

Araştırma Makalesi

DENETİME İLİŞKİN TUTUMLAR: ÜNİVERSİTE PERSONELİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA (ATTITUDES TOWARDS AUDIT: A STUDY ON UNIVERSITY PERSONNEL)

Abdullah Demirel¹

ÖZ

Bu çalışma, bir devlet üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personelin denetim süreçlerine yönelik tutumlarını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada, toplam 295 katılımcıdan elde edilen veriler analiz edilmiş ve üniversite personelinin denetime ilişkin tutumlarının ortalama olarak “yüksek” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Personel statüsü değişkenine göre akademik ve idari personel arasında benzer tutumlar gözlenmiştir, cinsiyet değişkeni temel alındığında; kadın katılımcıların ortalama puanlarının erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde medeni durum değişkenine göre; evli bireylerin ortalama puanlarının bekâr bireylerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Yöneticilik görevi olan bireylerin denetime ilişkin tutumlarının ise anlamlı şekilde yöneticilik görevi olmayan bireylere kıyasla daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Yaş değişkenine dayalı analizlerde, 18-25 yaş grubundaki bireylerin denetimin tüm boyutlarına yönelik tutumlarının diğer yaş gruplarına kıyasla daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, üniversitedeki çalışma süresine göre, 16-20 yıllık çalışma süresine sahip bireylerin denetimin tüm boyutlarına yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu, 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip bireylerin ise daha düşük puanları olduğu gözlenmiştir. Toplam çalışma süresine göre de benzer bir durum tespit edilmiş; 16-20 yıllık toplam çalışma süresine sahip bireylerin tutumları daha olumlu iken, 0-5 yıllık çalışma süresine sahip bireylerin puanlarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulguları, denetimin katılımcılar arasında farklı algılar oluşturduğunu ve bu algıların cinsiyet, yaş, medeni durum ve çalışma süresi gibi değişkenlere göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Denetim, organizasyonel gelişim için kritik bir araç olmasına rağmen işgörenlerin bir kısmında rahatsızlık ve bilgi saklama eğilimi gibi olumsuz algılara neden olabilmektedir. Bu durum, denetim süreçlerinin daha şeffaf ve katılımcı bir yaklaşımla ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Denetim, Üniversite, Akademik ve İdari Personel, Tutum.

JEL Kodları: H83

ABSTRACT

This study aimed to examine the attitudes of academic and administrative staff toward supervision processes at a public university. Data collected from 295 participants were analyzed, revealing that university staff exhibited a “high” level of attitudes toward supervision. While no significant differences were observed between academic and administrative staff in terms of their attitudes, female participants demonstrated higher mean scores than their male counterparts based on the gender variable. Similarly, the marital status variable indicated that married individuals had higher mean scores compared to unmarried ones. Participants with managerial roles displayed significantly more positive attitudes toward supervision compared to those without managerial responsibilities. Age-based analyses revealed that individuals aged 18-25 demonstrated more positive attitudes toward all dimensions of supervision compared to other age groups. Regarding employment duration at the university, individuals with 16-20 years of service reported more positive attitudes toward supervision across all dimensions, whereas those with over 21 years of service provided lower scores. A similar pattern was observed for total employment duration, with individuals having 16-20 years of total experience reporting higher scores, while those with 0-5 years of total experience exhibited lower scores. The study findings highlight that supervision processes generate varying perceptions among participants, influenced by factors such as gender, age, marital status, and employment duration. Although supervision is a critical tool for organizational development, it

¹ Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Orcid Id: [0000-0003-3503-115X](https://orcid.org/0000-0003-3503-115X), abdullahdemirel@kmu.edu.tr

can also lead to negative perceptions such as discomfort and information withholding among certain groups. These findings underscore the necessity of implementing audit processes with greater transparency and a participatory approach.

Keywords: Audit, University, Academic and Administrative Staff, Attitude.

JEL Classification: H83

1. GİRİŞ

Denetim, bir kurum veya organizasyonun faaliyetlerinin belirli standartlar, politikalar ve mevzuat çerçevesinde değerlendirilmesi ve eksikliklerin tespit edilerek çözüm önerilerinin sunulması süreci olarak tanımlanabilir. Bu kavram, organizasyonel hedeflerin başarıya ulaşmasını temin etmek, kaynakların etkili kullanılmasını sağlamak ve faaliyetlerin şeffaf bir şekilde yürütüldüğünden emin olmak için kritik bir öneme sahiptir. Denetim, şeffaflığı ve hesap verebilirliği sağlayarak hem kamu sektöründe hem de özel sektörde güven ortamını geliştirir (Şamdan, 2023: 932)

Denetim faaliyetleri, örgütlerin performansını artırırken, riskleri minimize etme ve hızla değişen şartlara adaptasyon sağlama gibi çok yönlü faydalar sunar (Ilori, Nwosu ve Naiho, 2024:933). Doğru bir şekilde uygulanan denetim, örgüt içerisinde hile veya usulsüzlüklerin önlenmesini sağlar, stratejik hedeflere ulaşılmasında rehberlik eder ve kaynakların verimli bir şekilde kullanılmasına katkıda bulunur. Aynı zamanda, denetim faaliyetleri aracılığıyla örgüt çalışanlarına farkındalık kazandırılır ve şeffaf bir iş ortamı oluşturularak etik kurallara bağlılık artar (Eren, 2006: 257).

Denetim sürecinin temel aktörleri; denetleyen (denetçi) ve denetlenen (birim ya da kişiler) taraflardır. Bu taraflar arasındaki ilişkiler, denetim sürecinin etkinliğini doğrudan etkiler ve aralarında devamlılık gösteren bir ilişkiyi de kapsar (Bernard ve Goodyear, 2004). Denetim sürecinde denetçinin tarafsızlığını koruması, güven inşa etmesi ve iletişim becerilerinin yüksek olması kritik öneme sahiptir. Aynı zamanda, denetlenen tarafın açıklığı, iş birliği yapma istekliliği ve denetim çalışmalarına katılımı da sürecin başarısında belirleyici bir rol oynar (Gündüz, Aslan ve Elma, 2018). Bu ilişkileri etkileyen başlıca faktörler arasında kurumsal kültür (Bircan, 2018: 182), örgüt içi şeffaflık seviyesi, denetim politikalarının netliği ve denetim raporlamasının kalitesi sayılabilir (Sonjana, 2024: 124). Etkili bir denetim hem denetçinin hem de denetlenenin rollerini doğru anlaması ve bunlara uygun hareket etmesiyle mümkün olur (Sahnoun ve Zarai, 2009: 561).

Bir denetçi, denetim sürecinin etkin ve etik bir şekilde gerçekleşmesi için belirli niteliklere ve yetkinliklere sahip olmalıdır. Bunlar arasında teknik bilgi ve uzmanlık, tarafsızlık ve etik değerler, iletişim ve ikna becerileri, problem çözme yeteneği ile detaycılık ve analitik düşünce gibi unsurlar bulunur. Denetçinin alanında derinlemesine bilgi sahibi olması ve güncel uygulamalara hakimiyet göstermesi gerekirken, tarafsızlığını koruması ve etik kurallara bağlı kalması, sürecin etkinliğini artırır (Şener, 2024: 216). Etkili iletişim kurabilen, bulguları anlaşılabilir bir şekilde aktarabilen ve yenilikçi çözümler sunabilen denetçiler, örgütlerin gelişim sürecine önemli katkılar sağlar (Mahmud, Soetjipto ve Wardoyo, 2022: 509).

Denetim sürecinde tarafların denetime ilişkin algıları, sürecin etkinliğini belirleyen önemli unsurlardan biridir. Denetleyen taraf, genellikle örgüt çıkarlarını koruma ve geliştirme amacıyla hareket ederken, denetlenen taraf çoğu zaman denetimi bir tehdit ya da yargılama mekanizması olarak algılayabilir. Bu algıyı değiştirmenin yolu, denetim sürecinin şeffaf ve kapsayıcı bir şekilde yürütülmesinden geçer. İşgörenlerin denetimi bir öğrenme ve gelişim fırsatı olarak görebilmeleri için eğitim programları ve bilinçlendirme çalışmaları düzenlenmesi önemlidir (Aydın, 1993: 67).

Birey, herhangi bir durum, nesne ya da olaya yönelik olarak sürekli benzer davranışlar sergileme eğilimindedir. Bu eğilim “*tutum*” olarak ifade edilir. Tutumlar, bireyin yaşantıları ve deneyimlerinden beslenerek şekillenir ve davranışlarını belirgin bir şekilde yönlendirir. İnsan davranışlarının temelini oluşturan tutumlar, eylemlere yön veren güçlü bir etkidir. İnsanların inanç ve tutumları, işlere ve olaylara yönelik algılarını şekillendirir (Ajzen, 1991). İşgörenler denetim süreçlerine, denetçiye ve onun otorite konumuna ilişkin algılarına göre çeşitli tutumlar geliştirir. Aynı şekilde, denetçiler de denetlenenlerin görevlerini yerine getirme biçimleri ve rollerine dair inançlarına dayalı olarak denetim süreçlerini şekillendirir (Yüksel Başar ve Gündüz, 2023: 1262).

