



ISSN: 2146-1961

Akkaya, B. & Bay-Dönertaş, A. (2023). Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları: Ölçek Geliştirme Çalışması, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 14(53), 885-902.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoess.3360>

Makale Türü (ArticleType): Araştırma Makalesi

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜT YARARINA ETİK DIŞI DAVRANIŞLARI: ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI¹

Burcu AKKAYA

Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, Eskişehir, Türkiye, akkaya.eyt@gmail.com
ORCID: 0000-0002-4571-9065

Aysun BAY DÖNERTAŞ

Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, Eskişehir, Türkiye, aysunbay@gmail.com
ORCID: 0000-0003-1219-7181

Gönderim tarihi: 28.05.2023

Kabul tarihi: 14.08.2023

Yayım tarihi: 01.09.2023

Öz

Bu çalışma okul yöneticilerinin örgüt yararına etik dışı davranışlarına ilişkin öğretmen algılarını saptamak üzere geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmeyi amaçlamaktadır. Alanyazın incelemesi ve alan uzmanlarının görüşleri sonucunda oluşturulan Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği (OYEDDÖ) 5'li Likert tipindedir. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), ortaya çıkan alt boyutların oluşturduğu yapının geçerliğini test etmek için ise Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. AFA sonucunda 21 madde ve 3 boyuttan oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Ölçeğin birinci alt boyutu "imaj", ikinci alt boyutu "finans" ve üçüncü alt boyutu "öğrenme iklimi" olarak isimlendirilmiştir. Ölçekte, başlangıç özdeğeri 1'in üzerinde olan üç faktör olduğu, bu üç faktörün varyansa yaptığı katkının toplamda %65.47 olduğu belirlenmiştir. DFA sonucunda $\chi^2/sd = 2.25$, RMSEA= .067, RMR= .034, SRMR= .064 ve CFI= .89 bulunmuştur. Bütün uyum indeksleri kabul edilir düzeydedir. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı; ölçek bütünü için $\alpha = .975$, imaj alt boyutu için $\alpha = .945$, finans alt boyutu için $\alpha = .939$ ve öğrenme iklimi alt boyutu için $\alpha = .88$ olarak hesaplanmıştır. Madde toplam test puan korelasyonları da .33 ile .66 arasında değişmektedir. Sonuçlar geliştirilen ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu doğrulamaktadır.

Anahtar kelimeler: Örgüt yararına etik dışı davranış, etik, ölçek geliştirme, örgütsel davranış, okul yöneticisi.

¹ Bu araştırma EYFOR14 Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu'nda (3-7 Mayıs 2023/Antalya) aynı başlıkla sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

SCHOOL ADMINISTRATORS' UNETHICAL PRO-ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: SCALE DEVELOPMENT

ABSTRACT

This study aims to develop a valid and reliable measurement tool to determine teacher perceptions of unethical pro-organizational behavior of school administrators. School Administrators' Unethical Pro-Organizational Behavior Scale (SAUPBS), which was created as a result of the literature review and the opinions of field experts, is of the 5-point Likert type. Exploratory Factor Analysis (EFA) was performed to test the construct validity of the scale and Confirmatory Factor Analysis (CFA) was performed to test the validity of the structure formed by the resulting sub-dimensions. As a result of EFA, a measurement tool consisting of 21 items and 3 dimensions was obtained. The first sub-dimension of the scale is named "image", the second sub-dimension is called "finance" and the third sub-dimension is called "learning climate". On the scale, it was determined that there were three factors with an initial eigenvalue above 1, and the contribution of these three factors to variance was 65.47% in total. The CFA result was $\chi^2/df = 2.25$, RMSEA= .067, RMR= .034, SRMR= .064 and CFI= .89. All compliance indices are acceptable. Cronbach Alpha reliability coefficient; $\alpha = .975$ for the scale whole, $\alpha = .945$ for the image sub-dimension, $\alpha = .939$ for the finance sub-dimension and $\alpha = .88$ for the learning climate sub-dimension. Item total test score correlations also ranged from .33 to .66. The results confirm that the developed scale is valid and reliable.

Keywords: Unethical pro-organizational behavior, ethics, scale development, organizational behavior, school administrator.

GİRİŞ

Etik yalnızca akademik bir çalışma, bilimsel bir bilgi birikimi ya da belli bir zümrenin işine yarayan bir araç değil, aksine bir şeyden sorumlu tutulmak, bir ödevi yüklenmek, suçlanmak, takdir edilmek ya da kınanmak gibi tamamen günlük yaşam pratiği içerisinde gerçekleşen olaylarla ilgili olacak kadar doğal sorgulama süreçlerinden oluşmaktadır. Bu sorgulama sürecinde etiğin görevi bireye ahlaki olanı/bulunanı öğretmek ya da dayatmak değil, ahlaki olanla/bulunana ilgi bilgi birikimi sunmaktır. Etik yalnızca ahlaki davranış kalıplarıyla ilgili bilgi birikimine katkıda bulunmakla kalmaz, aynı zamanda bu kalıpların tanımlanması, tasvir edilmesi, çözümlenmesi, eleştirel bakış açısıyla değerlendirilmesinde de etkin rol oynar. Ancak etik tüm bunların koşulsuz kabul edilmesini savunmaz aksine bilgi birikimine dair sunduklarının bireyler tarafından akıl yoluyla kavranmasını bekler. Bu beklenti bir anlamda etik davranmak isteyen bireylere sunulan stratejik yol haritaları ve karşılaşılan etik sorunlara ilişkin geliştirilen çözüm seçenekleri ile bireyin ussal olarak kendi haklı gerekçelerine varabilmesi için ona yardımcı olmak anlamına gelmektedir (Akkaya, 2020). Etik; bireylerin, doğru ile yanlış ayırt etme ereğiyle kullandıkları doğru ve yanlış ölçülerini ifade eden (Aydın, 2014), nasıl davranacağı konusunda bireye yol gösteren standartlar topluluğu (Gökçe ve Örselli, 2011) olarak tanımlanmaktadır. Bir davranışın, doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü, erdemli ya da kusurlu olduğunu neyin belirlediğini anlamaya çalışan etik (Aydın, 2014); neyi istememiz, hissetmemiz, yapmamız ve nasıl olmamız gerektiğini araştırmaya yönelik felsefi bir sorgulamadır (Darwall, 1998). Nuttall'a (1997) göre etik, bireylerin ahlaki yargılarını ve yine ahlaka ilişkin kullandıkları terimlerin niteliğini analiz eder. Ahlaki eylemin bilimi olarak da nitelendirilebilen etik, felsefenin bir disiplini. Başka bir deyişle bu disiplin, insan pratiğini mevcut ahlaki koşullar perspektifinden araştırır. Etik bağlamında ahlakilik, bir eylemi iyi bir eylem olarak tanımlamayı mümkün kılan niteliğe karşılık gelmektedir (Pieper, 2012).

