnekleme tekrar uygulama yapılmış ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Bu işlem, yapı geçerliğinin bir temsili niteliğindedir. DFA’dan önce çok değişkenli normallik varsayımının sağlanıp sağlanmadığına bakılmış, bunun için Relative Multivariate Kurtosis değeri incelenmiştir. Relative Multivariate Kurtosis = 1.159 > 1.00 olduğu tespit edilmiş, dolayısıyla çok değişkenli normallik varsayımının sağlanmadığı anlaşılmıştır. Bu nedenle Maksimum Likelihood (ML) parametre kestirim yöntemi yerine Robust Maksimum Likelihood (RML) parametre kestirim yöntemine başvurulmuştur (Jöreskog, 2002). RML parametre kestirim yönteminde normal χ^2 değeri yerine Satorra-Bentler (SB) χ^2 hesaplanmıştır. Kurulan DFA modeli ve tek faktörlü ve 13 maddelik yapıda maddelerin t uyum istatistikleri incelendiğinde, uyumsuz

hiçbir maddenin olmadığı saptanmıştır. Diğer uyum indekslerinin değerleri Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5

Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeğinin Geçerlik Çalışmasına İlişkin Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeksi	Yapısal Eşitlik Modeli	Mükemmel Uyum Kriterleri	Kabul Edilebilir Uyum Kriterleri
$\chi^2/ (df)$	212,82/(62) =3,43	$0 \leq \chi^2 \leq 3$	$3 < \chi^2 \leq 5$
RMSEA	0.077	$0 \leq RMSEA \leq 0,5$	$0,05 < RMSEA \leq 0,8$
TLI/NNFI	0.95	$0,97 \leq TLI \leq 1,00$	$0,95 \leq TLI < 0,97$
CFI	0.96	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$
NFI	0.91	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$
AGFI	0,88	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$
GFI	0,92	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$

Tablo 5'te görülen değerlere göre, bütün uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu anlaşılmaktadır (Schermelleh-Engel vd., 2003). Bu sonuç, “Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeği”nin tek faktörlü 13 maddelik yapısının doğrulandığını göstermektedir. “Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeği”ne ait 1. düzey tek faktörlü DFA modeli Şekil 2'de görülmektedir.

Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeğinin (ÖTÇİTÖ) Geliştirilmesi:
Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması



Şekil 2. Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeğine Ait 1. Düzey Tek Faktörlü DFA Modeli

Ölçeğin geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile sınıandıktan sonra tekrar yapılan güvenilirlik analizi sonucunun ,87 olduğu anlaşılmıştır ,80-,90 arasındaki Cronbach Alpha güvenilirlik değerinin yüksek olduğu kabul edilmektedir (Özdamar, 1999). Buna göre, ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra hesaplanan güvenilirliğinin yüksek olduğu saptanmıştır.

SONUÇ

Öğretmenlerin takım çalışmalarının çok önemli bir okul geliştirme stratejisi olduğuna inanılmaktadır. İyi, nitelikli eğitim ve öğretimin olduğu okullarda, öğretmenlerin takım çalışmalarının daha fazla olduğu iddia edilebilir. Öğretmenlerin takım çalışmalarının öğretim kalitesi için bir araç olarak görülmesinin yanı sıra olumlu bir örgüt kültürü oluşumunu desteklediği için okul gelişimine katkıda bulunan bir etken olduğu da kabul edilmektedir (Vogt, 2002). Öğretmenlerin etkili takım çalışmalarını gerçekleştirebilmeleri için takım çalışmasının önemine inanmış olmaları, takım çalışmasıyla ilgili olumlu duygu ve düşüncelere sahip olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerde takım çalışmasına ilişkin tutumu geliştirmek, olumluya dönüştürmek önem arz etmektedir. Bu nedenle öğretmenlerde takım çalışmasına ilişkin tutumu belirlemede kullanılabilir ölçme araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Ulaşılabilen alanyazında, takım çalışması ile ilgili farklı araştırmalarca geliştirilmiş ölçekler saptanmıştır (Atılgan vd., 2010; Baker vd., 2008; Çankaya ve Karakuş, 2010; Tuncer, 2008). Ancak bu ölçeklerden hiçbirinin öğretmenlerin takım çalışmasına ilişkin tutumlarını ölçmeye yönelik olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerde takım çalışmasına ilişkin tutumu ölçmeye yönelik bir ölçeğe ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmayla, öğretmenlerin takım çalışmasına ilişkin tutumlarını belirlemede kullanılabilir bir ölçme aracı geliştirmek amaçlanmıştır. Zira öğretmenlerin takım çalışmasına ilişkin tutumlarını bilmek, takım çalışmalarının verimliliği ve etkililiği açısından önem arz etmektedir. Öğretmenlerin etkili ve verimli takım çalışmaları da okulların amaçlarına ulaşmasını, gelişmesini kolaylaştıracak, hızlandıracaktır.

