



DENETİME İLİŞKİN TUTUM ÖLÇEĞİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Yüksel GÜNDÜZ*

Cevat ELMA**

Hüseyin ASLAN***

Öz

Bu araştırmanın amacı, denetlenenlerin denetime ilişkin tutumlarını ölçen, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir. Bu araştırmanın evrenini 2016-2017 öğretim yılında Samsun İli merkez ilçelerinde görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi ise, bu evrenden random olarak seçilen ve araştırmaya gönüllü katılmayı kabul eden 554 yönetici ve öğretmen oluşturmıştır. Ölçeğin, açılımlı faktör analizi kullanılarak 29 madde üzerinden yapılan analizden sonra özdeğeri 1'in üstünde olan üç alt boyuttan oluştuğu anlaşılmıştır. Üç alt boyutun birlikte açıkladığı toplam varyans yüzdesi ise 65,17 olmuştur. Doğrulamalı faktör analizine göre ise, bütün maddelerin ilgili faktörler altında anlamlı bir yapı oluşturduğu ve standart faktör yük değerlerinin .30 ve üzerinde olduğu görülmüştür. Ölçeğin toplam puanlarının Cronbach's Alpha değerleri .95, Guttman değeri .87 ve Spearman Brown değeri .87 olmuştur. Bu değerler, "Denetime İlişkin Tutum Ölçeği"nin denetlenenlerin denetime ilişkin tutumlarını ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçüm yapabileceğinin kanıtı olarak kabul edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Denetim, tutum, denetleyen, denetlenen.

* Dr.Ögr.Üyesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, yuksel.gunduz@omu.edu.tr

** Doç.Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, cevatalma@gmail.com

*** Dr.Ögr.Üyesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, huseyarslan@yahoo.com

THE SCALE OF ATTITUDES TOWARD SUPERVISION: THE VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Abstract

The purpose of this study is to develop a valid and reliable measurement tool measuring the attitudes of supervisees towards supervision. The population of this study was composed of the administrators and teachers servicing in the central districts of Samsun in the 2016-2017 educational year. The sample was composed of 554 administrators and teachers selected randomly from this population and having accepted to participate in the study voluntarily. Following the analysis made over 29 items by using the exploratory factor analysis, it was understood that the scale was composed of three sub-dimensions whose eigenvalues were above 1. and the total variance percentage which the three sub-dimensions accounted for together was found to be 65,17. Moreover, according to the confirmatory factor analysis, it was observed that all the items constituted a significant construct under the relevant factors and the standard factor load values were .30 and above. The Cronbach's Alpha value of the total score of the scale was found to be .95, the Guttman value was determined to be .87 and the Spearman Brown value was calculated to be .87. These values can be accepted as a proof that "The Scale of Attitudes toward Supervision" can make a valid and reliable measurement of supervisee' attitudes toward supervision.

Keywords: Supervision, attitude, supervisee, supervisor.

1. Giriş

Örgütler, belli bir amacı gerçekleştirmek üzere oluşturulmuş yapılardır. Bu nedenle, örgütler var olma nedeni olan amacını gerçekleştirme derecesini sürekli olarak bilmek ve izlemek durumundadırlar. Bu örgütsel olgu, sürekli bir izleme, inceleme, değerlendirme ve geliştirme etkinliğini kapsayan denetimin önem ve zorunluluğunu göstermektedir (Aydın, 1993). Yani, örgütler, kuruluş amaçlarını gerçekleştirmek ve varlıklarını sürdürebilmek için bütün iş ve eylemleri kontrol altında tutmalıdır (Gündüz, 2012). Bu durum, örgütlerin varlıklarını sürdürme istekliliklerinin bir sonucudur. Kaldı ki, örgütlerin devamlılığını sağlayabilmesi için, varlığını sürdürmeye kararlı olması gerekir

(Hicks, 1975: 124). Bu anlamda denetim, evrensel bir değer olarak, tüm sistemlerde bir alt sistem ve yönetim süreçlerinde bir öge olarak yer almaktadır (Göker ve Gündüz, 2014). Diğer bir ifade ile türüne, amacına, kuruluşuna bakılmaksızın tüm örgütler denetim olmadan çalışamaz (Başaran, 2000). Denetim süreçte, otomatik düzenleyici olarak işlev görür ve örgütün dinamik kalmasını sağlar (Sergiovanni ve Starratt, 1988: 29). Bu süreç işletilmeden, kurumun etkililiğinden söz etme olanağı yoktur (Uluğ, 2004: 50). Pehlivan'ın (1998: 250) da belirttiği gibi denetim, denetleninin geliştirilmesine, yapıcı nitelikli eleştiriler yöneltmek iş başında yetiştirilmesine odaklanmalıdır.