Denetlenen taraflar, denetim sürecine farklı şekillerde tepki verebilir. Bu tepkiler bazen savunmacı bir tutum ya da stres olarak ortaya çıkabilir. Olumsuz tutumların temel nedenleri arasında, denetim sürecinin yetersiz şeffaflık, denetim bulgularının yanlış ya da adaletsiz bir şekilde yorumlanması ve denetçi ile denetlenen arasındaki güven eksikliği bulunur (Başaran, 2019). Bu olumsuzlukları önlemek için, denetim sürecinin aşamalarının denetlenenlere açık bir şekilde

aktarılması, denetim raporlarının objektif bir şekilde hazırlanması, denetim sonuçlarının iyileştirici ve geliştirici önerilerle desteklenmesi gibi tedbirler alınabilir (Göker ve Gündüz, 2014).

Denetime ilişkin tutumları belirleyen bir diğer husus örgütlerin yapısıdır (Çelikten, Ayıldız ve Yeni Çelikten, 2019: 2860). Örgütlerin merkeziyetçilik derecesi, karar alma süreçlerindeki hiyerarşi düzeyi, kurumsal kültür ve iletişim kanallarının açıklığı, denetime yönelik algıları ve tutumları şekillendiren temel faktörler arasında yer alır. Merkeziyetçi bir yapıya sahip örgütlerde, denetim genellikle bir kontrol mekanizması olarak algılanırken, daha esnek ve katılımcı yapılar, denetimi bir öğrenme ve gelişim fırsatı olarak değerlendirme eğilimindedir (The Control Environment, 2024). Bu bağlamda, üniversiteler genellikle yarı otonom bir yapıya sahip, karmaşık örgütler olarak değerlendirilmektedir ve kurumsal düzeyde hem dış hem de iç denetime tabi tutulmaktadır. Dış denetim kapsamında, üniversiteler parlamento adına denetim gerçekleştiren Sayıştay, idari vesayet makamı olarak Yükseköğretim Kurulu (YÖK), Devlet Denetleme Kurulu, Hazine ve Maliye Bakanlığı, yargı organları ve Ombudsmanlık Kurumu gibi çeşitli denetim mercilerinin gözetiminde bulunmaktadır. İç denetim açısından ise, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu çerçevesinde oluşturulan iç denetim birimleri, kalite denetimleri ve hiyerarşik denetimler, üniversitelerde uygulanan iç denetim mekanizmaları arasında yer almaktadır.

Üniversitelerde akademik birimler, idari birimlerden farklı işlevlere ve beklentilere sahiptir. Bu durum, denetime ilişkin tutumların birimler arasında farklılık göstermesine neden olabilir. Örneğin, akademik özgürlük ilkesine dayalı bir çalışma ortamında, denetim süreçleri bazen bağımsızlık alanına bir müdahale olarak algılanabilir (Gedikoğlu, 2013: 180). Buna karşın, idari birimlerde denetim, genellikle kaynakların etkin kullanımı ve mevzuata uygunluk açısından bir gereklilik olarak kabul edilir. Üniversitelerdeki bu yapısal farklılıklar, denetim faaliyetlerini yürütürken dikkatli bir yaklaşımı gerekli kılar. Her birimin özgün yapısına ve ihtiyaçlarına uygun bir denetim yöntemi geliştirilmesi, denetimin daha etkili ve yapıcı bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlayabilir. Ayrıca, örgüt içindeki şeffaflık düzeyi, yöneticilerin ve çalışanların denetime yönelik tutumlarını doğrudan etkiler (Král ve Schnackenberg, 2024: 315). Açık bir iletişim ortamı ve katılımcı bir yönetim anlayışı, denetimin bir tehdit yerine bir gelişim fırsatı olarak görülmesine de katkı sağlayabilir.

Sonuç olarak, üniversitelerde denetim süreçlerinin planlanması ve yürütülmesinde, örgütsel yapının dinamiklerinin göz önünde bulundurulması kritik bir öneme sahiptir. Denetimin farklı birimlerin ihtiyaçlarına uyulanması ve süreçlerin kapsayıcı bir yaklaşımla ele alınması hem denetim faaliyetlerinin başarısını artıracak hem de üniversite genelinde olumlu bir denetim algısı oluşturacaktır. Etkili bir denetim süreci hem denetçinin hem de denetlenenin sürece aktif ve yapıcı katılımıyla mümkün hale gelebilir. Taraflar arasında kurulan şeffaf ve güvene dayalı bir iletişim, denetim faaliyetlerini örgütlere maksimum düzeyde fayda sağlayabilmesine imkân tanıyabilir. Bu bağlamda, bu çalışma, üniversitede görev yapan akademik ve idari personelin denetime ilişkin tutumlarının genel seviyelerini belirlemeyi, bu tutumların sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini ve denetime yönelik olumsuz tutumların düzeyini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu kapsamda bu çalışmanın amacı; bir devlet üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personelin üniversitede gerçekleştirilen denetimlere karşı tutumlarını ölçmektir. Bu amaçla, üniversite personelleri ile “Denetime İlişkin Tutum Ölçeği” kullanılarak bir anket çalışması planlanmıştır. Bu çalışma ile, üniversite bünyesinde görev yapan personelin denetime ilişkin tutumlarının ölçülmesi yoluyla, denetim süreçlerinin daha etkili ve verimli bir şekilde nasıl yürütülebileceğine dair değerlendirmeler ve çıkarımlar bulunabilecektir.

Bu çalışma, giriş, yöntem ve tartışma, sonuç ve öneriler olmak üzere üç ana bölümde yapılandırılmıştır. Giriş bölümünde, denetim ve tutum kavramları ele alınarak, bu iki kavram arasındaki ilişkinin önemi vurgulanmıştır. Özellikle yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen denetimler incelenmiş ve bu kurumlarda denetim süreçlerinin daha etkili bir biçimde nasıl yürütülebileceğine dair değerlendirmelere yer verilmiştir. İkinci bölümde, bu alanda yapılan araştırmalara değinilmiş ve araştırmanın özgün yönleri ortaya koyulmuştur. Üçüncü bölümde, araştırmanın yöntem kısmı sunulmuş; araştırmanın “Denetime İlişkin Tutum Ölçeği” kullanılarak bir anket çalışması şeklinde yürütüldüğü, katılımcı sayısı ve katılımcılardan elde edilen verilerin analiz süreci detaylandırılmıştır. Dördüncü bölümde ise elde edilen bulgular doğrultusunda genel bir değerlendirme yapılmış, araştırma sonuçları daha önceki çalışmalarla karşılaştırılarak benzerlikler ve farklılıklar ortaya konulmuştur.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Denetime ilişkin tutumların belirlenmesine yönelik olarak literatürde yer alan başlıca çalışmalar ve bu çalışmaların odaklandığı araştırma konuları aşağıda özetlenmiştir. Bu çalışmada, söz konusu literatürde yer alan çalışmaların önemli bir bölümüne atıfta bulunulmuş; ancak araştırmanın konusu, mevcut çalışmalarda doğrudan ele alınmayan özgül hususların incelenmesine öncelik verilerek yapılandırılmıştır.

Akyol (2013), ilköğretim düzeyinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin ders denetimine ilişkin görüşlerini incelemiştir. Öğretmenlerin denetime genelde “kısmen katılıyorum” düzeyinde yaklaştığı; yalnızca denetimin uygulanmasına ilişkin görüşlerde cinsiyete göre anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Çalışma, denetimin rehberlik ve mesleki gelişim odaklı bir yaklaşımla ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır.

Tesfaw ve Hofman (2014), Addis Ababa’daki ortaöğretim okullarında öğretmenlerin öğretimsel denetime ilişkin tutum, memnuniyet ve mesleki gelişim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bulgular, öğretimsel denetim uygulamalarının seyrek olduğunu ancak öğretmen tutumlarının olumlu, memnuniyet düzeylerinin ise orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Mesleki gelişimi en çok etkileyen değişkenlerin öğretmenlerin denetime yönelik tutumları ve memnuniyet düzeyleri olduğu belirlenmiştir. Çalışma, denetimin destekleyici bir araç olarak ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır.