Alanyazında etiğin gündelik yaşamda derinlemesine irdelenmesine örnekler bulunmaktadır. Bunlardan biri Simon Blackburn'e (2001) aittir. Yazar Ethics (Etik) isimli kitabında, bireylerin fiziksel çevreye duyarlı olmayı öğrendikleri andan itibaren etikten söz edilebileceğinden bahsetmiştir. Yazara göre, insanoğlu çevresine bağlı ve bağımlı olduğunun, onu yok edebilecek güçte olduğunun farkında aynı zamanda da bunu gerçekleştirdiğinde kendisinin yok olacağını da bilincindedir. Fakat ne yazık ki çoğu insan bu bağlamın ahlaki kısmının ve etik ortamların önemini kavrayabilecek duyarlılığa erişebilmiş değildir. Etik elbette ki genel iyinin, genel doğrunun ya da genel faydanın sağlanmasında önemli rol oynar. Ancak etiğin en temel amacı bireyin tek başına karar verdiği durumlarda dahi, bireysel faydanın yanında genel faydayı da göz önünde tutmasını, herhangi bir otorite, zorlayıcı bir güç, hesap verilecek kişi veya zümreye bağlı kalmadan ve boyun eğmeden kararlar alabilmesini ve buna uygun davranmasını öğretebilmektir (Akkaya, 2020). Ancak bazı durumlarda bireyler etik değil de etik dışı davranıldığında genel faydanın daha yüksek olabileceğini düşünmekte bu nedenle de görev yaptıkları örgüt yararına bazı etik ihlallerde bulunabilmektedirler. Bu türden davranışlar alanyazında; örgüt yararına etik dışı davranış, örgüt yanlı etik olmayan davranış, etik olmayan örgüt yanlı davranış gibi kavramlar aracılığı ile tanımlanmaktadır.

Örgüt yararına etik dışı davranış, temelde örgütün işleyişine olumlu katkı sağlamayı amaçlayan davranışlardan oluşmaktadır. Bu türden davranışlar Umphress ve Bingham (2011) tarafından "örgüt veya örgüt üyelerinin

(örneğin örgüt liderleri) örgütün etkin işleyişini sağlamayı amaçlayan ve temel toplumsal değerleri, adetleri, yasaları veya uygun davranış standartlarını ihlal eden eylemleri" olarak tanımlanmıştır. Örneğin; örgütün ürettiği ürünlerin kusurlarının müşterilerden saklanması ve bu yolla örgütün zarar etmesinin önlenmesi etik dışıdır ancak örgüt bağlamında düşünüldüğünde örgütün yararınadır. Bu tür davranışların kısa vadede örgüte fayda sağladığı örneklere rastlamak mümkündür ancak uzun vadede örgütün büyük zarar gördüğü de görülmüştür (Wang ve ark., 2022). Kısaca, örgüt yararına etik dışı davranışlar (bilgi saklamak, olumsuzlukları gizlemek vb.) kısa vadede örgüte yardımcı olan eylemlerdir. Bu tür eylemler çoğunlukla kişisel çikardan çok örgütün yararına yöneliktir (Hosain, 2019). Umphress ve Bingham'a (2011) göre, bir davranışın "örgüt yararına etik dışı davranış" kapsamında değerlendirilebilmesi için şu üç boyutun dışında kalması gerekmektedir:

- (i) Hatalar, bilinçsizce gerçekleştirilen ihmaller: Bu tür eylemler örgüte fayda sağlama amacı taşımamaktadır.
- (ii) Sonucu fayda sağlamayan davranışlar: Fayda sağlamayı amaçlayan ancak amacına ulaşamayan eylemler bu boyutta yer almaktadır.
- (iii) Çıkar odağı: Bireysel çıkar hedefleyen eylemler bu boyutta yer almaktadır. Oysaki örgüt yanlısı etik dışı davranışta bireysel değil genel/örgütsel fayda hedeflenir.

Örgüt yararına etik dışı davranışların (ÖYEDD) kısa vadede örgüte fayda sağladığı örneklere rastlamak mümkündür ancak uzun vadede örgütün büyük zarar gördüğü de görülmüştür (Wang ve ark., 2022; Hosain, 2019). Bu nedenle bu türden davranışların tespit edilmesi büyük önem arz etmektedir. Örgütsel psikolojinin yeni bir boyutunu oluşturan ÖYEDD, henüz sınırlı sayıda araştırmaya konu edilmiştir. Uluslararası alanyazında ÖYEDD'i ölçmeye yönelik ilk ölçek Umphress ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra Xia (2014), bu ölçeğe dayalı olarak ÖYEDD'in nedenlerini ve sonuçlarını incelemiş; tek boyutlu yapının eksikliğine dikkat çekmiş ve ÖYEDD'i örgüt yanlısı ve özgeciliğe dayalı iki boyutlu yapısal bir kavram olarak tanımlamıştır. Wang ve arkadaşları (2018) ise önceki çalışmaların bireysel davranışa odaklandığını öne sürmüş ve ÖYEDD'i bireysel ve örgütsel davranış olarak boyutlandırmışlardır. Ulusal alanyazında ise ÖYEDD ile ilgili ölçek çalışması Aksoy-Kürü (2022) tarafından yapılmıştır. Adı geçen araştırmacı Umphress ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasını yapmış ve ölçeğin orijinal ölçekteki faktör yapılanmasındaki gibi tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin görev ve sorumluluklarını etik ilkeler çerçevesinde gerçekleştirmesi beklenen bir durum iken, bazı durumlarda örgüt yararına etik dışı davranışlar sergiledikleri görülebilmektedir. Yukarıdaki açıklamalardan hareketle; okul yöneticilerinin örgüt yararına sergilediği etik dışı davranışların şu ölçütleri taşıması gerektiği söylenebilir: (i) davranış kasıtlı ve örgüte fayda sağlama niyetiyle yapılmış olmalıdır, (ii) davranışın sonucu okul örgütüne fayda sağlamış olmalıdır, (iii) davranış bireysel çıkar içermemelidir.

Okul yöneticilerinin okul örgütünün yararına sergilediği etik olmayan davranışları; her ne kadar etik ilkelere, hukuk kurallarına, toplumsal adet ve değerlere uygun olmasa da okul örgütünün etkin şekilde işleyişini teşvik

etmeyi amaçlamaktadır. Dolayısıyla bu türden davranışların tespit edilmesi de önemlidir. Bu nedenle bu çalışmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma “Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği (OYEDDÖ)”ni geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Geliştirilen Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği geçerlik kanıtları nasıldır?
2. Geliştirilen Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği güvenilirlik kanıtları nasıldır?

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, örnekleme, verilerin toplanması, uygulama, geçerlik ve güvenilirlik analizleri ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Araştırma Deseni

Bu çalışma kesitsel bir tarama araştırmasıdır (ölçek geliştirme çalışmasıdır). Aynı gruptan tek seferde veri toplanması çalışmanın kesitsel boyutunu; bireylerin inanç, bilgi, tutum gibi özelliklerinin tanımlanması da çalışmanın tarama boyutunu anlatmaktadır (Frenkel ve Wallen, 2006). Bu çerçevede örgüt yararına etik dışı davranış ile ilgili ulusal ve uluslararası alanyazın ayrıntılı bir biçimde taranmış ardından bu alanyazın taramasından elde edilen bilgilere dayalı olarak bir madde havuzu oluşturulmuştur. Ölçek geliştirme çalışmalarında alanyazın taramasına dayalı olarak madde yazımı tündengimsel madde yazım yöntemi olarak adlandırılmaktadır (Boateng ve ark., 2018). Oluşturulan madde havuzuna uzman görüşleri alınarak son şekli verildikten sonra verilerin toplanması aşamasına geçilmiş ve toplanan veriler aracılığıyla ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları tamamlanmıştır. Bu araştırma için Bartın Üniversitesi Etik Kurulu’ndan 16.03.2023 tarih ve E-23688910-050.01.04-2300026234 nolu sayı ve 2023-SBB-0133 nolu protokol ile etik kurul izni alınmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın verileri pilot ve ana uygulama olmak üzere iki farklı örneklem grubundan maksimum çeşitliliği sağlayacak şekilde toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen öğretmenler oluşturmaktadır. Pilot uygulamada AFA için 292 kişilik bir örneklem grubuna, ana uygulamada DFA için 290 kişilik başka bir örneklem grubuna ulaşılmıştır. Ulaşılan gözlem sayıları hem AFA hem de DFA için alanyazında belirtilen gözlem sayılarına uygundur (Child, 2006; Fabrigar ve Wegener, 2012).

