

The Journal of Academic Social Science Studies



International Journal of Social Science

Volume 5 Issue 5, p. 457-473, October 2012

FARKLILIKLARA SAYGI ÖLÇEĞİ (FSÖ) : GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

THE RESPECT OF DIFFERENCES SCALE: STUDY OF RELIABILITY AND VALIDITY

Yrd. Doç. Dr. Yücel ÖKSÜZ

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü Sınıf Öğretmenliği ABD

Arş. Gör. Elif GÜVEN

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü Sınıf Öğretmenliği ABD

Abstract

The purpose of the study is to develop a scale for determining respect of differences levels of individuals and to report study of reliability and validity. Test form of “The Respect of Differences Scale” was applied 623 students (355 female, 268 male) who study in Primary Education department of Ondokuz Mayıs University. Scale consists of 30 items. Item test correlation was calculated as an evidence of item validity It was observed that item test correlation of the scale changed between 0.30 - 0.83. Cronbach alpha reliability coefficient and concurrent validity of the scale was found as $\alpha = .94$ and as 0.70. The results of factor analysis indicated that scale explains 59.249 % of total variance and has three factorial construct. These are called as of “Informational”, “Social Categories” and “Value” differences.

Keywords: Respect Of Differences Scale, Reliability and Validity

Öz

Çalışmanın amacı bireylerin farklılıklara saygı düzeylerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmek ve bu ölçeğin geçerlik güvenirliğini belirlemektir. Bu amaçla hazırlanan “Farklılıklara Saygı Ölçeği” (FSÖ) deneme formu Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İlköğretim bölümünde öğrenim gören toplam 623 öğrenciye (355 kız, 268 erkek) uygulanmıştır. Ölçek, 30 maddeden oluşmaktadır. Madde geçerliği kapsamında hesaplanan madde test korelasyonlarının 0,30 ile 0,83 arasında değiştiği saptanmıştır. Ayrıca ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı (0,94) ve benzer ölçekler korelasyonu (0,70) olarak bulunmuştur. Faktör analizi bulguları ise FSÖ’ nin toplam varyansın %59,249’ unu açıkladığını ve 3 faktörlü bir yapı gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu faktörler, farklılıklara saygıyla ilgili literatürdeki bilgiler doğrultusunda “Bilgiye Dayalı Farklılıklar”, “Sosyal Kategorî Farklılıkları” ve “Değer Farklılıkları” olarak adlandırılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Farklılıklara Saygı Ölçeği, Geçerlik, Güvenirlik

1.Giriş

Küreselleşme ve beraberinde getirdiği toplumsal değişim, farklılıklar ve farklılıklarla ilgili oluşum ve kavramların giderek daha çok gündeme gelmesi ve sosyal bilimlerde ilgi odağı olmasına neden olmuştur. Bu durumla ilgili zaman zaman farklılıkların kaldırılıp, benzeşmenin oluşmasına yönelik çalışmalar yapılmışsa da; sonuçların bazı açmazlara neden olduğu görülmüştür. Oysaki farklılıklar bireyin öz varlığının ve biricikliğinin göstergesi olan doğal bir olgudur. Aynı zamanda farklılıklar, varoluşun temel kaynağıdır. Birlikte yaşamının doğal bir sonucu olarak farklılaşma ve benzeşmenin olması kaçınılmazdır. Bu süreç, bireyin kendi kimliğini oluşturma çabalarının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda farklılıklar olgusu toplumsal yaşamda önemli bir yere sahiptir (Memduhoğlu, 2007). Toplumsal uyumun sağlanmasında farklılıkların yok sayılması toplumsal düzen önünde büyük bir engel oluşturacaktır (Sürgevil, 2008). Geçmişte modern toplum düzenleri, insanlar arasındaki benzerlikler üzerine kurulmaya çalışılırken, günümüzde toplumsal yaşamın temeline ilişkin vurgu giderek farklılıklar üzerinde yoğunlaşmaktadır (Üstel, 1999, 35). Nitekim toplumsal hayatın oluşturucuları olan bireylerin pek çok açıdan birbirlerinden farklılaşmaları, toplumda anlaşmazlık çizgileri ve sorunlu ilişkilerin oluşturduğu kırılma noktaları olarak ortaya çıkmaktadır (Memduhoğlu,2007). Ancak aynılığın bile kendi içinde farklılığı barındırdığı, aynı dine inanan insanların inanç ve uygulamalarındaki farklılaşmaktan anlaşılmaktadır. Bu anlamda bireyler arasında biyolojik, çevresel, fiziksel ve kültürel farklılıklardan oluşan geniş bir “Farklılıklar Yelpazesi” vardır (Hubbard, 2004; Sürgevil,2008).

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre farklılık “farklı olma durumu, ayrımlılık, başkalık” anlamına gelmektedir(Güncel Türkçe Sözlük,2012;www.tdk.gov.tr). İngilizcede farklılık kavramının karşılığı “difference” olup, “ belli bir açıdan insanlar ya da nesnelere arasındaki benzeşme durumu” anlamına gelmektedir. Ancak farklılık kavramı ile ilgili yabancı çalışmalara bakıldığında, farklılık “ diversity” kelimesiyle ifade edilmektedir (Ciges, 2001, Stephens,2004). Sözlükteki karşılığı ise “ bir dizi farklılık, çeşitli olma durumu” dur (www.oxforddictionaries.com, 2012). Literatürde “farklılık” kavramı bireysel özelliklerin farklılığını belirtmek için kullanılmaktadır (Bhadury, Mighty ve Damar,2000 ’dan akt; Memduhoğlu,2007). Farklılıklar herhangi bir grup, topluluk veya örgüt içinde insanların farklı kimlik, coğrafî ve etnik köken, arka plan, deneyim, inanç değer yargıları, yaş, cinsiyet, demografik yapı, iş deneyimi, fiziksel yeterlik, eğitim durumu, aile durumu, kişilik, yaşam stili ve benzerlerinin karışımı olarak nitelendirilmektedir (Caposwki,1996,15; Foxman ve Easterling, 1999,287).

Yapılan bu tanımlarda farklılık kavramının kapsamına yönelik farklı görüşlerin olduğu anlaşılmaktadır. Farklılığın tanımıyla ilgili yaklaşımlar üç grupta incelenebilir. Birinci

yaklaşım farklılaşmanın biçiminin seçilmesiyle ilgili iken ikincisi bu farklılaşma biçimlerinin yorumlanması ile ilgilidir. Üçüncüsünde ise insanların doğasında yer alan temel farklılıkların, farklılaşma biçimlerinin sınıflandırılması esastır (Ewijk,2011).

Birinci yaklaşım, farklılaşma biçiminin nasıl olacağıyla ilgili görüşleri içermektedir. Bu görüşler iki farklı grupta ele alınabilir: “Sosyal ve Politik” ve “Yönetim” teorisi olarak. Sosyal ve politik teori, farklılaşmanın biçimi konusunda cinsiyet, ten rengi, ırk, sınıf, gelir düzeyi, eğitim durumu, fiziksel ve zihinsel yetersizlikler, yaş, din, cinsel yönelim, medeni durum, ebeveyn durumu gibi nitelikleri içermektedir (Anthias, 2002, 286; Fraser and Honneth, 2003; Griggs, 1995,12; Litvin, 1997,188; Pharr, 2000,457). Yönetim teorisi ise bu farklılaşma biçimlerine alternatif olarak, yaşam biçimi, politik düşünce, sendika üyeliği, uzmanlık deneyimi gibi farklılıklara odaklanmaktadır (Point and Singh, 2003,735; Wise and Tschirhart, 2000, 389). Kurumların ve organizasyonların bu farklılaşma biçimlerinden biri üzerinde odaklandığı görülmektedir. Nitekim mevcut Avrupa Birliği'nin düşüncesi cinsiyet, ırk, etnik köken, engel durumu, yaş, din ve cinsel yönelim gibi farklılıklara odaklandığı söylenebilir (Phillips, 2008, 557).