Özpeynirci ve Hop (2020), KOP Bölgesi’ndeki üniversitelerde görev yapan yöneticilerin iç denetim algılarını incelemiştir. İç denetimin özellikle denetim ve finansman alanlarında olumlu algılandığı, etkinlik-performans ve kurum kültürü boyutlarında ise orta düzeyde etkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışma, iç denetimin üniversitelerde şeffaflık, hesap verebilirlik ve kaynakların etkin kullanımı açısından önemli katkılar sunduğunu vurgulamaktadır.

Hoque vd. (2020), Malezya’daki ortaöğretim okullarında denetim uygulamaları ile öğretmenlerin tutum ve performansları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bulgular, genel olarak denetim ve performans düzeylerinin orta seviyede olduğunu göstermektedir. Yalnızca direktif denetim yaklaşımının öğretmen tutumları üzerinde anlamlı etkisi bulunmuştur. Çalışma, denetimin öğretmenlerin gelişim düzeyine göre yapılandırılmasının sürecin etkililiğini artırabileceğini vurgulamaktadır.

Şanda (2021), öğretmenlerin denetime ilişkin tutumları ile mesleki öğrenme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bulgular, bu iki değişken arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, cinsiyet ve eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Çalışma, denetimin öğretmenlerin mesleki gelişimini destekleyen bir araç olarak değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Belgen vd. (2022), öğretmenlerin denetime yönelik tutumlarını demografik değişkenler açısından incelemiştir. Bulgular, yaş, kıdem ve eğitim düzeyinin denetim tutumlarında anlamlı farklılık yarattığını göstermektedir. Çalışma, öğretmenlerin denetimi algılayış biçimlerinin bireysel özelliklere göre değiştiğini ve denetim süreçlerinin bu farklılıklar gözetilerek yapılandırılması gerektiğini vurgulamaktadır.

Sevim ve Kaya (2023), Adıyaman’daki öğretmenlerin denetim süreçlerine yönelik tutumlarını incelemiştir. Bulgular, tutumların genel olarak orta düzeyde olduğunu; öğrenim durumu ve mezun olunan fakülte değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Çalışma, öğretmenlerin denetime yönelik olumlu tutumlarının geliştirilmesinde eğitsel farkındalık ve mesleki gelişimin önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Yüksel Başar ve Gündüz (2023), öğretmenlerin denetime yönelik tutumlarını çeşitli demografik değişkenler bağlamında incelemiştir. Bulgular, özellikle cinsiyet ve öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılıklar olduğunu; erkek ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin denetime daha olumlu yaklaştığını göstermektedir. Çalışma, denetimin öğretmen gelişimini destekleyen bir rehberlik aracı olarak yapılandırılması gerektiğini vurgulamaktadır.

Kırıkoğlu (2024), Ankara’daki ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin denetime yönelik tutumları ile psikolojik iyi oluş algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bulgular, beden eğitimi öğretmenlerinin denetime yönelik tutumlarının orta düzeyde olduğunu ve yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, okul türü ve aktif spor yapmanın tutumlar üzerinde anlamlı etkisi olduğunu göstermektedir.

Yukarıda özetlendiği gibi, alan yazında yer alan birçok araştırma, denetim süreçlerini genellikle öğretmenler özelinde ve çoğunlukla ilk ve ortaöğretim düzeyinde ele almakta; denetimin öğretimsel işlevine odaklanmakta ve yükseköğretim kurumlarını kapsam dışında bırakmaktadır. Buna karşılık, bu çalışmada denetim olgusu, hem akademik hem de idari personelin görüşleri doğrultusunda örgüte, işgörene ve ilişkilere etkisi bakımından bütüncül bir şekilde değerlendirilmiştir. Ayrıca, yöneticilik görevi değişkenine göre denetime ilişkin tutum farklılıklarının detaylı biçimde analiz edilmesi, çalışmayı benzerlerinden ayıran bir diğer yön olmuştur. Literatürde sınırlı sayıda çalışmada yer verilen üniversite bağlamı, bu çalışmada kapsamlı bir örneklem aracılığıyla ele alınmış ve akademik-idari ayrımı gözetilerek denetim algısındaki yapısal farklar ortaya konmuştur. Bunun yanı sıra, denetim süreçlerinin potansiyel olumsuz etkileri —örneğin bilgi saklama eğilimi ve denetim varlığının rahatsızlık oluşturmaları— da ölçülerek, denetime dair yalnızca gelişimsel yönlerin değil, eleştirel boyutların da tartışmaya açılması sağlanmıştır. Bu yönüyle araştırma, yükseköğretim kurumlarında denetim olgusunu sadece bir kontrol aracı olarak değil, aynı zamanda işgören algılarıyla şekillenen dinamik bir süreç olarak değerlendirmesi bakımından özgün bir nitelik taşımaktadır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Kullanılan Ölçme Aracı

Araştırma sonuçlarına ulaşabilmek için sosyal bilimlerde en çok tercih edilen anket yöntemi seçilmiş ve geçerlilik ve güvenilirlik düzeyleri önceden tespit edilen “Denetime İlişkin Tutum Ölçeği” söz konusu üniversitede görev yapan akademik ve idari personele uygulanmıştır. Anketler uygulanmadan önce 09.10.2024 tarihinde Etik Kurul izni alınmıştır.

Araştırmanın evrenini üniversitede görev yapan tüm akademik ve idari personel oluşturmuş olup idari personelden sadece 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna göre çalışmakta olan kişiler dâhil edilmiştir. Çalışmanın yürütüldüğü kurumda 31.12.2024 tarihi itibarıyla 869 akademik ve 300 idari olmak üzere toplam 1169 personel görev yapmaktadır.

Anketler, Google form veri toplama platformu aracılığı ile 15.10.2024-31.12.2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Bu süre içerisinde toplamda 295 akademik ve idari personel ankete katılım sağlamıştır. Anketler üzerinde yapılan değerlendirmede herhangi bir veri eksikliği ya da kaybının olmadığı görülmüştür. Anket uygulaması sonucunda ulaşılan örneklem büyüklüğünün evreni temsil etme yeterliliğine (+/-0.05 örnekleme hatası (d)) sahip olduğu anlaşılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

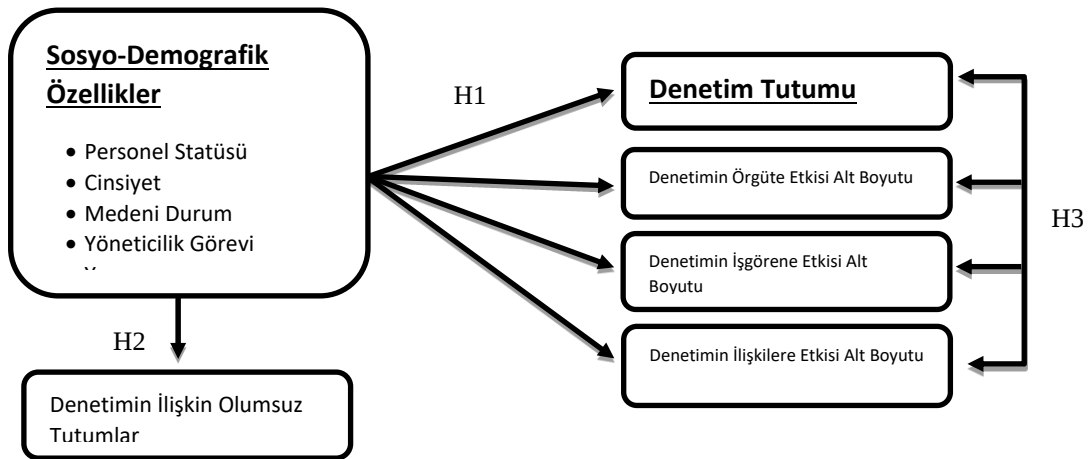
Dijital veri toplama araçlarının kullanımına bağlı olarak veri mahremiyeti konusunda ortaya çıkan tereddütler, İş Kanunu çerçevesinde çalışanların araştırma sürecine dâhil edilememesi ve bu gibi konuların üniversitelerde yeterince araştırılmaması, bu çalışmanın karşılaştırmalı analiz yapma imkânını sınırlayan temel kısıtlar arasında yer almaktadır.