Denetim sistemi, örgütün temel bir alt sistemi olarak hiyerarşik yapıdaki sıradizinsel yetke yapısını tamamlar. Burada sistemin genelini etkileyecek kadar güçlü olan denetim süreci işletilmediğinde, bu sıradizinsel yapı bozulur ve sistem bundan büyük zarar görür. Rue ve Byars'ın (1990: 6) da ifade ettiği gibi denetim yönetimin başarısında da önemli bir işlev görür ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde özendirici bir rol üstlenir. Özü itibarıyla denetim, örgüt amaçlarının gerçekleştirilme düzeyini saptamak, daha iyi sonuç elde edebilmek için gerekli önlemleri almak ve süreci geliştirmektir (Aydın, 2005). Bu kapsamda denetimin örgüte ve çalışanlara sağladığı değişik boyut ve miktarda yararlar da bulunmaktadır.

Denetimin birinci görevi, örgütün güç kaybetmesini önlemektir. Diğer görevi ise, geliştirme odaklı bir işlev içinde olmasıdır (Aydın, 2005). Uluğ'a (2004) göre, denetimin yönlendirici ve düzeltici olmak üzere iki tür etkisinden söz edilebilir. Yönlendirici etki, denetimin varlığını hissetmektir. Burada denetim adına hiçbir iş yapmanıza gerek kalmaz. Denetimin olacağını hissetmek, görevlerin eksiksiz yerine getirilmesi anlamını doğurur. Düzeltici etki, sistemin normlarla uyumlu halde çalışması içindir. Yönlendirici etki sürecinde denetim mekanizması işletilmezken ve daha çok varlığıyla etkide bulunurken, düzeltici etki sürecinde

denetim aktif biçimde gerçekleştirilir. Diğer yandan denetim, yönetimin keyfiliğine karşı sistemi korur. Ayrıca, denetim hizmeti, iş başında eğitim hizmeti olarak, çalışanların verimini artırıcı etkinlikleri ortaya koyar (Cengiz, 1992: 22). Genel olarak bakıldığında, denetimin örgütü, işgöreni ve yapılan işi geliştirme görevini yerine getirdiğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda denetim hizmetleri yerine getirilirken denetimle ilgili birtakım ölçütlerin de dikkat alınması gerekir.

Denetimde, denetleyen ve denetlenen arasında devam eden bir ilişki söz konusudur (Bernard ve Goodyear, 2004; Bradley, 1989). Sağlıklı bir ilişkinin kurulması sadece denetlenene bağlı değildir, özellikle denetleyenin temel denetleme becerilerine sahip olması gerekir. Hopkins ve Moore (1993: 76) etkili bir denetim için denetleyenlerin sahip olması gereken becerilerden söz etmektedir. Bunlar, ana beceriler olarak teknik, beşeri ve kavramsal; alt beceriler olarak da geribildirim verme, planlama yapma, problem çözme, iş verme ve takip etme, standart koyma, performans sorunlarını çözmedir. Bunun için, denetmen denetim yapacağı alanda öğrenim görmüş, ayrıca denetim türünün gerektirdiği bilgi ve hünnerleri kazanmış olması zorunlu görülür (Taymaz, 2002: 50). Burada denetleyen ve denetlenenin kendilerini ast üst olarak değil, aynı amaca hizmet eden taraflar olarak görmeleri esas olmalıdır. Bennett (1997), denetlenen ile denetleyen arasındaki ilişkide güven, saygı, iletişim, işbirliği, anlayışı ön plana çıkarmakta ve bunların her iki taraf için kritik bir öneme sahip olduğunu belirtmektedir.

Denetleyen ve denetlenenlerin denetime ilişkin algısı, denetim sürecinin başarılı bir biçimde yürütülmesine bağlıdır. Çalışanlar, denetimin işletiş biçimine, denetmene, onun konum ve statüsüne ilişkin algılarına göre tepkide bulunurlar. Benzer biçimde, denetleyen de denetlenenlere, kendilerine ve rollerine ilişkin algılarına göre denetimi gerçekleştirme eğilimindedirler (Aydın, 1993: 67). Her

iki tarafın rol algısı uyumlu olduğunda, denetimden beklenen katkı ve yararlar azami düzeye çıkarılabilir, gelişme ve yenileşme sağlanabilir. Uyumun artırılmasında denetleyene daha çok iş düşer ve denetici yasal gücünden çok, etkileme gücünü ön plana çıkarmalıdır.