İkinci yaklaşım ise söz konusu farklılaşma biçimlerinin nasıl yorumlanacağı, hangi bireyin algılanan bu tanım içerisinde yer alacağıyla ilgilidir. Örneğin yaş, bireyin doğumundan itibaren geçen süreyi tanımlamaktadır. Ancak farklı yaş gruplarındaki bireyler, yaşa dair farklı algılamalara sahip olabilirler. Gençler 40 yaş üstünü yaşlı olarak tanımlarken, 60 yaş civarındaki bireyler 80 yaş üstü için yaşlı ifadesini kullanmaktadır (Foddy, 1993). Farklılık tanımı ve farklılığın bileşenleri kültürel özelliklerine göre ülkeden ülkeye, toplumdaki topluma değişebilir (Mor Barak, 2005). Hatta aynı bireyler benzer birincil bileşenlere (doğuştan getirilenler) sahip olsalar bile ikincil bileşenleri (sonradan edinilen) çok farklı olabilir (Kapoor, 2011, 291). Kısacası farklılardan çok farklılıklara yüklenen anlam öne çıkmaktadır.

Literatürde üçüncü bir yaklaşım olarak farklılaşma biçimlerinin sınıflandırılması görülmektedir. Bazı araştırmacılar, farklılaşma biçimlerini sınıflandırarak ve üç bileşenli bir ayrıma gitmektedirler. Doğuştan getirilen farklılıklar birincil bileşeni, sonradan kazanılan farklılıklar ikincil bileşeni, örgütsel farklılıklar ise üçüncül bileşeni oluşturmaktadır.

Birincil bileşenin doğuştan getirilen farklılıklar olan cinsiyet, ırk, yaş, etnik köken, zihinsel/ fiziksel yeterlilikler, cinsel yönelim gibi farklılıkları içerdiği, ancak bu bileşenlerin araştırmacılar tarafından farklı şekilde adlandırıldığı görülmektedir. Bu tür farklılıklar, insanların doğuştan getirdikleri temel farklılıkları oldukları için temel benlik saygısının şekillendirilmesinden, dünya görüşünün oluşturulması ve erken sosyalleşmeye kadar yaşam üzerinde süregelen önemli bir etkiye sahip oldukları bilinmektedir. Farklı adlarla ifade edilen bu farklılık yaklaşımlarının ortak yönü bireyin kendi seçimi dışında, doğuştan getirdiği ve bu sebeple de değiştirmesi mümkün olmayan farklılıkları içermesidir. Bu farklılıklar Griggs(1995), Hubbard (2004), Litvin (1997), Loden ve Rosener (1991) tarafından birincil bileşenler, Harrison, Price ve Bell(1998) tarafından yüzeysel, Point ve Singh, (2003) tarafından gözlenebilen, Barry(2000) tarafından ise katı farklılıklar olarak adlandırılmıştır.

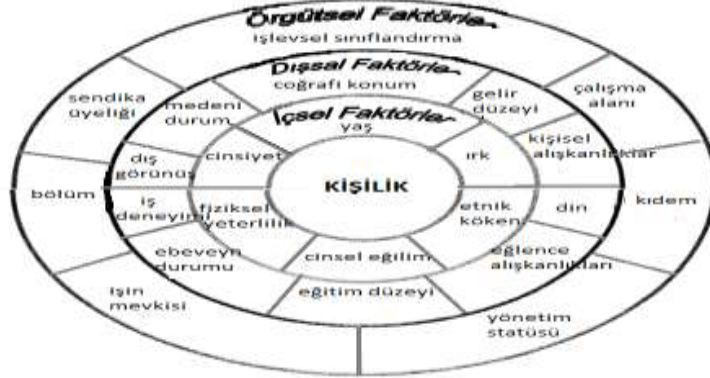
İkincil bileşen ise coğrafi konum, din, iş deneyimi, eğitim, sosyoekonomik durum, medeni durum, aile durumu, gelir düzeyi gibi sonradan edinilen ve değiştirilmesi mümkün olan farklılıkları içermektedir. Literatürde bu farklılıklara ilişkin farklı adlandırmalar mevcuttur. Nitekim Griggs(1995), Hubbard (2004), Litvin (1997), Loden ve Rosener (1991) tarafından ikincil bileşenler, Harrison, Price ve Bell (1998) tarafından derin, Point ve Singh, (2003) tarafından gözlenemeyen, Barry (2000) tarafından ise yumuşak farklılıklar olarak

adlandırılmaktadır. Bu farklılıklar kişisel hayata etki derecesi bakımından daha değişken olup diğer insanlar tarafından daha az gözlenebilir özelliktedir (Hubbard, 2004). Bunların bazıları, kontrol ya da tercih bileşenlerini içerir, çünkü insanlar bu boyutları elde edebilir, bu boyutlardan bıkmabilir ve onları değiştirebilir (Sürgevil, 2008). Bu boyutların gücü sürekli değildir ve diğer farklılık türlerine kıyasla daha kişiseldir. Aynı zamanda, insanların ikincil bileşenlerle ilgili, diğer insanlara bilgi verip vermeme konusunda da seçim yapma hakkı bulunmaktadır. Kişi eğer isterse bu boyutlara ilişkin bilgilerini diğerlerinden gizleyebilir (Hubbard, 2004).

Üçüncül bileşen ise bireyin bir örgütte yer alarak edindiği farklılıkları ifade etmektedir. Bunlar çalışma alanı, kıdem, sendika üyeliği, bölüm gibi farklılıklardır. Üçüncül farklılıkların bireyin örgüt içindeki yaşamını önemli derecede etkilediği söylenebilir.

Tüm bunlardan hareketle literatürde bahsedilen farklılık yaklaşımlarını, Şekil 1 de görüldüğü gibi, merkezinde karakterin yer aldığı iç içe geçmiş 4 halkadan oluşan bir yapıyla özetlemek mümkündür. Doğuştan getirdiğimiz karakterin diğer bileşenleri de şekillendirdiği, dolayısıyla merkezden uzaklaşıldığında üzerinde kontrolümüzün olmadığı bu yapıda, önce içsel faktörler, sonrasında ise üzerinde toplumun şekillendirici etkisinin olduğu dışsal ve örgütsel faktörler bulunmaktadır (Gadrenswarts ve Rowe, 1994).

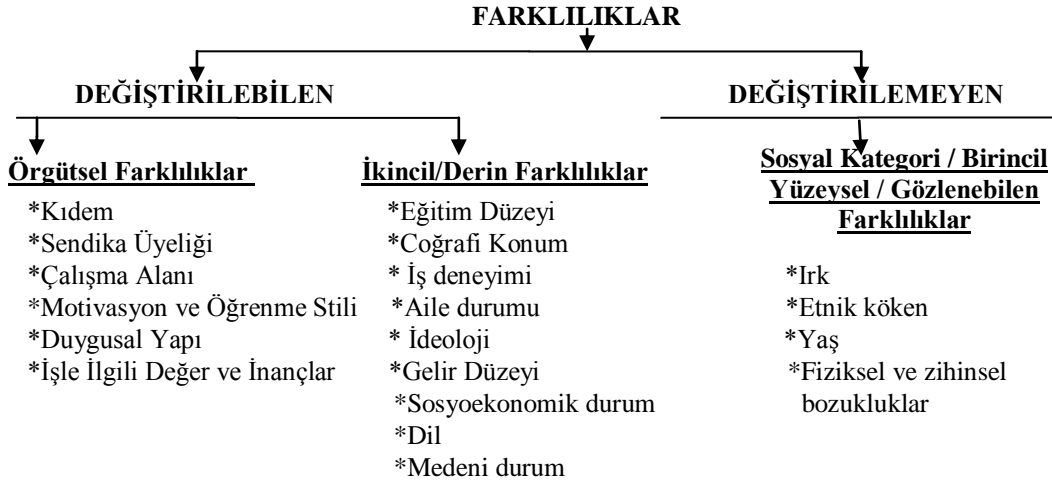
Jehn, Nortcraft ve Neale(1999) farklılıkları “ Bilgiye dayalı farklılıklar”, “Sosyal Kategori Farklılıkları”, “Değer Farklılıkları” olarak üç bileşende incelemiştir. Bilgiye dayalı farklılıklar bireylerin grup içerisinde sahip oldukları bilgiye ve bakış açısına dayalı farklılıklarını içermektedir. Bunlar eğitim düzeyi, iş deneyimi, uzmanlık gibi farklılıklardır (Jehn, Nortcraft ve Neale,1999,760). Sosyal kategori farklılıkları ise bireyler arasındaki belirgin farklılıklar olan ırk, cinsiyet, etnik köken vb. kapsamaktadır. Değer farklılıkları ise grubun hedefleri, amaçları ve misyonundan farklı düşünüldüğü durumlarda ortaya çıkan farklılıklardır (Jehn, Nortcraft ve Neale,1999). Söz konusu sınıflandırma geliştirilmekte olan ölçeğin faktör yüklerinin adlandırılmasına kaynaklık etmiştir.