Araştırmada; Gündüz, Elma ve Aslan (2018) tarafından geliştirilen “Denetime İlişkin Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Beşli Likert “1=Hiç, 2=Az, 3=Orta, 4=Çok, 5=Pekçok” şeklinde yapılandırılan ölçek toplam 29 soruya ve “Denetimin Örgüte Etkisi”, Denetimin İşgörene Etkisi” ve “Denetimin İlişkilere Etkisi” olmak üzere üç alt boyuta sahiptir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın kavramsal modeline uygun olarak üç adet ana hipotez geliştirilmiş olup, bu hipotezlerin inşasında çalışmanın kuramsal temellerini oluşturan literatür bulguları esas alınmıştır. “Bu çerçevede, bireylerin ve örgütlerin yeniliklere yönelik tutumlarını açıklamada sıkça başvurulmuş bazı teorik yaklaşımlar dikkate alınmıştır. Bu yaklaşımlar arasında, bireylerin yenilikleri benimseme sürecini açıklayan Yeniliklerin Yayılımı Teorisi (Diffusion of Innovations Theory) (Rogers, 2003), Planlı Davranış Teorisi (Theory of Planned Behavior) (Ajzen, 1991) ve örgüt düzeyinde teknoloji benimsemesini etkileyen faktörleri ele alan Teknoloji-Örgüt-Çevre (Technology-Organization-Environment – TOE) Çerçevesi (Tornatzky & Fleischer, 1990) yer almaktadır. Çalışma kapsamına en uygun olarak belirlenen YYT ve PDT teorileri temel alınarak, Şekil 1’de sunulan araştırma modeli oluşturulmuştur.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Şekil 1’de görüldüğü üzere, araştırma modeli katılımcıların sosyo-demografik özellikleri, üç alt boyuttan oluşan denetim tutumu, denetime yönelik olumsuz tutum ve bu değişkenlere ilişkin hipotezlerden oluşmaktadır. Bu doğrultuda, H1 hipotezi sosyo-demografik özelliklerin denetim tutumu ve alt boyutlarıyla ilişkisini; H2 hipotezi, sosyo-demografik özelliklerle denetime yönelik olumsuz tutum arasındaki ilişkiyi; H3 hipotezi ise denetim tutumu ile alt boyutları arasındaki ilişkiyi açıklamaya yöneliktir.

Araştırmanın Hipotezleri;

H1: İşgörenlerin sosyo-demografik özellikleri ile denetime ilişkin tutumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_a: Personel statüsü ile denetime ilişkin tutumlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_b: Cinsiyet ile denetime ilişkin tutumlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_c: Medeni durum ile denetime ilişkin tutumlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_d: Yöneticilik görevi ile denetime ilişkin tutumlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_e: Yaş ile denetime ilişkin tutumlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_f: Üniversitede çalışma süresi ile denetime ilişkin tutumlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_g: Toplam çalışma süresi ile denetime ilişkin tutumlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2:

H2₀: Denetim, işgörenler üzerinde olumsuz tutumların oluşmasına neden olmamaktadır; denetimle ilgili tutumların ortalaması ölçek ortalamasına eşittir.

H2₁: Denetim, işgörenler üzerinde olumsuz tutumların oluşmasına neden olmaktadır; denetimle ilgili tutumların ortalaması ölçek ortalamasından anlamlı bir şekilde farklıdır.

H3: Denetime İlişkin Tutumun alt boyutları (örgüte etkisi, işgörene etkisi ve ilişkilere etkisi), birbirleriyle ve toplam ölçekle güçlü ve anlamlı pozitif ilişkiler göstermektedir.

3.3. Araştırmanın Analizi ve Bulguları

Anketler aracılığıyla elde edilen verilerin analizlerine, öncelikle katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilen Tablo 1 ile başlanmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Özellik	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Personel Statüsü	Akademik	159	53,9
	İdari	136	46,1
Cinsiyet	Kadın	102	34,6
	Erkek	193	65,4
Medeni Durum	Bekâr	72	24,4
	Evli	223	75,6
Yöneticilik Görevi	Var	86	29,2
	Yok	209	70,8
Yaş	18-25	6	2,0
	26-33	50	16,9
	34-41	131	44,4
	42-49	72	24,4
	50 ve üstü	36	12,2
Üniversitede Çalışma Süresi	0-5 Yıl	84	28,5
	6-10 Yıl	64	21,7
	11-15 Yıl	110	37,3
	16-20 Yıl	20	6,8

Denetime İlişkin Tutumlar: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma

Toplam Çalışma Süresi	Abdullah Demirel		
	21 ve Üstü	17	5,8
	0-5 Yıl	40	13,6
	6-10 Yıl	41	13,9
	11-15 Yıl	106	35,9
	16-20 Yıl	48	16,3
Toplam	21 ve Üstü	60	20,3
		295	100

Araştırmaya katılan katılımcıların %53,9'u akademik personel, %46,1'i ise idari personeldir. Cinsiyet dağılımı ise %34,6 kadın ve %65,4 erkek olarak belirlenmiştir. Medeni durum açısından, katılımcıların %24,4'ü bekâr, %75,6'sı evlidir. Yöneticilik görevi taşıyanların oranı %29,2 iken, yöneticilik görevi olmayanların oranı %70,8'dir. Yaş dağılımına bakıldığında, %2'si 18-25, %16,9'u 26-33, %44,4'ü 34-41, %24,4'ü 42-49 ve %12,2'si 50 yaş ve üzerindedir. Üniversitede çalışma süresi açısından, %28,5'i 0-5 yıl, %21,7'si 6-10 yıl, %37,3'ü 11-15 yıl, %6,8'i 16-20 yıl ve %5,8'i 21 yıl ve üzeri süreyle çalışmaktadır. Toplam çalışma süresi ise, %13,6'sı 0-5 yıl, %13,9'u 6-10 yıl, %35,9'u 11-15 yıl, %16,3'ü 16-20 yıl ve %20,3'ü 21 yıl ve üzeridir.

Araştırmada incelenen denetime ilişkin tutum ölçeğine yönelik yapılan faktör analizi, ortalama, standart sapma ve güvenirlik analizleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Denetime İlişkin Tutum Ölçeğine Yönelik Yapılan Faktör Analizi, Ortalama, Standart Sapma ve Güvenirlik Analizi

Faktör Adı	Soru İfadesi	X _{ort}	Std.Sapma	Fak. Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenirlilik Cronbach's α
Denetimin Örgüte Etkisi	“Denetim iş sürecini zenginleştirir”	3,95	0,809	0,833	65,368	0,865
	“Denetim yeni bir bakış açısı kazanmayı sağlar”	3,93	0,820	0,786		
	“Denetim daha duyarlı olmayı sağlar”	4,09	0,769	0,744		
	“Denetim sürecin bütününe görmeyi sağlar”	4,01	0,816	0,809		
	“Denetim işgörenin yenilenmesine yardımcı olur”	3,95	0,798	0,755		
	“Denetim ast üst ilişkilerinde iş birliğini sağlar”	3,78	0,980	0,652		
	“Denetim bilimsel çalışmaya yardımcı olur”	3,60	1,054	0,712		
	“Denetim planlı çalışmaya sevk eder”	3,99	0,867	0,726		
	“Denetim işgörende bilgi saklama eğilimi doğurur”	2,87	1,23	0,747		
Denetimin İş Görene Etkisi	“Denetim örgütü geliştirir”	3,93	0,856	0,715	73,05	0,971
	“Denetim işgöreni geliştirir”	3,92	0,853	0,784		
	“Denetim işgöreni bilmediği konularda aydınlatır”	3,89	0,916	0,738		
	“Denetim eksiklerin görülmesine yardımcı olur”	4,16	0,806	0,730		
	“Denetim işgörenin kendine çeki düzen vermesini sağlar”	4,04	0,846	0,735		
	“Denetim yeniliklerin tanınmasına yardımcı olur”	3,92	0,877	0,771		
	“Denetim işgöreni görevine karşı güdüler”	3,85	0,886	0,718		
	“Denetim işgörenin işe ilişkin moralini yükseltir”	3,43	1,031	0,782		
	“Denetim işgörene doğru yolu gösterir”	3,86	0,866	0,776		
	“Denetim işgörenin kendine güvenini artırır”	3,61	0,997	0,797		
	“Denetim işgöreni araştırmaya sevk eder”	3,75	0,984	0,843		
	“Denetim işgörene mesleki yardımda bulunur”	3,78	0,981	0,830		
	“Denetim işgörenin dinamik olmasını sağlar”	3,88	0,935	0,790		
	“Denetim iş yapma kapasitesini geliştirir”	3,78	1,009	0,792		
	Denetimin İlişkilere Etkisi	“Denetim hataları görmeye yardımcı olur”	4,08	0,825		
“Denetimin varlığı işgöreni rahatsız eder”		3,19	1,176	0,721		
“Denetim kurumun etkililiğini artırır”		3,94	0,924	0,806		
“Denetim ürünün verimini artırır”		3,94	0,899	0,800		
“Denetim kurumun başarısını olumlu etkiler”		4,00	0,926	0,802		
“Denetim kurumun saygınlığını artırır”		4,05	0,926	0,768		
Toplam Faktör Açıklayıcılığı					63,71	
Denetime İlişkin Tutum Genel Ortalaması					3,83	

Abdullah Demirel

Denetime İlişkin Tutum Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel-Cronbach's α)	0,8630
KMO Ölçek Geçerliliği	0,970
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare	9411,611
Standart Sapma	0,684
p değeri	0,000

Tablo 2’de, denetim süreçlerinin örgüt, işgören ve ilişkiler üzerindeki etkilerini değerlendiren ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri gerçekleştirilmiştir.