Bradley'nin de (1989) belirttiği gibi denetlenene sunulacak profesyonel yardım süreci basit görünmesine karşılık, kaygı ve gerilim yaratabilme potansiyeli taşıyan bir deneyime dönüşebilir. Bu durum özellikle denetlenenlerde savunma içerikli birtakım tepkilerin doğmasına yol açabilir. Stoller (1996) sürecin temel bir ögesi olmasına rağmen öğretmenlerin çoğunun denetime ilişkin savunucu ve düşmanca bir tepki gösterdiğini vurgulamaktadır. Öğretmenler, denetimi bir tehdit ve kaygı verici bir durum olarak görmektedir. Bu olumsuz tutum daha çok habersiz, denetçi merkezli, otoriter, emredici, yargılayıcı olarak nitelendirilen, sistematik olmayan, geleneksel sınıf ziyaretlerinin öznel doğasından ve geleneksel denetleyen-denetlenen ilişkisinden kaynaklanmaktadır.

Denetim, gerçekleştirilen etkinliklerin doğası açısından değerlendirildiğinde, sancılı bir iştir ve buna karşı direnme insanın doğasında vardır (Başaran, 2000). Cardno (2001) da benzer biçimde birilerinin diğerlerini gözlemlemesi ya da yapılanlara ilişkin değerlendirmelerde ve yargılarda bulunması savunucu bir tutum ve direnç sergilenmesine yol açtığını vurgulamaktadır. Denetim faaliyetinin özünde değişim yaratmak, mevcut durumdan farklılaştırmak vardır. Değişim ise, olası bir direnmenin habercisidir. Dolayısıyla denetime karşı gösterilen tepki, büyük ölçüde çalışanın süreçle ilgili düşüncelerinden (Yılmaz, 2007) kaynaklanmaktadır.

Literatüre bakıldığında, denetlenenin denetime ve denetleyene karşı gösterdiği tepkinin değişik nedenlerinin bulunduğu görülmektedir. Bradley ve Gould (1994), tepkilerin kaynaklarını denetlenenlerin savunucu tutum ve davranışları, denetim standartlarına ulaşamama endişesi, denetlenenlerin becerilerinin

denetmeninkilerden üstün olduğu algısı, denetlenen-denetleyen arasındaki güç savaşı, değişim korkusu ve denetmenin değerlendirme gücünden kaynaklanan korku olduğunu ileri sürmüşlerdir. Liddle'a (1986) göre denetim sürecinde ortaya çıkan tepkinin birincil nedeni, denetlenenlerin kendilerini tehdit altında hissederek korumacı, başka bir deyişle bir nefsi müdafaa davranış sergilemesinden kaynaklanmaktadır. Olası tepkilerin ikincil nedeni de denetlenenlerde ortaya çıkan yetersizlik korkusu ve buna bağlı olarak, ne kadar başarılı olmak isteseler de denetim için öngörülen standartları karşılayamama endişesidir. Fall ve Sutton (2004) ise ortaya çıkan tepkisel davranışların kaynaklarını; şeffaf olmama, değerlendirilme korkusu, kişisel sertlik, savunuculuk, kibirlilik, motivasyon eksikliği, kavrayış eksikliği, psikopatoji, olgun davranmama, bilgi ve beceri açısından yetersizlik, zayıf iletişim becerileri, hazırsızlık, pasif olma ve anlayış eksikliği olarak sıralamaktadırlar. Burada denetlenenlerin denetime karşı olumlu tutum takınmalarına yardımcı olunması zorunluluğu vardır. Çünkü denetim örgütlerin varlıklarını sürdürmelerinde olmazsa olmazlarındandır.

Denetimi, denetlenenin ihtiyaçlarına göre düzenlemek ve örgütlemek için yapıcı dönüt verme, duygudaşlık kurma, esnek olma, varlığını hissettirme, iyi ilişkiler kurma ve deneyimleri yansıtmaya gereklidir (Bernard ve Goodyear, 2004). Bu tür davranışlar denetime ilişkin olumlu tutum takınmaya neden olurken, yargısal olma ve aşırı eleştiri yapma, kişisel veya teorik olarak sert olma, denetsel sürece kendini adamama, varlığını hissettirmeme, sınırlı klinik denetim bilgi ve becerisine sahip olma, etik davranmama, aşırı bir şekilde kendisine odaklanma, şefkat eksikliği, kibirli olma, yararlı geribildirim sağlayamama, hazırlıksız olma ve denetimde deneyimsiz olma gibi olumsuz denetmen özellikleri (Bernard ve Goodyear, 2004) denetime ilişkin olumsuz tutum takınmaya neden olur. Deneticilerin tutumlarından kaynaklı olarak denetlenenlerin olumsuz tutum geliştirdikleri yapılan çok sayıda araştırmalarla da ortaya konmuştur (Abbott ve