Araştırmacı tarafından yapılan bu çalışmada, öğretmenlerin takım çalışmasına ilişkin tutumlarının ölçülmesine yönelik, geçerli ve güvenilir 5'li likert tipi "Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeği"nin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Uzman değerlendirmeleri sonunda, 17 maddelik madde havuzundaki 2 madde amaca tam olarak hizmet etmediği, 1 madde tutum maddesi olmadığı ve 1 madde de açık ve anlaşılır olmadığı için çıkarılmıştır. Kalan 13 maddelik ölçme aracı, 2019-2020 Eğitim-Öğretim Yılı Kırşehir merkezdeki devlet okullarında görev yapan farklı branşlardan 414 öğretmene uygulanmış, faktör analizi yapılmış ve bu işlemler sonucunda 13 maddenin de ölçekte yer alabilecek nitelikte olduğu saptanmıştır. Açımlayıcı faktör analiziyle ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin çok yüksek olduğu anlaşılmıştır. DFA ile ölçeğin tek faktör, 13 maddelik yapısının doğrulandığı anlaşılmıştır. Ölçeğin geçerliğinin doğrulayıcı faktör analiziyle

Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeğinin (ÖTÇİTÖ) Geliştirilmesi:
Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

sınanmasından sonra güvenirlilik tekrar hesaplanmış ve güvenirliliğin yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Ölçek, 5’li likert tipi bir ölçektir. Her bir madde; “Kesinlikle katılmıyorum=1”, “Katılmıyorum=2”, “Kararsızım=3”, “Katılıyorum=4” ve “Kesinlikle katılıyorum=5” şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar, öğretmenlerin takım çalışmasına ilişkin olumlu bir tutuma sahip olduğu oldukları, düşük puanlar ise takım çalışmasına ilişkin olumsuz bir tutuma sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır.

Yapılan çalışmalar sonunda, “Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeği” olarak adlandırılan ve “ÖTÇİTÖ” olarak kısaltılan ölçeğin öğretmenlerin takım çalışmasına ilişkin tutumlarını ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu kabul edilmektedir.

KAYNAKÇA / REFERENCES

- Atılğan, H., Demirtaş, H., Bilgin Aksu, M. & Silman, F. (2010). İlköğretim okul yöneticilerine yönelik takım algısı ölçeği geliştirme çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 11(2), 20-44.
- Baker D.P., Krokos K.J. & Amodeo A.M. (2008). *TeamSTEPS teamwork attitudes questionnaire manual*. Rockville, MD, Agency for Healthcare Research and Quality [Included in the TeamSTEPS Instructors Guide.] <https://www.ahrq.gov/sites/default/files/wysiwyg/teamsteps/instructor/reference/teamattitudesmanual.pdf>, Erişim tarihi: 13.03.2020.
- Ballangrud, R., Husebo, S. E. & Hall-Lord, M. L. (2017). Cross-cultural validation and psychometric testing of the Norwegian version of the TeamSTEPS® teamwork perceptions questionnaire. *BMC Health Services Research*, 17(1), 799-809.
- Canakay, E. U. (2006). Müzik teorisi dersine ilişkin tutum ölçeği geliştirme. *Ulusal Müzik Eğitimi Sempozyumu Bildirisi*, 26-28 Nisan 2006, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Cherkowski, S. & Schnellert, L. (2018). Teacher, team, and school change through reciprocal learning. *Teacher Development*, 22(2), 229-248.
- Cüceloğlu, D. (2012). *İnsan ve Davranışı Psikolojisinin Temel Kavramları*. Remzi Kitabevi.