- Ölçeğin genel Cronbach’s Alpha değeri 0.863 olarak bulunmuş ve yüksek düzeyde güvenilir olduğu belirlenmiştir.
- Alt boyutlara ait güvenilirlik değerleri de yüksektir:
 - “Denetimin İş Görene Etkisi” boyutunun Cronbach’s Alpha değeri $\alpha = 0.971$ olup, en yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir.
- Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.970 olarak hesaplanmıştır.
- Bartlett Küresellik Testi sonuçları (Ki Kare: 9411.611, $p < 0.001$) ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.
- Ölçek, toplam varyansın %63.71’ini açıklamaktadır. Alt boyutlara göre açıklayıcılık oranları:
 - “Denetimin İş Görene Etkisi”: %73.105
 - “Denetimin Örgüte Etkisi”: %65.368
 - “Denetimin İlişkilere Etkisi”: %69.520
- Genel tutum ortalaması 3.83 olarak bulunmuş, bu da katılımcıların denetim süreçlerine genel olarak yüksek düzeyde olumlu bir yaklaşım sergilediklerini göstermektedir.
- En yüksek ortalamaya sahip ifade:
 - “Denetim sürecin bütününe görmeyi sağlar” $\rightarrow 4.09 \pm 0.769$
- En düşük ortalamaya sahip ifade:
 - “Denetim işgörenlerde bilgi saklama eğilimi doğurur” $\rightarrow 2.87 \pm 1.23$
- İş görene yönelik etkilerde:
 - En yüksek ortalama: “Denetim eksiklerin görülmesine yardımcı olur” $\rightarrow 4.16 \pm 0.806$
 - En düşük ortalama: “Denetim işgörenin işe ilişkin moralini yükseltir” $\rightarrow 3.43 \pm 1.031$
- İlişkiler boyutunda:
 - En yüksek ortalama: “Denetim kurumun saygınlığını artırır” $\rightarrow 4.05 \pm 0.926$
 - En düşük ortalama: “Denetimin varlığı işgöreni rahatsız eder” $\rightarrow 3.19 \pm 1.176$

Elde edilen bulgular, denetim süreçlerinin genel olarak olumlu etkiler sağladığını gösterirken, işgören moralini artırma ve denetimin rahatsız edici algısını azaltmaya yönelik iyileştirmelere ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır. Denetim süreçlerinin işgörenler için daha katılımcı hale getirilmesi ve eğitim-iletişim programları ile desteklenmesi önerilmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin normallik dağılım analizleri yapılmış olup analiz sonuçlarına Tablo 3’te yer verilmiştir.

Tablo 3. Normallik Dağılım Analizi

Kolmogorov-Smirnov	Test istatistiği	Sd	p	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Denetimin Örgüte Etkisi	.139	295	.000	-0,584	0,675
Denetimin İşgörene Etkisi	.126	295	.000	-0,851	1,023
Denetimin İlişkilere Etkisi	.141	295	.000	-0,905	1,257
Ölçek Toplam	.120	295	.000	-0,823	0,901

Tablo 3'te Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılan normallik analizi sonucunda, verilerin normal dağılıma uymadığı belirlenmiştir ($p < 0.05$). Bununla birlikte örneklem büyüklüğünün yeterince büyük olması ($n > 30$) ve çarpıklık ile basıklık değerlerinin ± 2 aralığında bulunması, dağılımın parametrik testlerin uygulanabilirliği için yeterince uygun olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, verilerin parametrik testler için kullanılabilir olduğu kabul edilmiştir (George ve Mallery, 2020). Araştırma verilerinin normal dağılım göstermesi sebebiyle verilerin anlamlılık düzeylerinin analizinde parametrik testlerden t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak alınmıştır.

Tablo 4. Personel Statüsüne Göre Denetim Süreçlerine Yönelik Tutumların Dağılımı

Ölçek ve Alt Boyutları	Statü	N	$\bar{X}_{ort}$	ss.	t	p
Denetimin Örgüte Etkisi	Akademik	159	3,80	0,602	0,307	0,759
	İdari	136	3,78	0,674		
Denetimin İşgörene Etkisi	Akademik	159	3,80	0,820	-0,928	0,354
	İdari	136	3,88	0,740		
Denetimin İlişkilere Etkisi	Akademik	159	3,85	0,740	-0,408	0,684
	İdari	136	3,88	0,674		
Ölçek Toplamı	Akademik	159	3,81	0,697	-0,512	0,609
	İdari	136	3,85	0,670		

** $p < 0.05$

Tablo 4'te yer alan personel statüsüne göre denetime yönelik tutum ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanlarının analizinde, denetimin örgüte etkisi, denetimin işgörene etkisi, denetimin ilişkilere etkisi ve denetime ilişkin tutum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0.05$). Diğer bir ifade ile akademik ve idari personel arasında bu boyutlarda anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ölçek genel toplamında ve alt boyutların tamamında gruplar arasında benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 5. Cinsiyet Statüsüne Göre Denetim Süreçlerine Yönelik Tutumların Dağılımı

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{X}_{ort}$	ss.	t	p
Denetimin Örgüte Etkisi	Kadın	102	3,88	0,507	1,877	0,062
	Erkek	193	3,75	0,690		
Denetimin İşgörene Etkisi	Kadın	102	3,91	0,689	1,168	0,244
	Erkek	193	3,80	0,829		
Denetimin İlişkilere Etkisi	Kadın	102	4,00	0,586	2,629	0,009**
	Erkek	193	3,79	0,758		
Ölçek Toplamı	Kadın	102	3,92	0,567	1,796	0,074
	Erkek	193	3,78	0,735		

** $p < 0.05$

Tablo 5’te cinsiyet değişkenine göre denetime yönelik tutum ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanlarının analizinde, denetimin örgüte etkisi, denetimin işgörene etkisi ve ölçek toplamı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Ancak, denetimin ilişkilere etkisi alt boyutunda cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Ölçek genel toplamında ve alt boyutların tamamında kadınların ortalama puanları erkeklerin ortalama puanından daha yüksektir.

Tablo 6. Medeni Durum Statüsüne Göre Denetim Süreçlerine Yönelik Tutumların Dağılımı

Ölçek ve Alt Boyutları	Medeni Durum	N	X_{ort}	ss.	t	p
Denetimin Örgüte Etkisi	Bekar	72	3,75	0,746	-0,596	0,551
	Evli	223	3,80	0,596		
Denetimin İşgörene Etkisi	Bekar	72	3,81	0,878	-0,383	0,702
	Evli	223	3,85	0,753		
Denetimin İlişkilere Etkisi	Bekar	72	3,85	0,778	-0,219	0,827
	Evli	223	3,87	0,687		
Ölçek Toplamı	Bekar	72	3,80	0,774	-0,431	0,667
	Evli	223	3,84	0,654		

$p<0.05$

Tablo 6’da yer alan Medeni Durum değişkenine göre denetime yönelik tutum ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanlarının analizinde, denetimin örgüte etkisi, denetimin işgörene etkisi, denetimin ilişkilere etkisi ve denetime ilişkin tutum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0.05$). Ölçek genel toplamında ve alt boyutlarda evli bireylerin ortalama puanları, bekâr bireylerden daha yüksektir, ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > 0.05$).