Lyter, 1998; Çiçek-Sağlam ve Demir, 2009; Doğanay, 2006; Dündar, 2005; Gerono, 2007; Getz, 1999; Göker ve Gündüz, 2014; Göker ve Gündüz, 2017; Hall ve Noyes, 2009; Heckman-Stone, 2003; İnal, 2008; Kale, 1995; Kavas, 2005; Nelson, Barnes, Evans ve Triggiano, 2008; Nelson ve Friedlander, 2001; Özbek, 1997; Renkler, 2005).

Denetim tüm örgütler için kaçınılmazdır. Dolayısıyla bu işin taraflarından biri olan denetlenenin denetime ilişkin tutumu, denetimin amacına ulaşması bakımından oldukça büyük önem taşımaktadır. Ancak, tüm örgütlerde denetlenenlerin denetime ilişkin tutumunu ölçecek yeterli düzeyde bir ölçeğe ciddi anlamda bir ihtiyacın bulunduğu görülmekte ve geliştirilen bu ölçeğin de bu ihtiyacı gidereceği umulmaktadır. Bu amaçla tüm örgütlerde kullanılacak geçerlik ve güvenirliliği hesaplanmış denetime ilişkin bir tutum ölçeği geliştirilmiştir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, amaca uygunluğu yönünden genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2004: 79).

2.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2016-2017 öğretim yılında Samsun İli merkez ilçelerindeki (Atakum, İlkadım, Canik ve Tekkeköy) ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemine ise, bu evrenden random olarak seçilen ve araştırmaya gönüllü

katılmayı kabul eden 554 yönetici ve öğretmen oluşturmuştur. Ölçek geliştirme çalışmalarında ideal olarak belirlenen örneklem sayısına ilişkin farklı görüşler ifade edilmektedir. Örneğin Pedhazur (1997) madde başına 15 ile 30 arasında bir gözlem oranını ideal olarak kabul ederken, Nunnally (1978) madde başına 10 gözlemin yeterli olabileceğini ifade etmektedir. Bu çalışma ölçek geliştirme çalışmaları için kabul edilen örneklem genişliği koşulunu karşıladığı görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların %87'si öğretmen, % 13'ü yöneticidir. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre dağılımında ise % 47,7'sini kadınlar, % 52,3'nü ise erkekler oluşturmuştur. Bu araştırmaya katılanlar içinde 25-30 yaşları arasında bulunanlar %26,2; 31-35 yaşları arasında olanlar %23,1; 36-40 yaşları arasında olanlar %21,5; 41-45 yaşları arasında olanlar % 15,3; 46-50 yaş arasında olanlar %8,7 ve 51 yaş ve üstünde olanlar ise % 5,2'dir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Denetime İlişkin Tutum Ölçeğinin geliştirilmesi, geçerlik ve güvenilirliğinin saptanmasını amaçlayan bu çalışmada, demografik bilgileri içeren (cinsiyet, görev, yaş, kıdem) küçük bir anket ile adı geçen ölçeğin kendisi, veri toplama araçları olarak kullanılmıştır.

“Denetime İlişkin Tutum Ölçeği” geliştirilmeden önce araştırmacılar tarafından ilgili literatür taranmıştır. Genel olarak tutum, yaşantı ve deneyimler sonucu oluşan, ilgili olduğu bütün obje ve durumlara karşı bireyin davranışları üzerinde yönlendirici ya da dinamik bir etkileme gücüne sahip duygusal ve zihinsel bir hazırlık durumu olarak tanımlanmaktadır (Allport, 1935; akt. Tavşancıl, 2002: 65). Tutum ifadeleri oluşturulurken bu kuramsal yaklaşımdan hareket edilmiştir. Denetime yönelik tutumla ilgili ölçekte yer alması gereken temel alt başlıklar oluşturulmuştur. Daha sonra bu ana başlıklar altında yönetici ve öğretmenlerin denetime ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik maddeler yazılmış ve 55 ifadeden oluşan bir madde havuzu oluşturulmuştur. Kapsam geçerliliğinin