Şekil 1:Kaynak: Gadrenswarts ve Rowe,1994,s.25

Tüm bu farklılık yaklaşımları değerlendirildiğinde, bireyler arasındaki farklılıkların değişik açılardan gruplandırılabilir nitelikte olduğu görülmektedir. Bu yönüyle farklılık kavramının, farklılıkların türüne bağlı olarak, değişik tepkilere ve tutumlara sebep olacağı düşünülmektedir. Farklılıklara ilişkin olarak toplumda oluşabilecek tutumların niteliği değişebilmektedir. Söz konusu farklılıkların toplumsal yaşamın sürdürülmesinde olumsuz bir etken olarak nitelendirilmesi, bu durumun aynı zamanda çatışma sebebi olarak da değerlendirilmesine, dolayısıyla olumsuz bir tutumun oluşmasına yol açabilir. Herkesin aynı olmasını beklemenin doğru olmadığı gibi, tüm farklılıkların herkesçe beğenilmesi ve onaylanmasını beklemek de gerçekçi bir yaklaşım olamaz. Birey öznel varlığının bir sonucu

olarak kimi farklılıkları benimseyip, benimsememe ve takdir edip etmememe özgürlüğüne sahiptir. Ancak bu durum, bireye çevreden yöneltilen saygının etkisiyle bir nevi koruma altına alınmakta ve çatışma sebebi olmaktan çıkmaktadır. Bireyin sağlıklı bir kişilik geliştirebilmesi, her şeyden önce temel gereksinimlerinden olan saygı gereksiniminin karşılanmasına bağlıdır. Dolayısıyla saygı, bireyin kendini kabulünü ve farklılıklarının doğurgularını içselleştirmesiyle yakından ilgili bir kavramdır. Buna rağmen farklılığın türü oluşacak tutumun niteliğini etkileyebileceği gerçeği de göz ardı edilmemelidir. Nitekim birey karşısındakinin hoşnut olmadığı ama değiştirilmesi mümkün olmayan ırk, cinsiyet, ten rengi gibi farklılıklarına daha kolay saygı duyabilir. Fakat değiştirilmesi mümkün olan düşünce, kanaat, inanç gibi farklılıkların değiştirilmesine yönelik bir beklenti oluşabilmektedir. Bu beklentinin karşılanmaması, talep eden bireyde tepki, talep edilen bireyde ise savunmanın oluşmasına sebep olabilmektedir. Bu etki-tepki zinciri içinde birey karşısındaki kişinin farklılığına saygı duymaktan çok, onu tolere etme yoluna gidebilir. Tolere edilen farklılık, tahammül edilen, idare edilen farklılıktır. Ancak söz konusu farklılığa ne zamana kadar tahammül edileceği bilinemeyebilir. Nitekim tolere eden kimse, inisiyatifi eline aldığı için, bunun sınırlarına kendisi karar vermektedir. Bu durumda farklılıkları oluşturacakları tutumun niteliği sebebiyle “Değiştirilebilmesi Mümkün Olan Farklılıklar” ve “Değiştirilmesi Mümkün Olmayan Farklılıklar” olarak ikiye ayırmak mümkündür. Bunu şemalandıracak olursak;



Birey, yukarıdaki şekilde gösterilen kategorilerden bazılarında sahip olacaktır. Sağlıklı ilişkilerin geliştirilebilmesi için önemli olan, hangi kategoride yer aldığı değil, farklı kategoriler içerisinde yer alanların uyumlu davranışlara sahip olmalarıdır. Toplumsal uyumun sağlanması ve sürdürülmesi için söz konusu farklılıkların çatışma unsuru olarak değil de birer zenginlik olarak görülmesi gerektiği düşünülmektedir. Ancak, günümüz dünyasında farklılıklar, çeşitli ayrımcılıkların ve ön yargıların kaynağı olarak görülmekte ve bireyler arasında hızla artan “biz” ve “ötekiler” algısını oluşturmaktadır (Vural ve Gömleksiz, 2010). Bu durum küreselleşen dünya ile geniş kitlelere yayılmakta ve gelişmemiş ülkelerde olduğu gibi gelişmiş ülkelerde de şiddet olaylarına sebep olmaktadır (Vural ve Gömleksiz, 2010).

Modern ve postmodern toplumsal düzen algısının farklılıklara bakış açısı birbirinden ayrılmaktadır. Postmodern kuramın ortaya koymuş olduğu çoğulcu toplum tasarımı, bir

zamanlar modernliğin yıkmaya çalıştığı şeyler olan *cemaat, gelenek, kendi türüne ve köklerine bağlılık, milliyet* gibi unsurları, kınanır olmaktan çıkararak, bunlara destekleyici bir ortam hazırlamıştır (Şan,2006). Postmodernlik, yaşam biçimlerinin farklılığını kabul etmekle kalmayıp, evrenselliği hedefleyen bir yaşam biçiminde eritilmesine de, değersizleştirilecek bir şeye indirgenmesine de karşı bir duruş almaktadır. Farklılık sadece lütfen kabul edilen bir şey olmaktan öte, aynı zamanda da yüksek bir pozitif değer statüsüne de çıkarılmaktadır (Bauman, 2003,131). Bu durumun çok kültürlülük, liberal yurttaşlık, cemaatçi/komüniteryen (*communitarianism*) kültür gibi düşünce yapılarının zeminini oluşturduğu söylenebilir.

Liberal yurttaşlık ve cemaatçi kültürün çok kültürlülüğe, farklılıklara yönelik tutumları birbirinden ayrılmaktadır. Liberal görüşte, devlet insanların etnik kültürel bağlılıklarını ifade etmelerine karşı çıkmaz, ancak bu süreci destekleyecek herhangi bir adım atmaktan da uzak durmaktadır (Şan, 2006). Bu tutum “iyi niyetli ihmal” olarak kabul edilebilir. Ayrımcılık yapmama ve kültürel çeşitlilik karşısında yansızlık olarak yansıyan bu tutum, tüm vatandaşlar için eşit hak ve özgürlükler sistemi oluşturma çabasının göstergesi olarak nitelendirilebilir (Kymlicka, 1998, 29; Tok, 2003,185). Seçme özgürlüğü olarak da nitelendirilebileceğimiz liberalizm, farklılıkları, bireyin önündeki olağan seçenekler olarak değerlendirmektedir.

Cemaatçi yaklaşıma göre, liberal teoride haklara yapılan tek yanlı vurgu, kültürel atmosfer ve etnisite gibi bireyin kişiliğini oluşturan etkenleri, eşitlik potasında eriterek bir anlamda hayat hikayesinden soyutlamakta, bireyi içi boşaltılmış bir hale getirmektedir (Şan, 2006). Bu görüşün önemli savunucularından Taylor, farklı olana katlanmayı ve ona hoşgörü ve toleransla karşılık verilmesi anlayışına ve bir kültürün hiyerarşik üstünlüğüne dayalı anlayışa karşı çıkmaktadır. Bunun yerine kültürel kimliklerin eşdeğer saygı esasına göre değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir (Köker, 1996). Buna göre toplumda yer edinen iki tür tutumdan bahsedilebilir. Bunlar; “Tüm vatandaşların eşit haysiyette oluşu” ve “Farklılık” politikasıdır (Taylor, 1996). Nitekim literatürde saygının iki farklı tutumdan oluştuğu ifade edilmektedir (Taylor, 1994,70 ve Modood, 2007). Parekh(2006), saygıya ilişkin bu iki tutumu, “haysiyete saygı” ve “farklılıklara saygı” şeklinde ifade etmektedir. Taylor(1996)’ın bahsettiği “eşit haysiyet” ve “Farklılıklar” politikasının, Parekh(2006)’in ortaya koyduğu “haysiyete saygı” ve “farklılıklara saygı” tutumlarıyla yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Eşit haysiyet ve farklılıklar yaklaşımlarının birbirleriyle çatışan yönleri vardır. Eşit haysiyet politikasını savunanlar “ayrım gözetmeme” ilkesini temele alarak, bunun ihlalden aşırı rahatsızlık duymaktadırlar. Farklılık yaklaşımı savunucuları ise bu yaklaşımı, insanları tek bir örnek kalıba girmeye zorlayan ve kendi kimliklerini inkar eden düşünceler olarak nitelendirip eleştirmektedirler. İddialar daha da öteye giderek eşit haysiyet politikasının, farklılıkları görmezlikten gelen ve sözde yansız olan bir dizi ilkesinin, aslında tek bir hegemonyacı kültürün dayatılmasından başka bir şey olmadığı noktasına kadar varmaktadır (Taylor,1996).