Araştırmanın pilot uygulama (AFA uygulaması) örnekleminde yer alan katılımcıların kişisel değişkenlere göre dağılımı Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Kişisel Değişkenlere Göre Pilot Uygulama Örnekleminde Yer Alan Öğretmen Sayıları

Değişken	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Kadın	113	38,7
	Erkek	179	61,3
Yaş	22-30	40	13,7
	31-40	116	39,7
	41-50	90	30,8
	51 ve üzeri	46	15,8
Öğrenim Durumu	Lisans	222	76
	Lisansüstü	70	24
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	36	12,3
	6-10 yıl	38	13
	11-15 yıl	62	21,2
	16-20 yıl	55	18,8
Mevcut Yöneticiyle Çalışma Süresi	21 yıl ve üzeri	101	34,6
	1-4 yıl	220	75,3
	5-8 yıl	72	24,7
Kariyer Basamağı	Öğretmen	93	31,8
	Uzman Öğretmen	171	58,6
	Başöğretmen	28	9,6
Toplam		292	100

Tablo 1'e göre; pilot uygulama katılan öğretmenlerin 113'ü (%38,7) kadın ve 179'u (%61,3) erkektir. Öğretmenlerin 40'ı (%13,7) 22-30 yaş aralığında, 116'sı (%39,7) 31-40 yaş aralığında, 90'ı (%30,8) 41-50 yaş aralığında, 46'sı (%15,8) 51 yaş ve üzerindedir. Öğrenim durumu lisans olan öğretmenler 222 (%76), lisansüstü olan öğretmenler ise 70'tir (%24). Öğretmenlerin 36'sı (%12,3) 1-5 yıl arasında, 38'i (%13) 6-10 yıl arasında, 62'si (%21,2) 11-15 yıl arasında, 55'i (%18,8) 16-20 yıl arasında, 101'i (%34,6) 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahiptir. Mevcut yöneticisiyle çalışma süresi 1-4 yıl arasında olan öğretmenlerin sayısı 220 (%75,3), 5-8 yıl arasında olan öğretmenlerin sayısı ise 72'dir (%24,7). Katılımcıların öğretmenlik mesleğindeki kariyer basamakları incelendiğinde; 93'ü (%31,8) öğretmen, 171'i (%58,6) uzman öğretmen, 28'i (%9,6) ise başöğretmendir.

Araştırmanın ana uygulama (DFA uygulaması) örnekleminde yer alan katılımcıların kişisel değişkenlere göre dağılımı Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Kişisel Değişkenlere Göre Ana Uygulama Örnekleminde Yer Alan Öğretmen Sayıları

Değişken	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Kadın	209	72,1
	Erkek	81	27,9
Yaş	31-40	108	37,2
	41-50	111	38,3
	51 ve üzeri	71	24,5
Öğrenim Durumu	Lisans	210	72,5
	Lisansüstü	80	27,5
Mesleki Kıdem	6-10 yıl	30	10,4
	11-15 yıl	45	15,5
	16-20 yıl	76	26,2
	21 yıl ve üzeri	139	47,9
Mevcut Yöneticiyle Çalışma Süresi	1-4 yıl	155	53,4
	5-8 yıl	91	31,4
	9 yıl ve üzeri	44	15,2
Kariyer Basamağı	Öğretmen	49	16,9
	Uzman Öğretmen	210	72,4
	Başöğretmen	31	10,7
Toplam		290	100

Tablo 2'ye göre; ana uygulama katılan öğretmenlerin 209'u (%72,1) kadın ve 81'i (%27,9) erkektir. Öğretmenlerin 108'i (%37,2) 31-40 yaş aralığında, 111'i (%38,3) 41-50 yaş aralığında, 71'i (%24,5) 51 yaş ve üzerindedir. Öğrenim durumu lisans olan öğretmenler 210 (%72,5), lisansüstü olan öğretmenler ise 80'dir (%27,5). Öğretmenlerin 30'u (%10,4) 6-10 yıl arasında, 45'i (%15,5) 11-15 yıl arasında, 76'sı (%26,2) 16-20 yıl arasında, 139'u (%47,9) 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahiptir. Mevcut yöneticisiyle çalışma süresi 1-4 yıl arasında olan öğretmenlerin sayısı 155 (%53,4), 5-8 yıl arasında olan öğretmenlerin sayısı ise 91(%31,4), 9 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin sayısı ise 44'tür (%15,2). Katılımcıların öğretmenlik mesleğindeki kariyer basamakları incelendiğinde; 49'u (%16,9) öğretmen, 210'u (%72,4) uzman öğretmen, 31'i (%10,7) ise başöğretmandir.

Verilerin Toplanması

Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği'nin Geliştirilmesi

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen "Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği" kullanılmıştır. Söz konusu ölçeği geliştirme sürecinde DeVellis (2016) tarafından önerilen şu ölçek geliştirme adımları takip edilmiştir:

Tablo 3. Ölçek Geliştirme Adımları

Adımlar	Açıklama
Adım 1	Neyi ölçmek istediğinizi açıkça belirleyin.
Adım 2	Madde havuzu oluşturun.
Adım 3	Kullanacağınız madde/ölçek türüne karar verin (yaşa göre, ölçülen özelliğe göre vb.)
Adım 4	Maddeler için uzman görüşü alın.
Adım 5	Geçerlik maddesi (kontrol maddesi) eklemeyi düşünün.
Adım 6	Pilot uygulamasını yapın.
Adım 7	Maddeleri değerlendirin.
Adım 8	Ölçeğin uzunluğuna karar verin ve son haline getirin.

Ölçek geliştirme süreci "örgüt yararına etik dışı davranış" kavramının belirlenmesi ile başlamıştır. Sonrasında ilgili alanyazın taranmış konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelenmiştir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin örgüt yararına sergileyebilecekleri etik dışı davranışları ölçek maddesi şeklinde ifade edilerek 40 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuş ve ölçek formatına maddeler yerleştirilmiştir. Ölçek taslağında yer alan maddelere ilişkin görüşler eşit aralıklı ölçeklerle cevaplandırılacak şekilde hazırlanmış, eğitim yönetimi ve teftişi alan uzmanları ile ölçme-değerlendirme alan uzmanının görüşüne sunulmuştur. Bu bağlamda ölçeğe ilişkin 10 akademisyen uzman görüşü belirtmiştir. Bu görüşler bağlamında, havuzda bulunan bazı benzer maddeler çıkarılmış, yeni maddeler yazılmış, bazı maddelerde de düzeltmeler yapılmıştır. Ölçeğin uzman görüşleri doğrultusunda revize edilme işlemi sonrasında 28 maddelik yeni bir ölçek taslağı oluşturulmuştur. "Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği" maddelerinin cevaplanmasında "her zaman", "sıklıkla", "bazen", "nadiren", "neredeyse hiç" şeklinde beşli Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır.

28 maddelik yeni ölçek taslağından “Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği”ni geliştirebilmek için pilot ve ana uygulama olmak üzere iki farklı uygulama yapılmıştır. Bu bağlamda veri toplama sürecinin standart bir şekilde yürütülebilmesi için araca bir yönerge hazırlanmış ve katılımcılara sunulmuştur. Veriler çevrimiçi form aracılığı ile toplanmıştır. Pilot uygulama verilerinin analizi ile madde sayısı 21’e indirilmiş ve ölçeğe son hali verilmiştir. Ana uygulama verileri, bu form aracılığı ile toplanmıştır.