- Çankaya, İ. H. & Karakuş, M. (2010). Okul yöneticilerinin takım liderliği davranışlarına yönelik bir ölçme aracı geliştirme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(2), 167-183.
- Eby, L.T. & Dobbins, G.H. (1997). Collectivistic orientation in teams: an individual and group-level analysis. *Journal of Organizational Behaviour*, 18, 275-295.
- Elma, C. (2004). Öğrenen örgütlerde takım çalışması. Kamile Demir ve Cevat Elma (Der.) *Öğrenen Örgütler* içinde 195-238. Sandal Yayınları.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım.
- Garcia-Marin, J.A. & Zarate-Martinez, E. (2007). A Theoretical review of knowledge management and teamworking in the organizations. *International Journal of Management and Science Engineering Management*, 2(4), 278-288.
- Hardingham, A. (1997). *Takım Çalışması (A. Bora ve O. Cankoçak, Çev.)*. İlkaynak Kültür ve Sanat Ürünleri LTD.ŞTİ. (1995).
- Hwang, J. I. & Ahn, J. (2015). Teamwork and Clinical error reporting among nurses in Korean hospitals. *Asian Nursing Research*, 9(1), 14-20.
- Jöreskog, K. G. (2002). *Structural equation modeling with ordinal variables using LISREL*. <http://www.ssicentral.com/lisrel/techdocs/ordinal.pdf>, Erişim tarihi: 18.04.2017.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1988). *İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş*. Evrim yayıncılık.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil yayıncılık.
- Katzenbach, J. R. & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating The High-Performance Organization*. Harward Business Press.
- Kutsyruba, B. (2011). Teacher collaboration, mentorship, and intergenerational gap in Post-Soviet Ukrainian schools. *International Journal of Educational Reform*, 20(3), 226-255.
- Leonard, L. J. & Leonard, P. E. (2005). Achieving professional community in schools: the administrator challenge. *Planning and Changing*, 36(1), 23-49.

Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeğinin (ÖTÇİTÖ) Geliştirilmesi:
Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

- Lekic, S., Bogetic, S. & Randic, D. (2011). The influence of teams and team work on competitiveness of enterprises. *I. International Symposium Engineering Management And Competitiveness*, June 24-25, Zrenjanin, Serbia, 167-172.
- Luecke, R. (2008). *Bir Ekip Yaratmak: Güçlü ve Etkili Ekip Kurma Yeteneği*. (S. Büyükarşan, Çev.). Kültür yayımları (2004).
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Kaan kitabevi.
- Özler, D. E. & Koparan, E. (2006). Takım performansına etki eden takım çalışmasına ilişkin faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 1-29.
- Ronfeldt, M., Farmer, S., Mcqueen, K. & Grissom, J. (2015). Teacher collaboration in instructional teams and student achievement. *American Educational Research Journal*, 52, 475-514.
- Shapira-Lischshinsky, O. & Aziel, V. (2010). Team culture perceptions, commitment and effectiveness: teamwork effects. *Educational Practice and Theory*, 32, 33-56.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & 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.
- Sims, R. R. (2002). *Managing Organisational Behavior*. Quorum Books.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Harper & Row.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Nobel yayıncılık.
- Tezbaşaran, A. (1997). *Likert Tipi Ölçek Hazırlama Kılavuzu*. E-Kitap.
- Tschida, C. M., Smith, J. J. & Fogarty, E. A. (2015). It just works better: introducing the 2:1 model of co-teaching in teacher preparation. *The Rural Educator*, 36, 11-26.
- Tuckman, B.W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.

- Tuncer, U. Ç. (2008). *İnsan Kaynaklarının Psiko-Sosyal Bakımdan Geliştirilmesi Amacıyla Hazırlanan Gelişim Programlarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma: MAN Türkiye A.Ş. Örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turgut, M. F. (1992). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Metotları*. Saydam Matbaacılık.
- Uğurlu, A. (2012). *Deneyimsel Öğrenmeye Dayalı Takım Çalışmasını Geliştirici Rekreasyonel Aktivitelerin Takım İklimi Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Van Dam, K., Schipper, M. & Runhaar, P. (2010). Developing a competency-based framework for teacher's entrepreneurial behaviour. *Teaching and Teacher Education*, 26, 965-971.
- Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E. & Kyndt, E. (2015). Teacher collaboration: a systematic review. *Educational Research Review*, 15(1), 17-40.
- Vogt, F. (2002). Teacher teamwork - supportive cultures and coercive policies. *Annual Conference of the British Educational Research Association*, 12-14 September 2002, University of Exeter, England. <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/00002159.htm>, Erişim tarihi: 12.03.2020.
- Yardımcı, F., Beytut, D., Muslu, G. & Ersun, A. (2012). Ekip çalışması tutumları ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13, 131-137.
- Zincirkıran, M., Emhan, A. & Yasar, M. F. (2015). Analysis of teamwork, organizational commitment and organizational performance: a study of health sector in Turkey. *Asian Journal of Business and Management*, 3(02), 173-182.