Taylor, farklı var oluş biçimlerini eşit derecede kabul etmenin, sadece insanların farklı varoluş biçimlerini seçmesi ile sınırlı olmadığını, her iki yaklaşımın da kendi içinde sınırlılıkları olduğunu ifade etmektedir. Öyleyse farklı kimlikleri eşit değerde görebilmek, bu ilkeye inanmaktan daha fazlasını yapmaya, söz konusu kimliklerin eşit sayılmasına standart oluşturacak bazı değerleri paylaşmayı da gerektirmektedir. Saygının özünde “kabul” olduğuna göre, buradaki söz konusu değerlerin saygı olabileceği düşünülebilir. Daha öncede belirtildiği gibi “eşit haysiyet” ve “farklılıklar politikasının” bir yansıması olarak, “haysiyete” ve “farklılıklara saygı” olmak üzere iki tür saygı mevcuttur. Haysiyete saygı, bireyin başkalarına yönelik davranışlarındaki sınırları bilmenin, haklara saygı duymanın ifadesidir (Taylor, 1994). Aynı zamanda farklılıklara saygı, azınlık durumundaki bireyi tanımaya, korumaya ve uyum

sağlamaya yönelik olumlu tutumu da ifade etmektedir. Bu yönüyle, liberal hakların savunulması düşüncesinden farklılaşmaktadır (Parekh, 2006). Başka bir ifade ile haysiyete saygı, bireye sahip olduğu zeka, erdem ve başarıları gibi özelliklerinden dolayı değil de, sadece insan olduğu gerçeği ve bu yüzden eşit haklara sahip olması gerekliliği düşüncesiyle saygı duymanın ifadesidir. Farklılıklara saygı ise ortak farklılıklar içinde farklılaşan hakları ifade etmektedir. Farklılıklara saygı, sahip olduğu evrensel temel ve bahsedilen düşünce yaklaşımlarının sınırlılıkları ile haysiyete saygıdan ayrılmakta ve onun koruyuculuğunu üstlenmektedir (Laegaard, 2008,23). Farklılıklara saygı duyulmaması, bireylerde öz saygı eksikliğine sebep olacağı, bu yüzden de haysiyete saygının da zedeleneceği düşünülmektedir. Bu yönüyle diğer yaklaşımlar içinde öne çıkan farklılıklara saygı kavramı daha çok tolerans kavramıyla karıştırılmaktadır (Modood, 2007; Parekh, 2006). Tolerans kavramının sözlükteki karşılığı “genel olarak acı çekmeden, strese, sorumluluğa, acıya, baskıya vb. katlanma yeterliliği” olarak tanımlanmaktadır (Budak, 2003). Tolerans sevilmeyen, onaylanmayan bir davranışın yapılmasına müdahale etmeme, ses çıkarmama, engel olmama durumudur (Laegaard ve Ferretti, 2011) . Başka bir ifade ile tolere edilen nesneye yönelik ve tahammül, direnme ve negatif bir tutum söz konusudur (Laegaard ve Ferretti, 2011). İçsel gerilime karşı koymayı, dayanmayı, sabır göstermeyi ifade eder (Ersanlı, 2011, 2). Yani bir nevi özveriyi de içine alan, bunu bir sömürü saymayan, fakat buna rağmen bir sınırlılığı olan kabulden söz edilmektedir. Ancak bu durumda inisiyatifin tahammül eden tarafta olduğu ve o kişinin ne kadar süre daha tahammül edeceğinin sorun teşkil edeceği düşünülmektedir.

Benzer olarak hoşgörü de farklılıklara yöneltilen tutumların arasındadır. Farsça bir sıfat olan iyi, tatlı, duygu okşayan, ilgi uyandıran, beğenilen ve latif anlamındaki “hoş / huş” sözcüğü ile Türkçe bir fiil olan “görmekten görü” sözcüğünün bir araya getirilmesiyle oluşan bileşik bir kelimedir (Eyüpoğlu,1995). Kişinin benimsemediği bir düşünce ve davranış anlayışla karşılayarak, hoş bakabilmesidir (Çalışkan ve Sağlam,2012). Hoşgörü, kendimize yakın veya uzak bulduğumuz insanların her türlü duygu, düşünce ve davranışlarını anlamak ve kabullenmek için o insanlara karşılıksız sevgi, saygı, güven ve anlayış duyarak kurulan fonksiyonel bir iletişim sürecidir (Büyükkaragöz, 1996, 363).Günlük konuşma dilinde hoşgörü toleransın yerine kullanılıyor olsa da, aslında birbirinden farklı kavramlardır. Nitekim Gürsoy (1999), toleransın daha çok akılla ilgili olduğunu, bireyin karar verirken daha çok aklını kullandığını; hoşgörünün ise kalple alakalı olduğunu, kabullenmeyi içerdiğini belirtmektedir. Tolerans, istenilmeyen ancak önüne geçilemediği için daha büyük sorunlar doğmasından tedirgin olarak bir şeye karşı gösterilen zorunlu bir tahammül eylemidir. Hoşgörüde de ‘farklılık’ ana unsurdur ancak buradaki, farklılığa karşı toleranstaki gibi zorunlu bir tahammül söz konusu değildir. Çünkü hoşgörü kalple alakalıdır, bu yüzden de kalpten, gönülden gelen bir şeyde katlanma ve zorlanma olmaz (Gürsoy,1991, 19). Tolerans da bireyin ödediği bir bedel varken hoşgörüde ise böyle bir durum söz konusu değildir.

Bunlardan hareketle hoşgörü ve toleransta hiyerarşik bir üstünlüğün söz konusu olduğu düşünülmektedir. Toleransta tahammül eden, hoşgörüde ise aslında benimsemediği bir farklılığa hoş bakabilen birey, böylece inisiyatifi elinde bulundurmuş ve karşısındaki bireyle olan ilişkilerinde üstünlüğünü ilan etmiş olur. Bireyler bu üstünlüğü bilinçli olarak kurmaya çalıştığı gibi, farkında olmadan da geliştirmiş olabilir. Aynı şekilde bu pozisyonunu bir üstünlük olarak değerlendirebileceği gibi, normal bir durum olarak da algılayabilir. Farklılıklara saygıda ise bireyin eylemlerine yönelik negatif ya da pozitif belli bir tutum olmadığı için bireyde hiyerarşik bir algılama da gelişemez. Farklılıklara saygı toleransın bir özelliği olan negatif tutumla, pozitif tutum arasında uyum kurma ve farklılıkların

özelleştirilmesi gerekliliğini reddetmektir (Balint, 2006, 38). Tüm bunlardan hareketle tolerans ve hoşgörünün olası farklılık odaklı çatışmaları önleyemeyeceği düşünülmektedir. Çünkü iradenin tolerasyon ve hoşgörü gösteren kişide olması ve mevcut ilişkinin sürdürülebilirliğinin bireyin inisiyatifine bağlı olması sebebiyle istikrarlı bir huzur ortamından bahsedilemeyeceği düşünülmektedir. Bunun yanında kalbi bir kabulü içeren hoşgörünün tüm farklılıklara uygulanmasının mümkün olmayabileceği; bir kişinin sürekli hoşgörü bekleyen, diğerinin ise hoşgörü göstermek zorunda kalabileceği düşünülmektedir. Nitekim toplumsal barışı sağlarken bireyin ruhsal sağlığının korunması da önemli bir durumdur. Bahsedilen özellikleri sebebiyle gerek hoşgörü ve gerekse toleransın bireyin ruh sağlığını istenilen nitelikte geliştiremeyeceği söylenebilir. Herkesi kapsayacak bir değerün üstünlük barındırmaması gerektiği düşünülerek, farklılıklara saygı tutumunun bunun için en uygun bir özellik olduğu söylenebilir. Aşırı bir tolerans bitişi, aşırı bir hoşgörü ise duyarsızlığa da neden olabileceği unutulmamalıdır.