Tablo 7. Yöneticilik Görevine Göre Denetim Süreçlerine Yönelik Tutumların Dağılımı

Ölçek ve Alt Boyutları	Yöneticilik Görevi	N	X_{ort}	ss.	t	p
Denetimin Örgüte Etkisi	Var	86	3,87	0,402	2.073	0,039**
	Yok	209	3,76	0,503		
Denetimin İşgörene Etkisi	Var	86	3,94	0,451	2.053	0,041**
	Yok	209	3,80	0,433		
Denetimin İlişkilere Etkisi	Var	86	3,98	0,522	2.010	0,048**
	Yok	209	3,81	0,449		
Ölçek Toplamı	Var	86	3,93	0,521	2.100	0,036**
	Yok	209	3,79	0,719		

** $p<0.05$

Tablo 7’de yer alan yöneticilik görevi değişkenine göre denetime yönelik tutum ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanlarının analizinde, denetimin örgüte etkisi alt boyutunda yöneticilik görevi olan ve olmayan bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). Ayrıca, denetimin işgörene etkisi ($p<0.05$) ve denetimin ilişkilere etkisi ($p<0.05$) alt boyutlarında da anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Her üç alt boyutta da yöneticilik görevi olan bireylerin ortalama puanlarının, yöneticilik görevi olmayan bireylerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Ölçek toplamında da yöneticilik görevi olan bireylerin ortalama puanlarının daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

Tablo 8. Yaş Değişkenine Göre Denetim Süreçlerine Yönelik Tutumların Dağılımı

Ölçek ve Alt Boyutları	Yaş	N	X _{ort}	ss.	F	p
Denetimin Örgüte Etkisi	18-25	6	4,03	0,485	1,194	0,313
	26-33	50	3,69	0,702		
	34-41	131	3,78	0,691		
	42-49	72	3,90	0,529		
	50 ve Üstü	36	3,73	0,518		
Denetimin İşgörene Etkisi	18-25	6	4,09	0,687	0,840	0,501
	26-33	50	3,80	0,785		
	34-41	131	3,84	0,860		
	42-49	72	3,93	0,645		
	50 ve Üstü	36	3,67	0,766		
Denetimin İlişkilere Etkisi	18-25	6	4,16	0,557	1,485	0,207
	26-33	50	3,85	0,696		
	34-41	131	3,80	0,768		
	42-49	72	4,01	0,619		
	50 ve Üstü	36	3,77	0,671		
Ölçek Toplamı	18-25	6	4,09	0,552	1,045	0,384
	26-33	50	3,77	0,696		
	34-41	131	3,81	0,755		
	42-49	72	3,94	0,562		
	50 ve Üstü	36	3,71	0,626		

p<0.05

Tablo 8’de yaşıya göre denetime yönelik tutum ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanlarının analizinde, denetimin örgüte etkisi ($p>0.05$) ve denetimin işgörene etkisi ($p>0.05$) arasında yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer şekilde, denetimin ilişkilere etkisi ($p>0.05$) ve ölçek toplamı ($p>0.05$) arasında da yaş grupları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ancak, 18-25 yaş grubundaki bireyler, denetimin tüm boyutlarına yönelik tutumlarında diğer yaş gruplarına göre daha yüksek ortalama puanlar vermiştir. Diğer yaş gruplarının puanları arasında ise benzer seviyelerde tutumlar gözlemlenmiştir.

Tablo 9. Üniversitede Çalışma Süresine Göre Denetim Süreçlerine Yönelik Tutumların Dağılımı

Ölçek ve Alt Boyutları	Çalışma Süresi	N	X _{ort}	ss.	F	p
Denetimin Örgüte Etkisi	0-5 Yıl	84	3,72	0,647	0,928	0,448
	6-10 Yıl	64	3,81	0,634		
	11-15 Yıl	110	3,82	0,639		
	16-20 Yıl	20	3,99	0,638		
	21 ve Üstü	17	3,70	0,555		
Denetimin İşgörene Etkisi	0-5 Yıl	84	3,82	0,717	0,810	0,519
	6-10 Yıl	64	3,89	0,866		
	11-15 Yıl	110	3,81	0,796		

Denetime İlişkin Tutumlar: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma

Abdullah Demirel						
Denetimin İlişkilere Etkisi	16-20 Yıl	20	4,07	0,741		
	21 ve Üstü	17	3,65	0,769		
	0-5 Yıl	84	3,92	0,594	0,458	0,766
	6-10 Yıl	64	3,87	0,771		
	11-15 Yıl	110	3,82	0,730		
	16-20 Yıl	20	3,94	0,841		
	21 ve Üstü	17	3,73	0,738		
	0-5 Yıl	84	3,81	0,624	0,637	0,637
	6-10 Yıl	64	3,86	0,746		
	11-15 Yıl	110	3,81	0,693		
Ölçek Toplamı	16-20 Yıl	20	4,02	0,712		
	21 ve Üstü	17	3,68	0,666		

p<0.05

Tablo 9’da üniversitede çalışma süresine göre denetime yönelik tutum ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanlarının analizinde, denetimin örgüte etkisi (p>0.05), denetimin işgörene etkisi (p>0.05) ve denetimin ilişkilere etkisi (p>0.05) alt boyutları arasında çalışma süresi grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer şekilde, ölçek toplamı (p>0.05) arasında da çalışma süresi grupları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ancak, 16-20 yıl çalışma süresine sahip bireyler, denetimin tüm boyutlarına yönelik tutumlarında diğer gruplara kıyasla daha yüksek ortalama puanlar verirken, 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip bireylerin puanlarının diğer gruplara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir ve gruplar arasında benzer seviyelerde tutumlar gözlemlenmiştir.

Tablo 10. Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Göre Denetim Süreçlerine Yönelik Tutumların Dağılımı

Ölçek ve Alt Boyutları	Çalışma Süresi	N	X _{ort}	ss.	F	p
Denetimin Örgüte Etkisi	0-5 Yıl	40	3,61	0,716	1,439	0,221
	6-10 Yıl	41	3,84	0,618		
	11-15 Yıl	106	3,78	0,616		
	16-20 Yıl	48	3,93	0,701		
	21 ve Üstü	60	3,80	0,554		
Denetimin İşgörene Etkisi	0-5 Yıl	40	3,77	0,837	0,457	0,767
	6-10 Yıl	41	3,93	0,795		
	11-15 Yıl	106	3,81	0,786		
	16-20 Yıl	48	3,93	0,817		
	21 ve Üstü	60	3,80	0,722		
Denetimin İlişkilere Etkisi	0-5 Yıl	40	3,90	0,628	0,458	0,766
	6-10 Yıl	41	3,83	0,734		
	11-15 Yıl	106	3,80	0,699		
	16-20 Yıl	48	3,93	0,806		
	21 ve Üstü	60	3,92	0,692		
Ölçek Toplamı	0-5 Yıl	40	3,75	0,711	0,519	0,722
	6-10 Yıl	41	3,88	0,703		
	11-15 Yıl	106	3,80	0,679		

16-20 Yıl	48	3,93	0,744
21 ve Üstü	60	3,82	0,620

p<0.05

Tablo 10'da yer alan toplam çalışma süresine göre, denetime yönelik tutum ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanlarına ilişkin analiz gerçekleştirilmiştir. Bu analiz sonucunda, **denetimin örgüte etkisi** ($p>0.05$), **denetimin işgörene etkisi** ($p>0.05$) ve **denetimin ilişkilere etkisi** ($p>0.05$) alt boyutları açısından toplam çalışma süresi grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Benzer şekilde, ölçek toplamı ($p>0.05$) arasında da toplam çalışma süresi grupları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ancak, 16-20 yıl toplam çalışma süresine sahip bireyler, denetimin tüm boyutlarına yönelik tutumlarında diğer gruplara kıyasla daha yüksek ortalama puanlar vermiştir. 0-5 yıl toplam çalışma süresine sahip bireylerin puanlarının ise diğer gruplara kıyasla daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir ve gruplar arasında benzer seviyelerde tutumlar gözlemlenmiştir.

Tablo 11. Denetime İlişkin Olumsuz Tutumların Dağılımı

Olumsuz Tutumlar	Demografik Özellikler		N	X _{ort}	ss.	t	p
Denetim İşgörenlerde Bilgi Saklama Eğilimi Doğurur	Personel Statüsü	Akademik	159	2,91	1,192	-9,706	0,000
		İdari	136	2,82	1,287	-9,117	0,000
	Cinsiyet	Kadın	102	3,02	1,254	-6,446	0,000
		Erkek	193	2,78	1,221	-11,860	0,000
	Medeni Durum	Bekar	72	3,04	1,304	-5,127	0,000
		Evli	223	2,81	1,210	-12,504	0,000
	Yöneticilik Görevi	Var	86	2,79	1,265	-7,613	0,000
		Yok	209	2,90	1,224	-10,925	0,000
	Yaş	18-25	6	3,00	1,788	-1,137	0,307
		26-33	50	2,74	1,084	-7,108	0,000
		34-41	131	2,83	1,263	-8,969	0,000
		42-49	72	2,93	1,292	-5,904	0,000
		50 ve Üstü	36	3,02	1,158	-4,155	0,000
	Üniversitede Çalışma Süresi	0-5 Yıl	84	2,83	1,230	-7,424	0,000
		6-10 Yıl	64	2,87	1,214	-6,288	0,000
		11-15 Yıl	110	2,85	1,232	-8,298	0,000
		16-20 Yıl	20	3,05	1,394	-2,501	0,022
		21 ve Üstü	17	2,94	1,297	-2,824	0,012
	Toplam Çalışma Süresi	0-5 Yıl	40	2,72	1,198	-5,833	0,000
		6-10 Yıl	41	2,97	1,193	-4,584	0,000
		11-15 Yıl	106	2,72	1,167	-9,734	0,000
		16-20 Yıl	48	3,00	1,368	-4,202	0,000
		21 ve Üstü	60	3,05	1,294	-4,668	0,000
Denetimin Varlığı İşgöreni Rahatsız Eder	Personel Statüsü	Akademik	159	3,14	1,107	-7,806	0,000
		İdari	136	3,25	1,253	-5,329	0,000
	Cinsiyet	Kadın	102	3,41	1,074	-3,929	0,000
		Erkek	193	3,08	1,213	-8,554	0,000