Verilerin Analizi, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Ölçeğin geçerlik kanıtlarının ortaya konması için açımlayıcı (AFA) ve doğrulayıcı (DFA) faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama sonrasında açımlayıcı faktör analizi (AFA), ana uygulama sonrasında ise doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Faktör analizinin yapılabilmesi için bazı varsayımlar mevcuttur. Bu varsayımlar; örneklem büyüklüğünün uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi ile Barlett’s Küresellik Testi sonuçlarını kontrol etmek, normallik varsayımının karşılanıp karşılanmadığını test etmek amacıyla çarpıklık-basıklık katsayılarına bakmak, çoklu doğrusallık ve tekliklik sorunun olup olmadığı kontrol etmek şeklindedir (Çokluk ve ark., 2012). Veri setinin faktör analizi varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı ilgili istatistiksel yöntemlerle (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi, Barlett’s Küresellik Testi, çarpıklık-basıklık katsayıları, çoklu doğrusallık ve tekliklik) kontrol edilmiştir.

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları için 292 katılımcıyla bir pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS programıyla çözümlenmiştir. Öncelikle uç değerler, regresyon analizi ile mahalonobis uzaklıkları hesaplanarak bulunmuştur. Ki-kare tablosunda ($\chi^2 < 0.001$)’den düşük değere sahip olan veriler için silme işlemi gerçekleştirilmiştir (Tabacnick ve Fidell, 2015a). Veri setinde ilgili düzenlemeler yapıldıktan sonra örneklem büyüklüğü 285 olmuştur. Faktör analizinin sağlıklı sonuçlar verebilmesi için örneklem büyüklüğünün yeterli olması önemli bir varsayımdır. Kline (1994) faktör analizinin uygulanması için örneklem büyüklüğünün, madde sayısının en az iki katı kadar olması gerektiğini vurgulamaktadır (Akt. Çokluk ve ark., 2012). Bu durumda, 285 katılımcıdan oluşan örneklemin faktör analizini gerçekleştirmek için yeterli olduğu söylenebilir.

AFA sonucunda ortaya çıkan alt boyutların oluşturduğu yapının geçerliğini test etmek amacıyla DFA yapılmıştır. DFA; I. tip hatalardan korunmak, manidarlık düzeylerinin dikkatle gözlenmesi ve çapraz bir doğrulama yapılması kaydıyla en iyi modeli oluşturmak için yapılmaktadır (Tabacnick ve Fidell, 2015a). DFA sonuçları yorumlanırken yol şemasındaki t değerleri Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı (χ^2/sd), RMSEA, RMR, SRMR, CFI uyum indeksleri incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda DFA model uyumunun yeterlik düzeyi değerlendirilmiştir. Veri toplama aracının güvenirliliğinin bir ölçütü olarak Cronbach Alfa (α) iç tutarlılık katsayısı ölçekte yer alan her bir alt boyut için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Aynı zamanda madde toplam test puanı korelasyonları da hesaplanmıştır.

BULGULAR

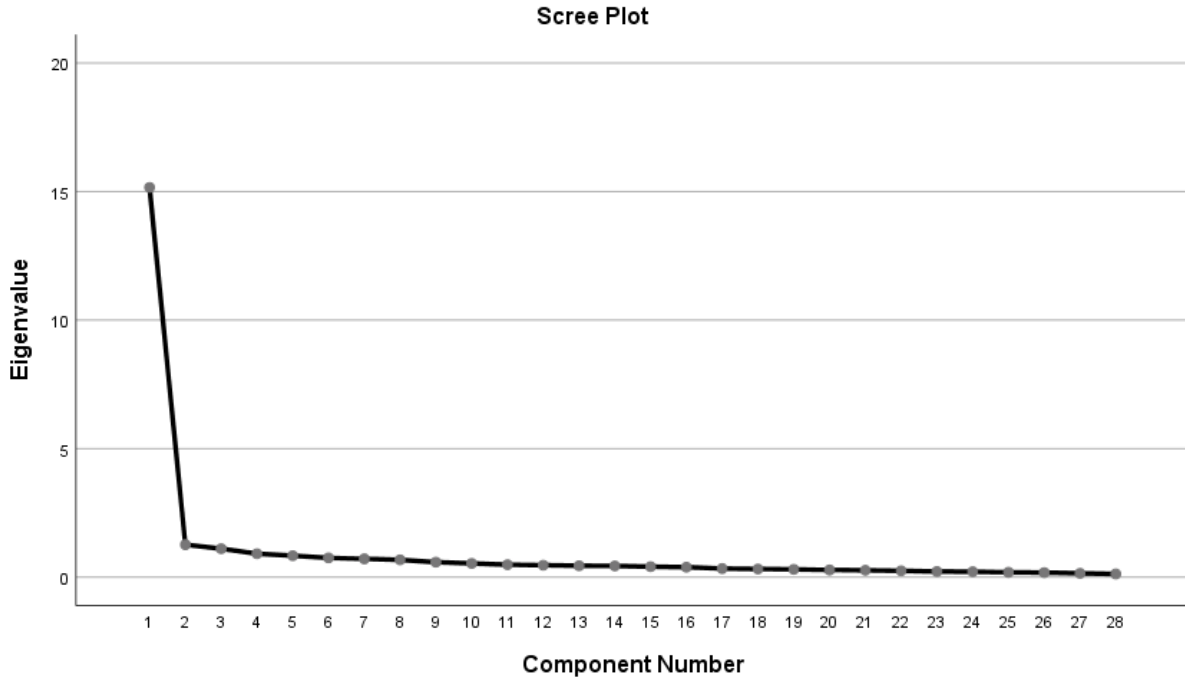
Bu başlık altında, "Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği" geliştirilirken yapılan istatistiksel analizlere değinilmiştir.

AFA Bulguları

Öncelikle faktör analizine ilişkin varsayımlar sınanmıştır. İlk olarak; örneklem büyüklüğü açısından veri yapısının uygunluğunu değerlendirmek amacıyla için; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ile Barlett's Testi anlamlılık düzeyi değerlendirilmiştir. Buna göre; KMO değerinin (.960), Barlett's Testi anlamlılık değerinin ise ($p=.000$) olduğu görülmüştür. Pallant (2015), korelasyon matrislerinin faktörlenebilmesi için KMO değerinin (.60) ve üzeri, Barlett's Testi sonuçlarının anlamlılık düzeyinin ($p=.05$) ya da daha küçük olması gerektiğini belirtmektedir. Analiz sonucunda elde edilen KMO ve Barlett's Testi sonuçları, maddelerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizinin varsayımlarından biri maddelerin normallığının kontrol edilmesidir. Bunun için, çarpıklık ve basıklık katsayıları ile grafiksel çıktılar incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin sıfıra yakın olması dağılımın normal olduğunu gösterir. Çoğu zaman bu değerlerin ± 1.0 arasında olması mükemmel kabul edilir. Hatta bu değerlerin ± 2.0 arasında olması da kabul edilebilirdir (George ve Mallery, 2016). Buna göre dağılımın çarpıklık-skewness değerinin (-.491), basıklık-kurtosis değerinin (.539) olduğu görülmüştür. Bu değerler ± 1.0 arasında olduğundan normallik varsayımlarından birinin karşılandığı söylenebilir. Bütün bunlara ek olarak maddelerin normallığı grafiksel yöntemlerle; histogram, Q-Q nokta grafiği ve kutu-bıyık grafiği ile değerlendirilmiş (Tabacnick ve Fidell, 2015a; Durmuş ve ark., 2011), incelemeler sonucunda maddelerin normal dağılıma yakın bir dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Faktör analizinin bir diğer varsayımı ise maddeler arasında çoklu doğrusallık ve teklik sorununun olmamasıdır. Bunu değerlendirmek için; maddeler arasındaki korelasyonlar, korelasyon matrisi tablosu aracılığıyla incelenmiştir. Bütün maddelerin, (.30) ile (.90) arasında bir değerde korelasyona sahip olduğu (Çokluk ve ark., 2012; Tabacnick ve Fidell, 2015b) dolayısıyla maddeler arasında çoklu doğrusallık ve teklik sorununun olmadığı görülmüştür.