Saygı hayatın her alanına etki eden ve insan ilişkilerinde ihtiyaç duyulan davranışlar bütünü olarak kabul edilebilir. Nitekim büyük dinler ve kutsal kitaplarında saygı, temel ahlaki değer olarak görülmektedir. Çocuklara, anne-babalara, öğretmenlere, okul kurallarına, trafik kurallarına, kültürel geleneklere, diğer insanların duygularına, haklarına, ülkenin bayrağına, liderlerine ve insanların birbirinden farklılaşan doğrularına ve düşüncelerine saygı duymaları öğretilir, ya da böyle olması umulur. Örnek teşkil ettiği düşünülenlere karşı büyük bir saygı beslenirken, zayıflıkları, kusurları fark edilen durumlar için saygı yitirilebilir ve sadece saygıya değer bulunan kişilere saygı duyar hale gelinebilmektedir. Bazen tüm insanların saygıya değer olduğu düşünülür. Bu ve buna benzer uygulamalarıyla saygıya, günlük hayatın pratiğinde farklı manalar yüklenmektedir. Oysaki saygı diğer insanlara değer vermeyi, onları içtenlikle anlamayı, onların fiziksel görünümüne veya sahip oldukları etnik köken veya sosyal gruba göre değil, gerçekleştirdikleri eylemlere göre değerlendirmeyi ve herkesin eşit haklara sahip olduğunu bilmeyi gerektirir (Yazıcı, 2008). Bundan yola çıkarak farklılıklara saygıda, saygı duyulan nesneye, kişiye yönelik belli bir değer tutumunu, bu değerini kişiyi belli bir davranışı yapmaya yönlendirdiğinin farkında olmayı, saygı duyulan nesne ya da kişiyle uygun bir yolla iletişime geçmeyi gerektirir (Raz, 2001).

Tüm bu yönleriyle farklılıklara saygı hem içsel huzurun hem de toplumsal düzenin sürdürülmesinde ihtiyaç duyulan bir tutum olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla farklılıklara saygının uluslar arası alanda da üzerinde durulan bir kavram olduğunu ve bireylerin farklılıklara saygı düzeylerini bilmenin önem arz ettiğini söylemek mümkündür. Bu amaçla bireylerin farklılıklara saygı düzeylerini ortaya koymayı amaçlayan bir ölçek geliştirilmesi planlanmıştır. Literatür incelendiğinde bu konudaki çalışmaların daha çok tolerans ve hoşgörü üzerinden yapıldığı ve ilköğretim ve okul öncesi dönem üzerinde yoğunlaştığı görülmüştür. Mevcut ölçek ve çalışmaların hoşgörü ve demokratik tutum (Büyükkaragöz ve Kesici,1996; Ektem ve Sünbül,2011; Genç ve Kalafat,2008; Gömlüksiz ve Çetintaş,2011; İflazoğlu ve Çaydaş,2004), çokkültürlülük (Çoban, Karaman ve Duman,2010; Başbay ve Bektaş, 2009; Olson,2003; Garmon,2004; Valentiin,2006) üzerine yapıldığı görülmüştür. Bu sebeple yetişkin bireylerin farklılıklar karşısındaki tutumunu ortaya koyacak bir ölçeğe ihtiyaç duyulduğu düşünülmüştür. Geliştirilen farklılıklara saygı ölçeğinin literatürdeki bu eksikliği gidereceği, başta üniversite öğrencilerinin olmak üzere diğer bireylerin farklılıklara saygı düzeylerini ortaya koyacağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra daha demokratik ve huzurlu toplumların inşasında, önemli bir role sahip olan öğretmenlerin farklılıklara saygı düzeylerini ortaya koyacak bir ölçeğin geliştirilmesinin önemli olduğu söylenebilir. Nitekim Öğretmen Eğitimi Ulusal Akreditasyon Komisyonu (NACTE,2002) öğretmen adaylarının gelişiminde kültüre, etnik kökene, sosyoekonomik düzeye, cinsiyete, cinsel yönelime, engelliliğe duyarlılığın önemine vurgu yapılmaktadır (Çoban, Karaman ve Doğan, 2010). Dolayısıyla farklılıklara saygı ölçeğinin, bu konudaki eksikliğin ortaya

konulmasını sağlayacağını söylemek mümkündür. Böylece hizmet içi eğitim seminerlere, farklılıklara saygı eğitimi eklenerek öğretmenlerin; öğretmen yetiştirme programlarına farklılıklara saygı dersi eklenerek öğretmen adaylarının, farklılıklara saygı düzeyleri artırılabilir. Tüm bunlardan hareketle geliştirilen farklılıklara saygı ölçeğinin literatüre ve toplumsal yaşama önemli katkılar sağlayacağı söylenebilir.

2.Yöntem

Bu bölümde çalışma grubu, işlem yolu, veri toplama araçları ve verilerin analizi üzerinde durulmuştur.

Çalışma Grubu

Farklılıklara Saygı Ölçeği'nin geliştirilmesine yönelik olarak yapılan bu çalışma, 2011-2012 öğretim yılı Bahar döneminde Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesinde öğrenim gören 623 üniversite öğrencisinden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılanların %18,7'si Sınıf Öğretmenliği (n=116), % 21,3'si Matematik Öğretmenliği (n=132) ve %13,9'u Okul Öncesi Öğretmenliği (n=89), % 22,3'ü Sosyal Bilgiler Öğretmenliği (n=138), %23,7'i Fen Bilgisi Öğretmenliği (n=147) anabilim dalında öğrenim görmektedir. Cinsiyete göre dağılıma bakıldığında ise %56,8'i (n=355) kız öğrencilerden, %43,2'si (n=268) erkek öğrencilerden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Farklılıklara Saygı Ölçeği geliştirme çalışması için ölçeğin yanı sıra Akbaşlı, Yelken ve Sünbül (2010) tarafından geliştirilen "Öğretmen Adayı Demokratik Eğilim Ölçeği" kullanılmıştır.

Öğretmen Adayı Demokratik Eğilim Ölçeği: Akbaşlı, Yelken ve Sünbül (2010) tarafından hazırlanmış olup, adaylarının demokratik eğilimlerini belirlemeye yönelik likert tipi bir ölçektir. Ölçek 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçek derecelendirmesi "1=Hiç Katılmıyorum, 2= Çok Az Katılıyorum 3= Kısmen Katılıyorum 4= Oldukça Fazla Katılıyorum ve 5=Tamamen Katılıyorum" şeklinde düzenlenmiştir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı $\alpha = .74$ olup güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Farklılıklara Saygı Ölçeği (FSÖ): Bireylerin farklılıklara saygı düzeylerini ortaya çıkarmayı amaçlayan FSÖ, 355 kız, 268 erkek öğrenciden elde edilen verilerle geliştirilmiştir. FSÖ, 31 maddeden oluşan beşli likert olarak düzenlenmiş bir ölçektir. Ölçek maddeleri 1=Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Tamamen Katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır. Bunu 1 ile başlayan beşle biten bir sayı doğrusu üzerinde düşünerek yapmaları istenmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 30, en yüksek puan ise 150'dir. Ölçekten alınan puan arttıkça bireylerin farklılıklara saygı düzeylerinin arttığı düşünülmektedir.

Ölçeğin Geliştirilmesiyle İlgili Çalışmalar

FSÖ'nin geliştirilmesi sürecinde ilk olarak ilgili literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması ile eş zamanlı olarak 50 kişilik bir öğrenci grubundan farklılıklara saygıya yönelik düşüncelerini anlatan bir kompozisyon yazmaları istenmiştir. Öğrencilerden elde edilen kompozisyonlar ile literatürdeki çalışmalar birlikte değerlendirilerek 48 maddelik ölçek madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan maddeler Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin 10 öğretim üyesi tarafından incelenmiş ve 6 olumsuz ve 3 olumlu maddenin

ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Uzman görüşü sonrasında Farklılıklara Saygı Ölçeği uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Ölçek maddeleri 1=Hiç Katılmıyorum' dan 5=Kesinlikle Katılıyorum'a doğru uzanan bir şekilde derecelendirilmiş olup; olumsuz ifadelerde tam tersi bir kodlamaya gidilmiştir. Düzenleme sonrasında elde edilen deneme formu, aracın yapı geçerliği ve güvenilirlik analizlerini yapabilmek için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin farklı anabilim dallarında öğrenim gören 623 üniversite öğrencisine uygulanmıştır. Elde edilen veriler üzerinde Farklılıklara Saygı Ölçeği (FSÖ)'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır.