Denetime İlişkin Tutumlar: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma

Abdullah Demirel						
Medeni Durum	Bekar	72	3,20	1,209	-4,361	0,000
	Evli	223	3,19	1,167	-8,148	0,000
Yöneticilik Görevi	Var	86	3,20	1,128	-5,101	0,000
	Yok	209	3,19	1,197	-7,709	0,000
Yaş	18-25	6	3,33	1,505	-0,808	0,456
	26-33	50	3,12	1,189	-4,222	0,000
	34-41	131	3,06	1,181	-7,448	0,000
	42-49	72	3,37	1,168	-3,305	0,001
	50 ve Üstü	36	3,41	1,079	-2,298	0,028
Üniversitede Çalışma Süresi	0-5 Yıl	84	3,33	1,215	-3,744	0,000
	6-10 Yıl	64	3,03	1,154	-5,536	0,000
	11-15 Yıl	110	3,81	1,174	-5,788	0,000
	16-20 Yıl	20	3,35	1,089	-1,970	0,064
	21 ve Üstü	17	3,05	1,197	-2,655	0,017
Toplam Çalışma Süresi	0-5 Yıl	40	3,32	1,268	-2,517	0,016
	6-10 Yıl	41	2,92	1,081	-5,348	0,000
	11-15 Yıl	106	2,93	1,156	-7,974	0,000
	16-20 Yıl	48	3,56	1,109	-1,671	0,101
	21 ve Üstü	60	3,46	1,141	-2,465	0,017

p<0.001, Test Value=3,83

Tablo 11'de denetimle ilgili olumsuz tutumların değerlendirilmesinde, "Denetim İşgörenlerde Bilgi Saklama Eğilimi Doğurur" ifadesi için tüm gruplarda test değerinden anlamlı derecede düşük ortalamalar elde edilmiştir. Akademik personel (2.91) ile idari personel (2.82) arasında küçük farklar gözlenmiş, her iki grup da bu eğilimi düşük bir ortalama ile ifade etmiştir (p<0.001). Cinsiyet açısından erkekler (2.78), kadınlara (3.02) kıyasla bu eğilimi daha güçlü hissetmiştir. Yaş gruplarında ise 18-25 yaş dışında tüm yaş gruplarında anlamlı farklar gözlenmiştir (p<0.05), özellikle 0-5 yıl ve 11-15 yıl arasında çalışan gruplar (2.72) en düşük ortalamayı göstermiştir. "Denetimin varlığı işgöreni rahatsız eder" ifadesinde ise, idari personel (3.25) akademik personele (3.14) kıyasla daha yüksek bir rahatsızlık algısına sahip olmuş (p<0.001), kadınlar (3.41) ise erkeklerden (3.08) daha rahatsız edici bulmuştur (p<0.001). Yaş açısından, 42-49 yaş (3.37) ve 50 yaş üstü gruplar (3.41) denetimi daha rahatsız edici bulmuş, 18-25 yaş grubunda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışma süresi açısından, 16-20 yıl (3.56) ve 21 yıl üstü çalışan gruplar (3.46) en yüksek rahatsızlık algısına sahiptir.

Bu sonuçlar, denetimin işgörenler üzerinde genel olarak olumsuz etkiler yarattığını, erkekler ve kısa süreli çalışanların bilgi saklama eğilimi gösterdiğini, kadınlar, yaşça büyükler ve uzun çalışma süresine sahip işgörenlerin ise rahatsızlık algılarının daha belirgin olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 12. Pearson Korelasyon Analizi

Ölçek ve Alt Boyutları	Çalışma Süresi	Denetimin Örgüte Etkisi	Denetimin İşgörene Etkisi	Denetimin İlişkilere Etkisi	Ölçek Toplamı
Denetimin Örgüte Etkisi	r	1			
	p				
Denetimin İşgörene Etkisi	r	0,825**	1		
	p	0,000			
	r	0,801**	0,854**	1	

		Abdullah Demirel			
Denetimin İlişkilere Etkisi	p	0,000	0,000		
	r	0,916**	0,974**	0,918**	1
Ölçek Toplamı	p	0,000	0,000	0,000	

**p<0,01

Tablo 12’de yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre, tüm değişkenler arasında anlamlı ve güçlü pozitif ilişkiler bulunmuştur ($p<0.01$). Denetimin örgüte etkisi, denetimin işgörene etkisi ($r=0.825$), denetimin ilişkilere etkisi ($r=0.801$) ve ölçek toplamı ($r=0.916$) ile güçlü bir pozitif korelasyon göstermektedir. Denetimin işgörene etkisi, denetimin ilişkilere etkisi ($r=0.854$) ve ölçek toplamı ($r=0.974$) ile çok güçlü pozitif ilişkiler içerisindedir. Denetimin ilişkilere etkisi ile ölçek toplamı arasında da çok güçlü bir pozitif ilişki vardır ($r=0.918$). En güçlü ilişki, denetimin işgörene etkisi ile ölçek toplamı arasında görülmektedir ($r=0.974$), bu da denetimin işgörene etkisinin genel ölçek toplamını belirlemede önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Genel olarak, tüm değişkenler birbiriyle anlamlı ve güçlü düzeyde ilişkilidir, bu da denetimin alt boyutlarının birbirleriyle ve toplam ölçekle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Yapılan analizler sonucunda araştırmanın; H1_b hipotezinin kısmen kabul edildiği, H1_a, H2₁ ve H3 hipotezlerinin kabul edildiği, ancak H1_a, H1_c, H1_e, H1_f, H1_g, ve H2₀ hipotezlerinin ise red edildiği görülmüştür.

4. TARTIŞMA

Bu çalışmada, bir devlet üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personelin denetim süreçlerine ilişkin tutumları incelenmiş ve bu tutumların demografik ve mesleki değişkenlerle ilişkisi değerlendirilmiştir. Bulgular, katılımcıların denetime yönelik genel tutumlarının “yüksek” düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu durum, literatürde yer alan öğretmen odaklı çalışmalardan farklılaşmaktadır. Örneğin, Yüksel Başar ve Gündüz (2023) ile Hoque vd. (2020), Vijayaamalar ve Suhaida (2013) gibi çalışmalarda, öğretmenlerin denetim tutumlarının genellikle “orta” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, bu çalışmada elde edilen yüksek tutum düzeyi, üniversite ortamının ya da denetim anlayışının farklılığından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Cinsiyet değişkeninde, kadınların denetime yönelik tutumlarının erkeklere kıyasla daha yüksek olması; Belgen vd. (2022) ve Süzerler (2013) gibi bazı çalışmalardaki sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Ancak, Akyol (2013) ve Kaur & Kumar (2008) erkeklerin daha olumlu tutumlara sahip olduğunu belirtmiş; Süzerler (2013), Tesfaw ve Hofman (2014) gibi bazı çalışmalarda ise anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu farklılıklar, cinsiyetin tek başına belirleyici olmayabileceğini, diğer değişkenlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Medeni durum, yaş ve çalışma süresi gibi değişkenlerde tutum farklılıkları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgular, Başar ve Gündüz (2023), Sevim ve Kaya (2023) gibi çalışmalardaki benzer sonuçları desteklemektedir. Ancak, 16-20 yıl deneyime sahip bireylerin daha olumlu tutumlar göstermesi, deneyimin denetim algısını etkileyebileceğine işaret etmektedir. Özellikle Milli Eğitim Bakanlığı gibi kurumlarda yapılan periyodik denetimlerin, üniversitelerdeki görece daha özerk yapıya kıyasla farklı tutumlara yol açabileceği düşünülmektedir.

Yöneticilik görevi olan bireylerin denetimi daha olumlu algılaması, bu kişilerin denetim süreçlerinde daha aktif ve sorumlu rol almalarıyla açıklanabilir. Yetki ve sorumluluk sahibi bireylerin, denetimi bir kontrol mekanizmasından ziyade gelişim ve hesap verebilirliğin bir unsuru olarak gördükleri anlaşılmaktadır.