sağlanması amacıyla oluşturulan ölçeğin taslak formu eğitim yönetimi ve ölçme değerlendirme alanında uzman olan altı öğretim elemanına gönderilmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda bazı maddeler ölçekten çıkarılmış, bazıları ise yeniden düzenlenmiştir. Yapılan düzeltmelerden sonra “Denetime İlişkin Tutum Ölçeği” 44 maddeden oluşmuştur. Ayrıca ölçek maddelerinin Türkçe dil bilgisi, anlaşılabilirlik vb. ölçütler açısından değerlendirmek amacıyla, iki Türk dili ve edebiyatı uzmanından görüş alınmıştır. Ölçek beşli likert tipi değerlendirmeye sahiptir. Her bir katılımcı okuduğu maddeye ilişkin görüşlerini “Hiç”, “Az”, “Orta”, “Çok” ve “Pekçok” seçeneklerinden birini işaretleyerek açıklamıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Ölçeğin uygulanmasından elde edilen veriler, araştırmacılar tarafından bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Aktarma sırasında “hiç” seçeneğini işaretleyenlere “1”, “az” seçeneğini işaretleyenlere “2”, “orta” seçeneğini işaretleyenlere “3”, “çok” seçeneğini işaretleyenlere “4” ve “pek çok” seçeneğini işaretleyenlere ise “5” kodu verilmiştir. Bilgisayar sistemine giriş yapılırken hatalı yanıtlanmış veya çok fazla boş bırakılmış ölçekler değerlendirmeye alınmamıştır. Veri girişinin tamamlanmasından sonra ilk önce frekans analizi yapılarak, hatalı giriş yapılan hücrelerin taraması yapılmıştır. Verilerin sağlıklı girildiği anlaşıldıktan sonra, ilk etapta anket sorularına verilen yanıtların frekans ve yüzdelikleri bulunmuştur. Daha sonra veri setinde negatif ifadelerde tersine kodlama işlemi gerçekleştirilmiştir. Bundan sonraki aşamada varimax rotated yöntemi ile Açıklayıcı faktör analizi işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu işlem sırasında özdeğer minimum “1” olarak alınmıştır. Ölçeğin faktör sayısının belirlenmesinde, faktörlerin açıkladığı toplam varyans yüzdesi ve scree plot grafiği temel alınmıştır. Alt boyutlar belirlendikten sonra her bir alt boyuta giren maddelerin faktör yükleri, madde-toplam korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Ayrıca test toplamındaki her bir maddenin ortak faktör varyansı ve madde-toplam

korelasyonları da hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini farklı bir yöntem ile sınamak üzere ölçek toplam ile alt boyutlar arasındaki korelasyon katsayıları da hesaplanmıştır. Açımlayıcı faktör analizinin sağlıklı sonuçlar vermesi üzerine Doğrulayıcı faktör analizi işlemi yapılmıştır. Araştırmanın son aşamasında her bir alt boyut ve ölçek toplam güvenilirlikleri iç tutarlılık katsayıları ile belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında tüm sonuçlar çift yönlü olarak sınanmış ve anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir. .01 ve .001 düzeyinde anlamlı sonuçlar ayrıca değerlendirilmiştir. Araştırmanın tüm analizleri SPSS for Windows ve LISREL programları ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde denetime ilişkin tutum ölçeğinin açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizine ilişkin sonuçları verilmiştir.

3.1. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

Bir testin yapı geçerliği farklı yöntemlerle sınanabilmektedir. Bunlardan ilki faktör analizidir. Faktör analizi işlemleri de Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bu çalışmada ilk önce Açımlayıcı Faktör Analizi ve ardından da Doğrulayıcı Faktör Analizi işlemleri gerçekleştirilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi çalışması yapılmadan önce örneklem büyüklüğünün yeterliliğini ve faktörleştirmeye uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testi uygulanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri .968 olarak bulunmuştur. Bilimsel çalışmalarda örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için uygun olması, KMO değerinin .60'dan yüksek olması ile mümkün olmaktadır (Şencan, 2005). Bu çalışmada elde edilen KMO değeri .60'ın çok üstünde olduğu için, örneklem büyüklüğünün yeterli olduğuna karar

verilmiştir. Analizler sonucunda Barlett küresellik testi sonuçlarının ($X^2(406) = 12337.881$; $p < .001$) anlamlı olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar verilerin faktörleştirilebileceğini göstermektedir.