Verilerin Analizi

Veriler, kişisel bilgiler ve kullanılan veri toplama araçlarının puanları kodlanarak, "Lisrel8.7 (Linear Structural Equations Model Language)" ve "SPSS 17.0 (Statistical Package Program for Social Sciences)" paket programlarıyla değerlendirilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde, faktör analizleri ve korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Ölçeğe madde seçiminde öncelikle her bireyin tek tek her maddeye verdiği cevaplar ile maddelerin tümüne verdiği cevaplardan elde edilen toplam puan arasındaki korelasyon hesaplanarak madde analizi yapılmıştır.

Farklılıklara Saygı Ölçeği'nin temel boyutları hakkında bilgi edinmek, maddelerin ve testin güvenilirliğini incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (exploratory factor analysis) yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan faktör yapısının doğruluğunu test etmek için de doğrulayıcı faktör analizi (confirmatory factor analysis) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi kapsamında Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness, χ^2), İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI), Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI), Ortalama Hataların Karekökü (Root Mean Square Residuals, RMR veya RMS) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) olmak üzere uyum istatistikleri değerlendirilmiştir. Geliştirilen ölçeğin benzer ölçekler geçerliğini incelemek amacıyla Pearson korelasyon katsayısına bakılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ve madde toplam puan korelasyonları hesaplanmıştır.

3. Bulgular

Farklılıklara Saygı Ölçeği (FSÖ)'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması için elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Farklılıklara Saygı Ölçeği (FSÖ)'nin Geçerliğine İlişkin Bulgular

1. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları:

Farklılıklara Saygı Ölçeği'nin yapı geçerliğini incelemek üzere açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygunluğu, Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı ve Bartlett küresellik testi sonuçlarına göre değerlendirilmiştir. Bu inceleme sonucunda KMO değerinin .952, Bartlett küresellik testi sonucunun ise anlamlı olduğu görülmüştür. Örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varıldıktan sonra, faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi (principal components) tercih edilmiştir. Faktör analizi yapılırken, faktör öz değerlerinin 1.00 ya da üzerinde yer almasına, faktör yük değerlerinin ise .35 ya da üzerinde bir değere sahip olmasına dikkat edilmiştir. Analiz sonucunda, özdeğeri 1.00'dan büyük 3 faktör tespit edilmiş ve bu faktörlerin toplam varyansın % 59.249' unu açıkladığı görülmüştür. Söz konusu 3 faktör incelendiğinde 1.faktörün toplam varyansın %33.058'ini, 2.faktörün %13.876'sını, 3.faktörün ise %12.314'ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. 10, 6, 13, 15, 24, 36, 14, 8, 30, 9, 29, 38, 37, 12,

32, 4 nolu maddeler 1.faktörde; 39, 21, 11, 3, 27, 31, 28, 2 nolu maddeler 2. faktörde, 1, 20, 22, 18, 34, 4, 16 nolu maddeler ise 3. faktörde yüklenmişlerdir.

Tablo 1: Ölçek Maddelerinin Faktör Yük Değerleri

Madde	Faktör Yük Değ.	Madde	Faktör Yük Değ.	Madde	Faktör Yük Değ.
1	.76	13	.88	28	.37
2	.35	14	.81	29	.63
3	.67	15	.85	30	.78
4	.35	16	.38	31	.51
6	.90	18	.64	32	.42
8	.81	20	.73	34	.59
9	.78	21	.86	36	.82
10	.90	22	.71	37	.51
11	.84	24	.82	38	.55
12	.47	27	.61	39	.89

Tablo - 1 incelendiğinde Farklılıklara Saygı Ölçeği'ne ilişkin faktör yük değerlerinin .353 ile .909 arasında değiştiği görülmektedir. Literatürde tek boyutlu ölçekler için açıklanan varyans oranının %30 ve üzerinde yer alması yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2011). Buna göre 30 maddeden oluşan denemelik ölçeğin, varyansın %59.249'unu açıklar durumda olması ve %30'un üzerinde yer alması ölçeğin üç faktörlü yapısını destekler niteliktedir.

2. Doğrulayıcı Faktör Analizi(DFA) Sonuçları:

Ölçeğe uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonrasında belirlenen üç faktörlü yapının doğruluğunu test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Farklılıklara Saygı Ölçeği'ne ilişkin doğrulayıcı faktör analizinde en yüksek olabilirlik kestirim yöntemi (maximum likelihood) kullanılmıştır. DFA sonrasında 30 maddeden oluşan ölçeğin yapısına ilişkin ki-kare değeri 484497.28, serbestlik derecesi 402 olarak bulunmuştur. Ki-kare/serbestlik derecesi değerine bakıldığında 3'ün altında yer aldığını ve veri setinin faktör yapısını desteklediğini söylemek mümkündür ($\chi^2/sd= 2,65$).

Tablo 2. FSÖ'ye İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Chi-square/sd	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI
Farklılıklara Saygı Ölçeğine Ait Uyum İndeksleri Değerleri	2,65	0.07	0.97	0.78	0.75	0.96

Tablo 2'ye göre Farklılıklara Saygı Ölçeği'ne ilişkin uyum değerlerinin yeterli düzeyde olduğu ve ölçeğin faktör yapısını doğruladığı görülmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile hesaplanan madde- faktör ilişkilerine ait katsayılar ise Şekil 1'de gösterilmiştir.

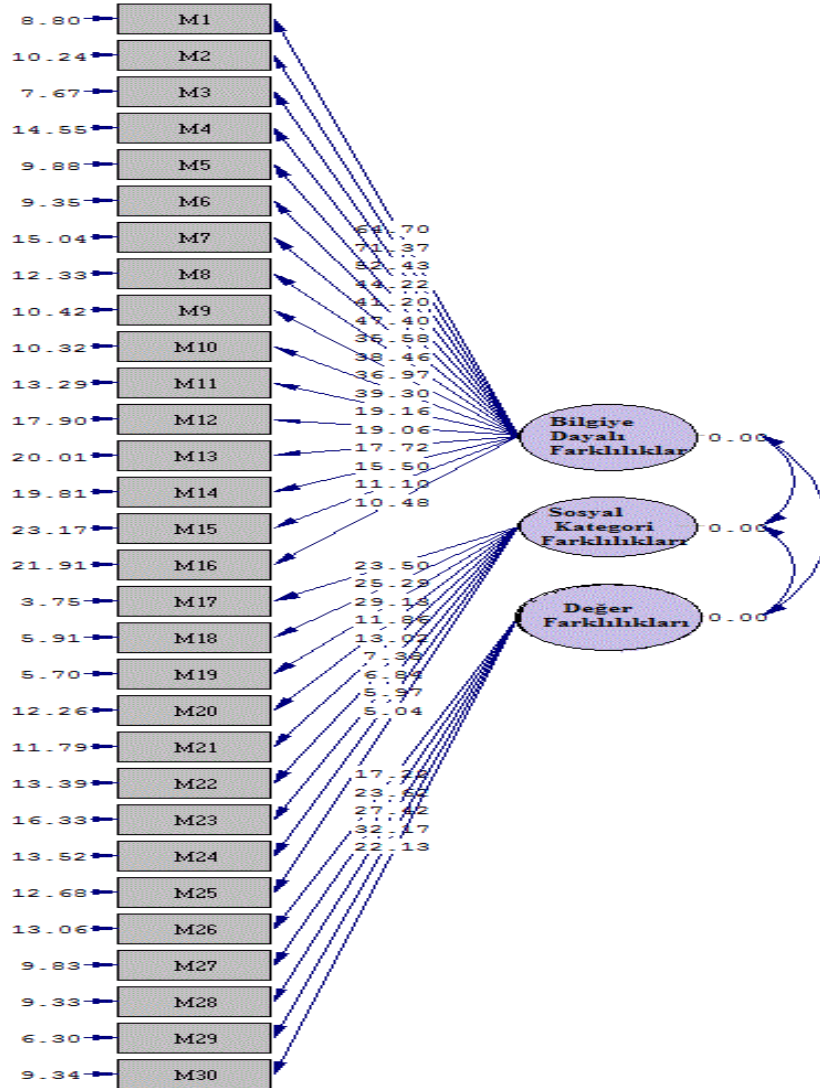
3. Benzer Ölçekler Geçerliği Sonuçları:

Farklılıklara Saygı Ölçeği'nin benzer ölçekler geçerliği Pearson korelasyon katsayısı yardımıyla hesaplanmıştır. Bu hesaplamada Öğretmen Adayı Demokratik Eğilim Ölçeği'nden (ÖADEÖ) yararlanılmıştır. ÜÖFSÖ ile ÖADEÖ birlikte 350 öğrenciye uygulanmış ve iki ölçek arasında $r = .70$ ($p < .001$) düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Farklılıklara Saygı Ölçeği (FSÖ)'nin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin güvenirliliği için madde-toplam puan korelasyonları hesaplanmıştır. Madde-toplam puan korelasyonu, testin her bir maddesinden alınan puan ile testin tamamından alınan puan arasındaki ilişkiyi açıklar. Bu katsayının pozitif ve yüksek olması, maddelerin benzer davranışları örneklediğini gösterir. Genel itibarıyla madde-toplam puan korelasyonu .30 ve üzerinde olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği, .20 ile .30 arasında yer alan maddelerin zorunlu hallerde teste alınabileceği, .20 altında yer alan maddelerin ise testten çıkarılması gerektiği söylenebilir (Büyüköztürk, 2011). Aşağıda ölçeğe ilişkin madde-toplam puan korelasyonları yer almaktadır.