Denetimle ilgili olumsuz tutumlar da değerlendirilmiş ve özellikle erkeklerin, uzun süreli çalışanların ve yaşça büyük bireylerin bilgi saklama ve rahatsızlık gibi olumsuz eğilimlere sahip olduğu görülmüştür. Buna karşın genç yaş grupları

(özellikle 18-25) denetimi daha olumlu değerlendirmektedir. Bu durum, genç bireylerin denetimi gelişim fırsatı olarak görmeleri ve süreci daha az tehditkâr algılamalarıyla açıklanabilir.

Korelasyon analizinde ise, ölçeğin tüm alt boyutları arasında anlamlı ve güçlü pozitif ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Özellikle denetimin işgörene etkisi ile toplam ölçek puanı arasındaki ilişki oldukça güçlüdür. Bu bulgu, denetim süreçlerinin işgören üzerindeki etkisinin, genel tutumları belirlemede kilit bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın sonuçları doğrultusunda denetim süreçlerinin işgörenler üzerinde doğrudan etkiler yarattığı ve bu etkilerin bireylerin demografik ve mesleki özelliklerine göre farklılık gösterebildiği anlaşılmıştır. Kadınlar, genç bireyler ve yöneticilik görevi olanlar denetimi daha olumlu algılarken; erkekler, yaşça büyükler ve uzun süredir çalışan bireyler olumsuz eğilimler göstermektedir.

Sonuçlar, denetim süreçlerinin sadece bir kontrol mekanizması değil; aynı zamanda gelişim ve öğrenme fırsatı olarak kurgulanmasının önemine işaret etmektedir. Ancak, süreçlerin şeffaf ve katılımcı şekilde yürütülmediği durumlarda denetim, yargılama ve baskı aracı olarak algılanabilmekte ve bu da işgören tutumlarını olumsuz etkileyebilmektedir.

Bu kapsamda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

Şeffaflık ve İletişim: Denetim süreçleri açık ve anlaşılır bir şekilde planlanmalı, işgörenler düzenli olarak bilgilendirilmelidir.

Katılımcı Yaklaşım (Denetişim): İşgörenlerin sürece katılımı sağlanmalı, görüş ve önerileri dikkate alınmalıdır.

Eğitim ve Farkındalık Programları: Denetim süreçlerinin yapıcı yönlerini vurgulayan eğitim programları düzenlenmelidir.

Kurum Kültürüne Uygun Denetim Yaklaşımları: Akademik ve idari personelin farklı ihtiyaçlarına uygun esnek denetim modelleri uygulanmalıdır.

Psikolojik Güven ve Destek: Denetim süreçlerinin tehdit olarak algılanmaması için güvenli ve destekleyici bir kurum kültürü oluşturulmalıdır.

Sonuç olarak, bu çalışma, denetimin örgütsel gelişim için vazgeçilmez bir araç olduğunu ve işgörenlerin bu sürece dair algılarının, denetimin etkinliğinde belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Daha insani, kapsayıcı ve gelişim odaklı denetim politikalarının benimsenmesi; yalnızca işgörenlerin tutumlarını olumlu yönde etkilemekle kalmayacak, aynı zamanda üniversite genelinde sağlıklı bir denetim kültürünün oluşmasına katkı sağlayacaktır.

Son olarak, mevcut literatürde denetim tutumlarına dair çalışmaların büyük oranda öğretmenler ve okul yöneticileriyle sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu tür çalışmaların devletin diğer kurumlarına ve özel sektöre genişletilmesi; kamu ve özel sektör arasında karşılaştırmalı analizlere olanak sağlayacak ve denetim süreçlerinin daha etkin yürütülmesine katkı sunacaktır.

KAYNAKÇA

- Ajzen, I. (1991). The theory at planned behavior. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, (50), 179-211.
- Akyol, C. (2013). *İlköğretim kurumlarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin, il eğitim denetmenlerince yapılan ders denetimine ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Abant izzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Pegem Yayınları
- Başaran, İ. E. (2019). Denetimde ikili çatışma. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 14(1), 231-243. https://doi.org/10.1501/Egifak_00000000745
- Belgen, M., Çolak, M., Doğan, M. & Belgen, M. (2022). Öğretmenlerin denetime ilişkin tutumlarının belirlenmesi. *Toplumsal Eğitim Dergisi*. 73-90.
- Bernard, J. & Goodyear, R. (2004). *The fundamentals of clinical supervision*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bircan, G. (2018). İç denetimde kurumsal kültür denetimi. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, (55), 175-190

- Çelikten, M., Ayyıldız, K., & Yeni Çelikten, Y. (2019). Türk eğitim sisteminin örgüt yapısı: denetim ve merkezileşme. *OPUS International Journal of Society Researches*, 13(19), 2847-2866. <https://doi.org/10.26466/opus.607124>
- Eren, V. (2006). Kamu yönetiminde denetim anlayışındaki gelişmeler. *Öneri Dergisi*, 7(25), 255-267.
- Gedikoğlu, T. (2013). Yükseköğretimde akademik özgürlük. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* (3), 179-183.
- George, D. & Mallery, P. (2020). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Pearson Education Pages, Boston.
- Göker, S., & Gündüz, Y. (2014). Denetime gösterilen tepki ve bu tepkiyi azaltma yolları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(31), 129-148.
- Gündüz, Y., Elma, C. & Aslan, H. (2018). Denetime ilişkin tutum ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 32-59.
- Hoque, K. E., Bt Kenayathulla, H. B., D/O Subramaniam, M. V., & Islam, R. (2020). Relationships between supervision and teachers' performance and attitude in secondary schools in Malaysia. *Sage Open*, 10(2).
- Ilori, O., Nwosu N.T., & Naiho, H. (2024). Advanced data analytics in internal audits: A conceptual framework for comprehensive risk assessment and fraud detection, *Finance & Accounting Research Journal*, 6(6), 931-952.
- Kaur S., & Kumar, D. (2008). *Comparative study of government and non-government college teacher in relation to job satisfaction and job stress*, <https://eric.ed.gov/?id=ED502218>
- Kırıkoğlu, O. (2024). *Beden eğitimi öğretmenlerinin denetime yönelik tutumları ile psikolojik iyi oluş algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi. Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Král, P. & Schnackenberg, A. (2024). Organizational responses to transparency determinants. *Management Decision*, Vol. 62 No. 13, pp. 309-331.
- Mahmud, Soetjipto, B. E., & Wardoyo, C. (2022). The influence of professional ethics and emotional intelligence implementation on auditor performance. *Journal of Social Science*, 3(3), 507-513.
- Özpeynirci, R., & Hop, O. (2020). Örgütlerde iç denetim algısı: kop bölgesi üniversiteler birliği (ÜNİKOP) Uygulaması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 22(38), 101-130.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Free Press.
- Sahnoun, H.M. & Zarai, M. (2009) Auditor -auditee negotiation outcome: effects of auditeebusiness risk, audit risk, and auditor business risk in Tunisian context, *CorporateGovernance: An International Review*, Vol. 17, pp.559-572.
- Sevim, H.İ. & Kaya, A. (2023). Okullarda denetim sürecine ilişkin öğretmen görüşleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 52(238), 1285-1304.
- Sonjaya, Y. (2024). The Influence of Corporate Culture on Audit Practices and Ethics. *Golden Ratio of Auditing Research*, 4(2), 107-124.
- Süzerler, S. N. (2013). *Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek ile eğitim denetmenlerine yönelik tutum arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Şamdan, Y. (2023). Türk kamu yönetiminde şeffaflık ve hesap verebilirlik. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.926-942.
- Şanda, P. (2021). Öğretmenlerin denetime ilişkin tutumları ile mesleki öğrenmeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Akademi Dergisi*, 1(1), 64-83.
- Şener, U. (2024). İç denetimde yapay zekâ kullanımını etkileyen faktörler. *Denetişim* (31), 210-223. <https://doi.org/10.58348/denetisim.1541957>
- Tesfaw, T. A., & Hofman, R. H. (2014). Relationship between instructional supervision and Professional development. *The International Education Journal: Comparative Perspectives*, 13(1), 82-99.
- The Control Environment (2024). <https://ecampusontario.pressbooks.pub/internalauditing/chapter/introduction-5/>. (Erişim Tarihi, 25 Aralık 2024).

- Tornatzky, L. G., & Fleischer, M. (1990). *The processes of technological innovation*. Lexington Books.
- Vijayaamalar, G., & Suhaida, A. K. (2013). *Sikap guru terhadap penyeliaan pengajaran yang dijalankan di sekolah menengah kebangsaan, zon Bangsar, Kuala Lumpur*. Post graduate seminar in education, paper presented at the School of Education, University Putra Malaysia (GREduc).
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yüksel Başar, A., & Gündüz, Y. (2023). Öğretmenlerin denetime ilişkin tutumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 52(238), 1259-1284.