Veri setinde yer alan değişkenlerin faktör analizi varsayımlarını karşıladığının tespit edilmesi üzerine, okul yöneticilerinin örgüt yararına etik dışı davranışlarından oluşan 28 madde için AFA gerçekleştirilmiştir. AFA sonucunda açıklanan toplam varyans tablosu incelenmiştir. Kaç faktörün çıkarılacağına karar vermek için; Kaiser kriterine göre 1 ve daha üstünde öz değere (eigen values) sahip olan faktörlere bakılmıştır. Bunun için açıklanan toplam varyans tablosunda başlangıç öz değerleri incelenmiştir (Pallant, 2015). Faktör sayısına karar verirken izlenebilecek bir diğer yol, yamaç-birikinti grafiğini incelemektir. Catell grafikteki kırılma noktalarının incelenerek kırılma noktasının üzerinde kalan noktaların faktör sayısı olarak belirlenebileceğini ve bu faktörlerin veri setinde yer alan varyansın açıklanmasına en fazla katkıyı sağlayacağını belirtmektedir (Akt; Pallant, 2015). Şekil 1'de yamaç-birikinti grafiği verilmiştir.



Şekil 1. Yamaç-Birikinti Grafiği

Şekil 1’de verilen diyagram incelendiğinde grafikte görünen eğrinin düzleşmeye başladığı nokta faktör sayısı olarak kabul edilmiştir. Buna göre, bu ölçeğin faktör sayısı üç olarak belirlenmiştir. Bu belirleme ölçeğin kuramsal alt yapısına da uygundur.

Üç faktörlü yapının yorumlanmasına katkı sağlamak amacıyla varimax döndürme işlemi gerçekleştirilmiştir. Döndürme; faktör ve maddeler arasındaki korelasyonları en üst düzeye çıkarmak, düşük olanları ise en aza indirmek için kullanılmaktadır. Varimax döndürme tekniği; her bir faktördeki yüklerin varyansını en üst düzeye çıkararak, faktörlerin karmaşıklığını en alt düzeye indirmektedir. Maddelere ait döndürülmüş sonuçlar yorumlanırken ilk olarak (.45)’in altında faktör yük değerine sahip olan maddeler kontrol edilmiştir (Tabacnick ve Fidell, 2015b). İlk analizde bütün maddelerin faktör yük değerlerinin (.60) ve üzerinde olduğu görülmüştür. Bunun yanında bazı maddelerin birden fazla faktör altında yakın değerler aldığı, binişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Bir maddenin binişik olması için, iki ya da daha fazla faktörde sahip olduğu yük değerleri arasındaki farkın (.10)’dan küçük olması gerekir (Çokluk ve ark., 2012). Binişiklik gösteren maddeler (10, 11, 12, 18) analizden çıkarılarak AFA tekrarlanmıştır. Binişik olan toplam yedi madde devre dışı bırakılarak ölçek son haline getirilmiştir.

Okul yöneticilerinin örgüt yararına etik dışı davranışlarını ölçmeyi amaçlayan ve 21 maddeden oluşan ölçeğin alt boyutları; imaj, finans, öğrenme iklimi başlıklarında üç alt boyuta ayrılmıştır. Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği alt boyutlarında yer alan madde sayıları Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği Alt Boyutları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı
1 Birinci alt boyut - İmaj	8
2 İkinci alt boyut - Finans	8
3 Üçüncü alt – Öğrenme iklimi	5
Toplam	21

Tablo 4’te de görüldüğü gibi “Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği” üç alt boyutta toplamda 21 madde altında toplanmıştır. Alt boyutlarda yer alan madde sayıları; imaj alt boyutunda 8 madde, finans alt boyutunda 8 madde, öğrenme iklimi alt boyutunda 5 madde olacak şekilde dağılım göstermiştir. Üç faktörlü yapıda döndürülmüş bileşenlere ait faktör yük değerleri ile güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen madde toplam korelasyon değerleri Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği Maddelerinin Faktör Yük Değerleri ve Madde Toplam Korelasyonlar