Şekil 2: FSÖ' nün Faktör Yapısı



Tablo 3: Ölçek Maddelerine İlişkin Madde-Toplam Puan Korelasyonları

Mad.	Mad. Top. P. Kor.	Mad.	Mad. Top. P. Kor.	Mad.	Mad. Top. P. Kor.	Mad.	Mad. Top. P. Kor.
1	.52	11	.42	21	.31	31	.30
2	.30	12	.56	22	.69	32	.41
3	.39	13	.82	23	.20	33	.22
4	.43	14	.77	24	.78	34	.63
5	.07	15	.78	25	.06	35	.26
6	.82	16	.45	26	.15	36	.82
7	.28	17	.27	27	.41	37	.60
8	.79	18	.75	28	.39	38	.64
9	.80	19	.11	29	.57	39	.34
10	.83	20	.64	30	.77		

Tablo 3 incelendiğinde 5, 7, 17, 19, 23, 25, 26, 33, 35 nolu maddelerin madde toplam puan korelasyonlarının .30 un altında olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple bu maddeler ölçekten çıkarılmış ve faktör analizi işlemlerine alınmamıştır. Bunların dışında kalan maddelerin madde toplam puan korelasyonlarının .30 ile .83 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sonuçlar, maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Ayrıca ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. 30 maddeden oluşan Farklılıklara Saygı Ölçeği'nin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .94 olarak belirlenmiş olup, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu kanaatine varılmıştır.

4. Sonuç ve Öneriler

Çalışmada, bireylerin farklılıklara saygı düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilen “Farklılıklara Saygı Ölçeği”nin faktör yapısını incelemek üzere açımlayıcı faktör analizi(AFA), ortaya çıkan yapının sınanması için doğrulayıcı faktör analizi(DFA) uygulanmıştır.

Açımlayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin 3 faktörlü bir yapıya sahip olduğu gözlenmiştir. Faktör yük değerleri .35 ile .90 arasında değişmekte olup; açıklanan toplam varyans%59.249'dur. Ölçek, 30 maddeden oluşan bir yapı göstermektedir. Açımlayıcı faktör analizi sonrasında ortaya çıkan tek boyutlu yapı doğrulayıcı faktör analizi ile sınandığında ise χ^2/sd oranının 2.65 olduğu görülmüş, bu durum iyi düzeyde bir uyumun göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuş ve açımlayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan faktör yapısı doğrulanmıştır(RMSEA=0.07, CFI=0.97, GFI=0.78, AGFI=0.75, NNFI=0.97, , NFI=0.96,).

Açımlayıcı Faktör analizi sonucunda maddelerin üç farklı kategoride faktör yüklendiği görülmektedir.(Şekil.). Maddeler incelendiğinde bu kategorileri “ Bilgiye Dayalı Farklılıklar”, “ Sosyal Kategori Farklılıkları”, “ Değer Farklılıkları” olarak değerlendirmek mümkündür. Nitekim literatür incelediğinde Jehn, Nortcraft ve Neale(1999) de farklılıkları bu üç kategoride incelediği görülmektedir.

Benzer ölçekler geçerliğini test etmek amacıyla hesaplanan Pearson korelasyon katsayısı ise .70 bulunmuş ve iki ölçek sonuçları arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki

olduğu tespit edilmiştir. Güvenirlik analizleri sonucunda madde toplam puan korelasyonları .30 ile .83 arasında değişmektedir. Ölçeğin bütününe ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .94, olarak hesaplanmıştır. Bulgular, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak kullanılabilceğini göstermektedir.

Çalışma grubunun sadece Eğitim Fakültesi öğrencilerinden oluşması araştırmanın bir sınırlılığı olarak düşünülebilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda ölçeğin, farklı fakültelerde okuyan öğrenciler üzerinde geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılabilir. FSÖ üzerinde bundan sonra yürütülecek çalışmalarda özerklik, uyum düzeyleri, iletişim becerileri, benlik saygısı gibi değişkenlerle olan ilişkilerine bakılabilir. Ayrıca Türk Cumhuriyetlerinden gelen öğrenciler gibi farklı ülkelerden olan üniversite öğrencileri üzerinde karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Bu yönde sürdürülecek çalışmaların üniversite öğrencilerine yönelik araştırmalara önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra mevcut öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının, farklılıklara saygı düzeylerinin hizmet esnasında veya hizmete başlamadan önceki durumu belirlenerek, farklılıklara saygı düzeyleri düşük olan öğretmenlere yönelik çeşitli çalışmaların yapılmasında ölçeğin katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Her kurumun yönetsel ilişkilerini düzenlemede, özellikle de eğitim yönetimi alanında farklılıklara saygı ölçeğinden yararlanılabileceği düşünülmektedir. Örgüt içi uyumlu ilişkilerin geliştirilmesinde, gerek çalışanlarının farklılıklara saygı düzeylerinin belirlenmesi ve gerekse yeni çalışacakların seçiminde farklılıklara saygı ölçeğinden yararlanılabilir. Aynı zamanda bu ölçeğin uygulanması ile elde edilen sonuçlara dayalı olarak toplumsal bütünleşmenin sağlanması yönünde yapılacak eğitimler içinde oldukça önemli bir kaynak oluşturmaktadır.

Tüm bu özellikler düşünüldüğünde “Farklılıklara Saygı Ölçeği” alana önemli katkıları olabilecek ve orijinal bir ölçek olduğunu söyleyebiliriz.

KAYNAKÇA

- AKAR-VURAL, R., & GÖMLEKSİZ, M. (2010). Us and others: a study on prospective classroom teachers' discriminatory attitudes. *Eğitim Araştırmaları- Eurasian Journal of Educational Research*, 38, 216-233.
- ANTHİAS, F. (2002). Beyond Feminism and Multiculturalism: Locating difference and the politics of location. *Women Studies International Forum*, 25(3), 275-86.
- BALİNT, P.(2006).Respect Relationships In Diverse Societies, *Springer*, 12,35-57.
- BARRY, B. (2000). *Culture and Equality*, Cambridge, Polity Press.
- BAUMAN, Z. (2003). *Modernlik ve Müphemlik*. (Çev. İsmail Türkmen), İstanbul : Ayrıntı Yayınları,
- BAŞBAY, A. ve BEKTAŞ, Y. (2009). Çokkültürlülük Bağlamında Öğretim Ortamı ve Öğretmen Yeterlikleri, *Eğitim ve Bilim Education and Science*, 34(152).
- BHADURY, H.; MİGHTY, E. J. ve DAMAR, H. (2000). Maximizing workforce diversity in project teams: a network flow approach. *The International Journal of Management Science* (28): 143-153.
- BUDAK, S. (2003). *Psikoloji sözlüğü*. [Psychology dictionary]. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

- BÜYÜKKARAGÖZ, S. ve KESİCİ, Ş. (1996). Öğretmenlerin Hoşgörü ve Demokratik Tutumları. *Eğitim Yönetimi*, 2(3), 353-365
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş.. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum (12.baskı)*. Pegem
- CAPOWSKI, G. (1996). Managing diversity. *Management Review*. 85, 13-19.
- CİGES, A. (2001). Online Learning New Educational Environments in Order to Respect Cultural Diversity Through Cooperative Strategies. *Intercultural Education*,12:135-147.
- ÇALIŞKAN,H. ve SAĞLAM, H. (2012). Hoşgörü Eğilim Ölçeğinin Geliştirilmesi ve İlköğretim Öğrencilerinin Hoşgörü Eğilimlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(2).
- ÇOBAN, A. E. ve KARAMAN, N.G. ve DOĞAN, T. (2010). Öğretmen Adaylarının Kültürel Farklılıklara Yönelik Bakış Açılarının Çeşitli Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*,10(1).
- ERSANLI, E. (2011). The validity and reliability study of tolerance scale. *(Yayın Aşamasında)*
- EWİJK, A. (2011). Diversity and Diversity Policy: Diving Into Fundamental Differences. *Journal of Organizational Change. Management*, 24(5) .
- EKTEM, S. I. ve SÜNBÜL, A. M. (2011). Öğretmen Adaylarının Demokratik Tutumları Üzerine Bir Araştırma. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*,31: 159-168.
- EYÜPOĞLU, İ. Z. (1995). Türk Dilinin Etimolojisi. İstanbul.
- FODDY, W. (1993). Constructing Questions for Interviews and Questionnaires: *Theory and Practice in Social Research*, Cambridge University Press, Cambridge.
- FOXMAN, E. ve EASTERLİNG, D. (1999). The Representation of Diversity in Marketing Principles Texts: An Exploratory Analysis. *Journal of Education for Business*, 285-288.
- FRASER, N. ve HONNETH, A. (2003). *Redistribution or Recognition: A Political-philosophical Exchange*. Verso, New York.
- GARDENSWARTZ, L. ve ROWE, A. (1994). *Diverse Teams at Work: Capitalizing on the Power of Diversity*. New York: McGraw-Hill, 33.
- GARMON, M. A. (2004). Changing Preservice Teachers' Attitudes/Beliefs About Diversity What Are The Critical Factors, *Journal of Teacher Education*, 55: 201.
- GENÇ, S. Z. ve KALAFAT, T. (2008). Öğretmen Adaylarının Demokratik Tutumları İle Empatik Becerilerinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*,19.
- GRİGGS, L.B. (1995). Valuing diversity: where from . . . where to. Griggs, L.B. and Louw, L.L. (Editörler), *Valuing Diversity: New Tools for a New Reality*, McGraw-Hill, New York, NY: 1-14.
- GÖMLEKSİZ, M. N. ve ÇETİNTAŞ, S. (2011). Öğretmen Adaylarının Demokratik Tutumları, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17:1-14.

- GÜRİSOY, K. (1999). Batıda tolerans fikri ve Osmanlı hoşgörüsü. [The idea of tolerance in the Western world and the Ottoman tolerance]. In M. Armağan (Ed.), *Osmanlıda hoşgörü birlikte yaşama sanatı*. İstanbul: Gazeteciler ve Yazarlar Vakfı Yayınları.
- GÜRİSOY, K. (1991). Felsefe ve hoşgörü. *Felsefe Dünyası*, 1, 18-21.
- HARRİSON, D. A., PRİCE, K. H. ve BELL, M.P. (1998). Beyond Relational Demography: Time and the Effects of Surface and Deep Level Diversity on Work Group Cohesion. *Academy of Management Journal*, 41 (1), 96-107.
- HUBBARD, E. E. (2004). *The Manager's Pocket Guide to Diversity Management*. Amherst, Massachusetts: HRD Press.
- İFLAZOĞLU, A. ve Çaydaş, E. (2004, Temmuz). *Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalında Okuyan Birinci Sınıf Öğrencileri İle Dördüncü Sınıf Öğrencilerinin Demokratik Tutumları İle Otoriteryen Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi.
- JEHN, K. A., Northcraft, G. B., ve Neale, M. A. (1999). Why Differences Make a Difference: A Field Study of Diversity, Conflict, and Performance in Workgroups. *Administrative Science Quarterly*. 44(4):741-763.
- KAPOOR, C. (2011). Defining diversity: the evolution of diversity, *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 3(4) : 284 – 293
- KÖKER, L. (1996). Charles Taylor : *Kimlik/ Farklılık Sorununa Sahici Demokratik Çözüm Arayışı*. Çokkültürcülük ve Tanıma Siyaseti, Yay. Haz. Amy Gutman, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul: 11-14.
- KYMLİCKA, W. (1998). *Çokkültürlü Yurttaşlık- Azınlık Haklarının Liberal Teorisi*, (Çev. Abdullah Yılmaz), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- LÆGAARD, S. (2008). *What does Respect Of Differences Mean*, Centre for the Study of Equality and Multiculturalism, Department of Media, Cognition and Communication, University of Copenhagen :1-25.
- LAEGAARD S. ve FERRETTİ, M.P. (2011, August). *A Multirelational Account of Tolerance and Respect*, 6th ECPR General Conference, University of Iceland .
- LİTVİN, D.R. (1997). The discourse of diversity: from biology to management. *Organization*, 4(2), 187-210.
- LODEN, M, ve ROSENER, J. (1991). Workforce America!: Managing Employee Diversity as a Vital Resource. Homewood , IL: *Business One Irwin*.
- MEMDUHOĞLU, H. B. (2007). *Yönetici Ve Öğretmen Görüşlerine Göre Türkiye'de Kamu Liselerinde Farklılıkların Yönetimi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- MODOOD, T. (2007). *Multiculturalism: A Civic Idea*. Cambridge: Polity Press.
- MOR BARAK, M. E. (2005). *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace*. Sage, London.
- National Council for Accreditation for Teacher Education (NCATE) (2008). Professional Standards for the Accreditation of Teacher Preparation Institutions. [Online] 10/06/2012 <http://www.ncate.org/documents/standards>

- OLSON, B. (2003). *Attitudes Toward Multiculturalism And Cultural Diversity: The Effects Of Multicultural Training*. Unpublished Master Thesis, University of Wisconsin.
- POİNT, S. ve Singh, V. (2003). Defining and dimensionalising diversity: evidence from corporate websites across Europe. *European Management Journal*, 21(6), 730-61.
- PAREKH, B. (2006). *Rethinking Multiculturalism: Cultural Diversity and Political Theory*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- PHARR, S. (2000). Reflections on liberation, in Adams, M. (Ed.), *Readings for Diversity in Social Justice: An Anthology on Racism, Anti-semitism, Sexism, Heterosexism, Ableism, and Classism*, Routledge, New York, NY: 450-7.
- PHİLLİPS, A. (2008). More on culture and representation. *Social Legal Studies*, 17(4), 555- 8.
- RAZ, J. (2001). *Value, Respect and Attachment*. Cambridge, Cambridge University Press.
- SÜRGEVİL, O. (2008). *Farklılık Ve İşgücü Farklılıklarının Yönetimine Analitik Bir Yaklaşım*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- STEPHENS, S. A. (2004). Bark beetle (Coleoptera: Curculionidae: Scolytinae) diversity in the Ecuadorian rain forest canopy, Seventh Annual Graduate Student Forum. Texas A&M University, Department of Entomology
- ŞAN, M.K. (2005). Farklılık ve Çok kültürlülük Siyasetleri Üstüne Bir Deneme, *Milel ve Nihal*, 3 (1-2), 69-117.
- TAYLOR, C. (1996). *Tanınma Politikası”, Çokkültürcülük – Tanınma Siyaseti*, Çev. (Yurdanur Salman), Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- TAYLOR, C. (1994). The Politics of Recognition’, in Amy Gutmann (ed.): *Multiculturalism: Examining the Politics of Recognition*, revised edition. Princeton: Princeton University Press, 25-73.
- TOK, N. (2003). *Kültür, Kimlik ve Siyaset*, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- ÜSTEL, F. (1999). Yurttaşlık ve Demokrasi. (1. Baskı). Ankara: Dost Yayınları, 35.
- VALENTİİN, S. (2006). Addressing Diversity in Teacher Education Programs. *Education*, 127(2), 196-202.
- WISE, L.R. and Tschirhart, M. (2000). Examining empirical evidence on diversity effects: How useful is diversity research for public-sector managers, *Public Administration Review*, 60(5), 386-94.
- YAZICI, A. (2008). Kantçı ve Feminist Etik Kurumlarda Bireysel Özerklik Tartışması, *Kayı/ Uludağ Üniversitesi Felsefe Dergisi*, 11:77-90.
- Güncel Türkçe Sözlük, (2012) ;www.tdk.gov.tr, (10/04/2012).
- (www.oxforddictionaries.com, 2012), (10/04/2012).