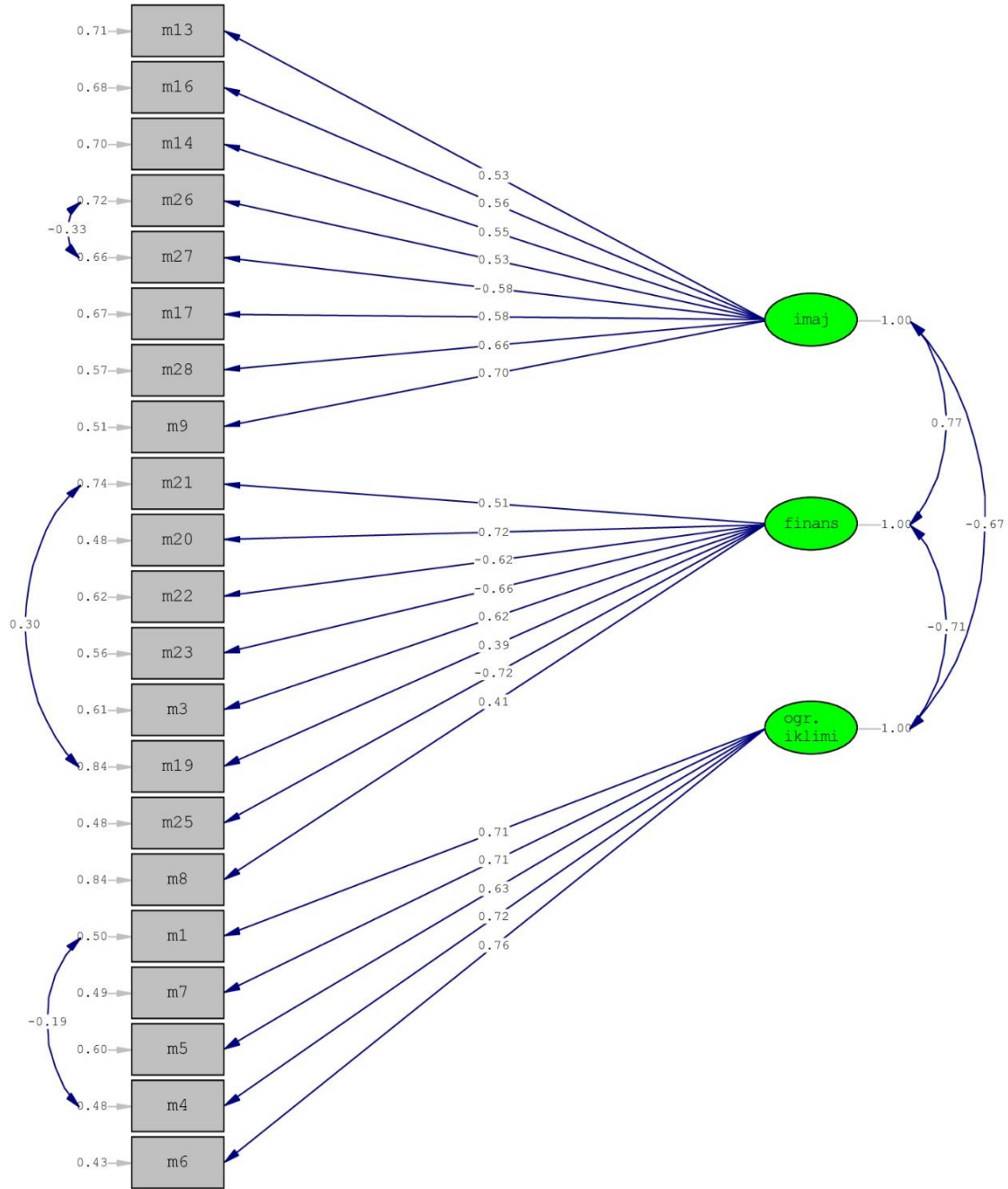
Alt Boyut	Maddeler	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu	
Birinci Alt Boyut (İmaj)	13. Çalışanları mesai saatleri dışında çalışmaya zorlamak	.764	.828	
	16. Yarışmalara/projelere katılması için öğretmenlere baskı yapmak	.746	.699	
	14. Nüfuzlu öğretmenlerin isteklerini (sınıf/şube seçimi, ders programı vb.) yerine getirmek	.744	.826	
	26. Okul etkinliklerini sosyal medyada abartarak paylaşmak	.700	.749	
	27. Okul web sitesini ön plana çıkarmak için gereksiz paylaşımlar yaparak haber sayısını arttırmak	.693	.774	
	17. Nüfuzlu velilerin uygunsuz isteklerini (sınıf/şube/öğretmen seçimi vb.) kabul etmek	.643	.851	
	28. Okulun imajına zarar verebilecek bir olayı kamuoyundan gizlemek	.628	.777	
	9. Öğrencilerin akademik başarısını olduğundan yüksek göstermek için öğretmene baskı yapmak	.616	.819	
	<i>Alt Boyutun Açıkladığı Toplam Varyans</i>			%24,35
	İkinci Alt Boyut (Finans)	21. Bağış adı altında kayıt ücreti almak	.794	.813
20. Belirli bir ihtiyaç için toplanan bağışı başka bir ihtiyaç için kullanmak		.748	.824	
22. Hizmet alımlarında okula bağışta bulunan işletmelere öncelik vermek		.719	.833	
23. Okula daha fazla katkı sağlayacak şirketi, kantin ihalesine girmesi için teşvik etmek		.698	.833	
3. Okul bölgesinde olmayan bir öğrencinin yüksek bir bağış karşılığı kaydını yapmak		.650	.797	
19. Okulun ihtiyaçları için bağış toplamak		.620	.710	
25. Okulun yarışmalarda ödül alması için nüfuzunu kullanmak		.549	.814	
8. Öğrenciden fotokopi ücreti toplamak		.546	.738	
<i>Alt Boyutun Açıkladığı Toplam Varyans</i>			%23,60	
Üçüncü Alt Boyut (Öğrenme İklimini)	1. Zorbaca davranışlar sergileyen öğrencileri disiplin kurulu kararı olmamasına rağmen okul değiştirmeye zorlamak	.763	.735	
	4. Okul başarısı için öğrencileri seviye gruplarına göre sınıflara ayırmak	.689	.653	
	5. Okul takımlarında görev alan sporcu öğrencilerin notlarını yükseltmek	.657	.763	
	6. Okuldaki başarısız öğrencilere başka okula gitmesi için baskı yapmak	.621	.829	
	7. Başka okullardaki başarılı öğrencileri kendi okuluna transfer etmeye çalışmak	.575	.774	
	<i>Alt Boyutun Açıkladığı Toplam Varyans</i>			%17,52
<i>Açıklanan Toplam Varyans</i>			%65,47	

Tablo 5 incelendiğinde alt boyutlarda yer alan tüm maddelerin faktör yük değerlerinin (.54)'ün üzerinde olduğu görülmektedir. Bu değer faktör yük değerlerinin makul olduğunun bir göstergesidir. Tabloya göre alt boyutlarda yer alan maddelerin madde toplam korelasyon değerleri (.65)'in üzerindedir. Bu değerlerin (.30)'un üzerinde olması maddelerin ayırt ediciliğinin iyi derecede olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2020). AFA sonucunda maddelerin toplamda üç faktör altında toplandığı görülmüştür. Faktör sayısına karar vermek amacıyla her bir faktörün toplam varyansa yaptığı katkı değerlendirilmiştir (Çokluk ve ark., 2012). AFA sonucunda; 3 faktörlü 21 maddelik yapı kabul edilmiştir. Üç faktörlü yapı varyansın toplam %65,47'sini açıklamaktadır. Açıklanan toplam varyansa birinci faktörün katkısı %24,35, ikinci faktörün katkısı %23,60, üçüncü faktörün katkısı %17,52'dir. Buradan hareketle, ölçeğin yapı geçerliğine sahip olduğu ve ölçek maddelerinin ayırt ediciliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

DFA Bulguları

DFA öncesinde faktör analizine ilişkin varsayımlar sınanmıştır. İlk olarak; örneklem büyüklüğü açısından veri yapısının uygunluğunu değerlendirmek amacıyla için; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ile Barlett's Testi anlamlılık düzeyi değerlendirilmiştir. Buna göre; KMO değerinin (.951), Barlett's Testi anlamlılık değerinin ise ($p=.000$) olduğu görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen KMO ve Barlett's Testi sonuçları, maddelerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Pallant, 2015). Faktör analizinin bir diğer varsayımı maddelerin normalliğinin kontrol edilmesidir. Bunun için, çarpıklık ve basıklık katsayıları ile grafiksel çıktılar incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin sıfıra yakın olması dağılımın normal olduğunu gösterir. Buna göre dağılımın çarpıklık-skewness değerinin (-.039), ve basıklık-kurtosis değerinin (-.585) olduğu görülmüştür. Bu değerler ± 1.0 arasında olduğundan normallik varsayımlarından birinin karşılandığı söylenebilir. Bütün bunlara ek olarak maddelerin normalliği grafiksel yöntemlerle; histogram, Q-Q nokta grafiği ve kutu-bıyık grafiği ile de değerlendirilmiş (Durmuş ve ark., 2011; George ve Mallery, 2016; Tabacnick ve Fidell, 2015a), incelemeler sonucunda maddelerin normal dağılıma yakın bir dağılım gösterdiği görülmüştür. Faktör analizinin varsayımlarından bir diğeri ise maddeler arasında çoklu doğrusallık ve teklik sorununun olmamasıdır. Bunu değerlendirmek için; maddeler arasındaki korelasyonlar, korelasyon matrisi tablosu aracılığıyla incelenmiştir. Bütün maddelerin, (.30) ile (.90) arasında bir değerde korelasyona sahip olması (Çokluk ve ark., 2012; Tabacnick ve Fidell, 2015b) dolayısıyla maddeler arasında çoklu doğrusallık ve teklik sorununun olmadığı görülmüştür.

"Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği" için oluşturulan üç faktörlü modelin geçerliliğini test etmek amacıyla LISREL programı kullanılarak DFA yapılmıştır. Okul Müdürünün Öğretim Liderliği Ölçeği DFA Şeması Şekil 2'de yer almaktadır.



Şekil 2. Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği DFA Şeması

Şekil 2'deki DFA sonuçlarına ait yol şemasında yer alan maddelere ait t değerlerinin (5.52) ile (11.18) arasında olduğu görülmüştür. Bu değerler, (.05) anlamlılık düzeyinde (1.96) değerinden büyük olduğu için manidardır. Benzer şekilde maddelerin hata varyansları incelenmiş ve bütün değerlerin (.43) ile (.84) arasında olduğu, bu değerlerin kabul düzeyi olan (.90)'ın altında olduğu tespit edilmiştir (Çokluk ve ark., 2012). Bütün t değerleri manidar ve hata varyansları düşük olduğu için herhangi bir maddenin analizde devre dışı bırakılmasına gerek kalmamıştır. Uyum indekslerinin iyileştirilmesi için önerilen; 27 ile 26, 19 ile 21, 4 ile 1. maddeler arasında modifikasyonlar yapılmıştır. Faktör korelasyonlarının (.85)'ten küçük olması sonucu varlığı iddia edilen

faktörlerin birbirinden ayrı kavramlar olduğu düşünülmüştür. Şekil 1’de verilen modelin model uyum indeksleri Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. DFA Modelinin Uyum İndeksleri

İndeksler	Değerler
χ^2/sd	418.48/186
RMSEA	0.067
RMR	0.034
SRMR	0.064
CFI	0.89

Tablo 6’da verilen DFA modelinin uyum indeksleri sonuçlarına göre Ki-kare değerinin (418.48) serbestlik derecesine (186) oranının (2.25) olduğu görülmüştür. Bu değer 2 ile 3 arasında olması kabul edilebilir uyumu olan bir modele işaret etmektedir (Kline, 2005). DFA sonucunda; RMSEA değerinin (.067), RMR değerinin (.034), SRMR değerinin (.064) ve CFI değerinin (.89) olduğu tespit edilmiştir. RMSEA (.05) ile (.08) arasında, CFI değerinin (.90) ve üzerinde olması kabul edilebilir, RMR ve SRMR değerlerinin (.05)’in altında olması mükemmel (Sümer, 2000) olarak nitelendirilmektedir. Bütün uyum indeksleri birlikte değerlendirildiğinde kurulan modelin uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Güvenirlilik Bulguları

Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği alt boyutlarında yer alan maddelerin güvenirlik analizi için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği Alt Boyutlarının Güvenirlik Analizi

Alt Boyutlar	Cronbach Alfa
1 İmaj	.945
2 Finans	.939
3 Öğrenme iklimi	.877
Ölçek bütünü	.975

Tablo 7’de Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği’nin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı $\alpha = .975$ olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlar; “imaj” (8 madde, $\alpha = .945$), “finans” (8 madde, $\alpha = .939$) ve “öğrenme iklimi” (5 madde $\alpha = .877$) olarak bulunmuştur. Pallant (2015), Cronbach Alfa katsayısının (.70) ve üzerinde olmasının kabul edilebilir olduğunu (.80)’in üzerindeki değerlerin tercih edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu durumda alt boyutlarda ölçülen verilerin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Güvenirlilik kanıtları için madde toplam puan korelasyonları hesaplanmıştır. Test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklayan madde toplam korelasyonunun pozitif ve yüksek olması, maddelerin benzer davranışları gösterdiğinin ve testin iç tutarlılığının yüksek olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilir (Büyüköztürk, 2020). Tablo 8’de ölçeğin madde toplam test puanı korelasyonları verilmiştir.

Tablo 8. Madde Toplam Puan Korelasyonları

Madde	Korelasyon	Madde	Korelasyon
M13	0.494	M23	0.585
M16	0.468	M3	0.515
M14	0.452	M19	0.334
M26	0.441	M25	0.658
M27	0.492	M8	0.465
M17	0.507	M1	0.564
M28	0.578	M7	0.510
M9	0.591	M5	0.508
M21	0.419	M4	0.540
M20	0.622	M6	0.578
M22	0.584		

Tablo 8 incelendiğinde madde toplam puan korelasyonlarının (.33) ile (.66) arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerlerin (.30) ve üzerinde olması maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiğinin (Büyüköztürk, 2020) bir göstergesi ve ölçeğin güvenilirliğinin kanıtıdır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışma kapsamında geliştirilen “Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği” için öncelikle kapsamlı bir alanyazın taramasına dayalı olarak madde yazımı gerçekleştirilmiştir. Ölçek geliştirme süreçlerinde yer alan önerilere uygun olarak maddelerin kapsam geçerliğini belirlemek üzere uzman görüşü alınarak madde havuzuna son şekli verilmiştir. Ardından ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması için pilot uygulama aşamasına geçilmiştir. Bu aşamada AFA ve DFA uygulamaları ile ölçeğin yapı geçerliğini test etmek üzere iki kez veri toplanmıştır. Nitekim alanyazında bu iki geçerlik uygulamasının farklı örneklerde gerçekleştirilmesi gerektiği belirtilmektedir (Schumacker ve Lomax, 2010). Toplanan verilerin örneklem büyüklüğü açısından AFA ve DFA uygulamaları için yeterli olup olmadığı incelendiğinde ise alanyazında yer alan öneriler dikkate alınarak bir değerlendirme yapılmıştır. Buna göre 40 maddelik AFA uygulaması için 292 kişilik bir örneklem grubuna, 21 maddelik DFA uygulaması için de 290 kişilik bir örneklem grubuna ulaşılmıştır. Alanyazında AFA ve DFA için gözlenen değişkenlerin 5 ile 10 katı arasındaki bir örneklem grubunun yeterli olduğu belirtilmektedir (Hair ve ark., 2014; Kline, 2011). Buna göre her iki uygulama için de örneklem sayısının uygun olduğu belirlenmiştir.

AFA uygulaması sonucunda okul yöneticilerinin örgüt yararına etik dışı davranışlarını ölçmek üzere 3 boyut ve 21 maddeden oluşan bir ölçek yapısına ulaşılmıştır. Bu 21 madde ve 3 boyutun açıkladığı toplam varyans %65,47 olarak belirlenmiştir. Sosyal bilimlerde kullanılan bir ölçek için bu oranın %60'ın üzerinde olması beklenmektedir (Hair ve ark., 2014). AFA'dan sonra ölçeğin yapı geçerliliğinin farklı bir örneklemde doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek üzere DFA uygulamasına geçilmiştir (Kyriazos, 2018). Bu uygulama sonucunda elde edilen standardize değerler ve uyum indeksleri ($\chi^2/sd=2.25$; RMSEA=0.067; RMR=0.034; SRMR=0.064; CFI=0.89) incelendiğinde ölçeğin, verilerle iyi uyum gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre ölçeğin

yapı geçerliğinin sağlandığı belirlenmiş ve “imaj, finans, öğrenme iklimi” olmak üzere 3 boyuttan oluşan ölçek yapısı doğrulanmıştır.

Ölçeğin geçerlik çalışmalarının ardından güvenilirlik çalışmalarına geçilmiştir. Bu kapsamda ölçeğin tamamı ve boyutları için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları ile madde toplam test puanı korelasyonu hesaplanmıştır. Cronbach Alpha katsayısı ve madde toplam korelasyonu, iç tutarlılık anlamındaki güvenilirliği hesaplamak üzere kullanılmaktadır (Matta ve ark., 2016). Yapılan incelemeler sonucunda Cronbach Alpha katsayılarının ölçeğin tamamı için (.975) olduğu belirlenmiştir. Boyutlar bağlamında ise güvenilirlik katsayılarının imaj alt boyutu için (.945); finans alt boyutu için (.939); öğrenme iklimi alt boyutu için (.877) olduğu tespit edilmiştir. Ardından güvenilirlik için madde toplam test puanı korelasyonlarına da bakılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda madde toplam test puan korelasyonlarının (.33) ile (.66) arasında değiştiği görülmüştür. Bu sonuçlar “Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği”nin güvenilir bir ölçek olduğuna işaret etmektedir.

Geçerliği ve güvenilirliği bu çalışma kapsamında belirlenmiş olan “Okul Yöneticilerinin Örgüt Yararına Etik Dışı Davranışları Ölçeği” üç boyutlu bir yapı göstermiştir. Bu boyutlar, imaj, finans, öğrenme iklimi olarak belirlenmiştir. Alanyazında yer alan çalışmalarda en sık rastlanan ölçeklerden biri, Umphress ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilmiş tek boyuttan oluşan ölçektir. Daha sonra Xia (2014), bu ölçeğe dayalı olarak ÖYEDD’in tek boyutlu yapının eksikliğine dikkat çekmiş ve ÖYEDD’i örgüt yanlısı ve özgeciliğe dayalı iki boyutlu yapısal bir kavram olarak tanımlamıştır. Wang ve arkadaşları (2018) ise önceki çalışmaların bireysel davranışa odaklandığını öne sürmüştür ve ÖYEDD’i bireysel ve örgütsel davranış olarak boyutlandırmışlardır. Ulusal alanyazında ise ÖYEDD ile ilgili ölçek çalışması Aksoy-Kürü (2022) tarafından yapılmıştır. Adı geçen araştırmacı Umphress ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe’ye uyarlamasını yapmış ve ölçeğin orijinal ölçekteki faktör yapılanmasındaki gibi tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Adı geçen çalışmaların işletme yönetimi alanında yapıldığı görülmektedir. Daha önce geliştirilmiş bu ölçeklerin eğitim yönetimi alanında kullanımının bir sınırlılık oluşturacağını söylemek yanlış olmaz. Çünkü eğitim sistemleri diğer örgütlerden farklı olarak girdisi ve çıktısı insan olan toplumsal açık sistemlerdir. Bu nedenle eğitim örgütlerinin yönetimi de kendine özgü süreçleri barındırır.

Sonuç olarak; okul yöneticilerinin örgüt yararına etik dışı davranışlarını ölçmek amacıyla hazırlanan bu ölçek; imaj, finans ve öğrenme iklimi boyutlarından oluşmaktadır. Bu üç boyutun örgütün yapısı ve işleyişiyle ilgili olduğu söylenebilir. Okul yöneticilerinin örgüt yararına etik dışı davranışları ölçeğinin kendi içinde somut olarak okul yönetimine özgü davranışları barındırdığı söylenebilir.

ÖNERİLER

Okul yöneticilerinin örgüt yararına etik dışı davranışlarına ilişkin öğretmen algılarını saptamak üzere geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmeyi amaçlayan bu araştırma sonucunda; 21 madde ve 3 boyuttan oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bu üç boyutun farklı örneklemeler üzerinde yeniden sınanması alanyazına katkı sağlayacaktır.

Etik Metni

Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazarlara aittir. Araştırma kapsamında oluşturulan ölçek bütünüyle yazarlar tarafından geliştirilmiştir. Bartın Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 16.03.2023 tarih ve E-23688910-050.01.04-2300026234 nolu sayı ve 2023-SBB-0133 nolu protokol ile etik kurul izni alınmıştır.

Yazarların Katkı Oranı Beyanı: Bu çalışmada birinci yazarın katkı oranı %50, ikinci yazarın katkı oranı %50' dir.

KAYNAKÇA

- Akkaya, B. (2020). Etik, bilim etiği ve akademik etik. G. Atanur Baskan & N. Cemaloğlu (Ed.), *Yükseköğretim üzerine düşünmek* (s. 325-385) içinde. Pegem Akademi.
- Aksoy-Kürü, S. (2022). Örgüt yararına etik olmayan davranışlar: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Third Sector Social Economic Review*, 57(1), 409-426.
- Aydın, İ. (2014). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Pegem Akademi Yayınları.
- Blackburn, S. (2001). *Ethics: A very short introduction*. Oxford University Press.
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quiñonez, H. R. & Young, S. L. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer. *Frontiers in public health*, 6, 149. Doi: 10.3389/fpubh.2018.00149
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem Akademi.
- Child, D. (2006). *The essentials of factor analysis* (3rd ed.). Continuum.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Darwall, S. (1998). *Philosophical ethics*. Westview Press.
- DeVellis, R.F. (2013). *Scale development: Theory and applications*. Sage.
- Durmuş, B. Yurtkoru, E. S. & Çinko, M. (2011). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. Beta.
- Fabrigar, L.R. & Wegener, D.T. (2012). *Exploratory factor analysis*. Oxford University Press.
- Frenkel, J. K. & Wallen, N. E. (2006). *Bagaimana merencanakan dan mengevaluasi penelitian di Pendidikan*. Baru York.
- George, D. & Mallery, P. (2016). *Frequencies*. In *IBM SPSS statistics 23 step by step* (pp. 115-125). Routledge.
- Gökçe, O. & Örselli, E. (2011). Kamu yönetiminde etik ve etik dışı davranış algısı. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 47-63.
- Hair, Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Hosain, M. S. (2019). Unethical pro-organisational behaviour: Concepts, motives and unintended consequences. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 15(4), 133-137.

- Kline, R. B. (2012). Assumptions in structural equation modeling. In R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of structural equation modeling* (pp.111-125). Guilford Press.
- Kyriazos, T. A. (2018). Applied psychometrics: Sample size and sample power considerations in factor analysis (EFA, CFA) and SEM in general. *Psychology*, 9(8), 2207-2230.
- Matta, S. R., Azeredo, T. B. & Luiza, V. L. (2016). Internal consistency and interrater reliability of the Brazilian version of Martín-Bayarre-Grau (MBG) adherence scale. *Brazilian Journal of Pharmaceutical Sciences*, 52(4), 795-799.
- Nuttall, J. (1997). *Ahlâk üzerine tartışmalar*. (A. Yılmaz, Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Pallant, J. (2015). *SPSS Kullanma Klavuzu*. (S. Balcı & B. Ahi, Çev.). Anı Yayıncılık.
- Pieper, A. (2012). *Etiğe giriş*. (G. Sezer & V. Atayman, Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). Routledge
- Tabacnick, B. & Fidell, L. S. (2015a). Temizlik: Analizden önce verilerin taranması. M. Baloğlu (Çev. Ed.) ve M. Özer & N. Ergeç (Çev.). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (s. 60-114) içinde. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tabacnick, B. & Fidell, L. S. (2015b). Yapısal eşitlik modellemesi. M. Baloğlu (Çev. Ed.) ve G. Şekercioğlu (Çev.). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (s. 681-785) içinde. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Umphress, E. E., Bingham, J. B. & Mitchell, M. S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: The moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 769-780. <https://doi.org/10.1037/a0019214>
- Umphress, E. E. & Bingham, J. B. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science*, 22(3), 621-640. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0559>
- Wang, D., Weng, Q., Kiani, A. & Ali, A. (2022). Job insecurity and unethical pro-organizational behavior: The joint moderating effects of moral identity and proactive personality. *Personality and Individual Differences*, 195, 111685. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111685>
- Xia, F. (2014). *Research on the antecedents and consequences of employees' unethical pro organizational behavior* [Doctoral dissertation]. Northeast University of Finance and Economics