Analizlerde faktörleştirme yöntemi olarak maksimum değişkenlik (varimax) tekniğinden yararlanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi işleminde ölçekteki her bir maddenin ortak faktör varyanslarının minimum .50 olması gerekmektedir. Yapılan ilk çalışmada toplam 44 madde olan ölçeğin 15 maddesinin ortak faktör varyansının .50'nin altında olması nedeniyle 15 madde elenmiş ve geri kalan 29 madde üzerinden işlemlere devam edilmiştir. 29 madde üzerinden yapılan maksimum değişkenlik analizinden sonra ölçeğin özdeğeri 1'in üstünde olan üç alt boyuttan oluştuğu anlaşılmıştır. Birinci faktörün özdeğeri 8,63 olup, toplam varyansın 29,75'ini karşıladığı görülmüştür. İkinci alt boyutun özdeğeri 6,50'dir ve toplam varyansın 22,42'sini tek başına karşılamaktadır. Üçüncü alt boyut ise 3,71'lik özdeğere sahiptir ve tek başına toplam varyansın 13,00'ünü karşılamıştır. Üç alt boyutun birlikte açıkladığı toplam varyans yüzdesi ise 65,17 olmuştur.

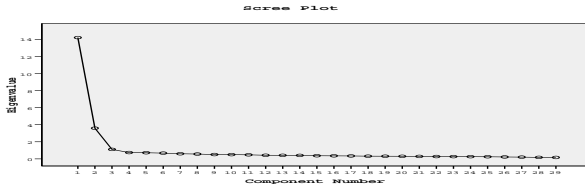
Büyüköztürk'e (2007) göre ölçekte yer alan maddeler eğer bir faktörle yüksek düzeyde ilişki içinde ise, o maddelerin birlikte bir kavramsal yapıyı ölçtüğü sonucu çıkarılabilir. Faktör yük değerlerinin 0.40'ın üzerinde olması iyi bir ölçü olarak kabul edilir. Tablo 1'in incelenmesinden anlaşılacağı üzere bir faktöre giren maddelerin faktör yükleri çoğunluk .50'nin üstündedir. Sadece 23. maddenin 2.alt boyuttaki faktör yükü .40 olmuştur. Birinci faktörde faktör yükleri maksimum .791 ile minimum .669 arasında değişim göstermiştir. İkinci faktörde ise faktör yükleri .783 ile .400 arasındadır. Üçüncü faktörde ise aynı değerler .850 ile .628 arasındadır.

Tablo 1. Denetime İlişkin Tutum Ölçeği'nin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Döndürme Sonrası Faktör Yükleri			Ortak faktör varyansı	Madde-Toplam korelasyonu (Toplam)	Madde-toplam korelasyonu (Alt Faktör)
	Faktör1	Faktör2	Faktör3			
M15	,669			,596	,681	,719
M16	,763			,732	,773	,820
M17	,787			,754	,791	,833
M18	,739			,647	,708	,767
M19	,725			,628	,693	,746
M20	,733			,639	,711	,745
M21	,775			,700	,745	,782
M22	,791			,745	,775	,809
M29	,725			,629	,698	,750
M1		,738		,628	,653	,686
M2		,673		,673	,748	,776
M3		,783		,728	,720	,765
M4		,706		,697	,739	,794
M5		,720		,697	,742	,784
M6		,634		,660	,741	,777
M7		,576		591	,690	,729
M8		,644		,661	,751	,780
M9		,581		,632	,721	,765
M10		,594		,624	,721	,761
M11		,602		,690	,774	,806
M12		,533		,539	,678	,701
M13		,435		,581	,701	,713
M23		,400		,705	,766	,754
M14			,628	,504	,262	,514
M24			,802	,649	,281	,703
M25			,819	,678	,290	,718
M26			,842	,718	,321	,754
M27			,850	,742	,371	,775
M28			,723	,529	,155	,595

Açıklanan varyans: 1.Faktör: 29,75 2.Faktör:22,42 3.Faktör:13,00
Açıklanan Toplam varyans: 65,17

Ölçekte yer alan maddelere yönelik faktörlerin belirlenmesinde yamaç birikinti grafiğine incelenmiştir (Şekil 1).



Şekil 1. Scree Plot Verisi

Şekil 1'deki Scree plot verisi incelendiğinde de ölçeğin üç ayrı alt boyuttan oluştuğu açıkça gözlenmektedir. Çok faktörlü araştırma tasarımlarında, ortak faktör varyansının belirlenmesi önemlidir (Büyüköztürk, 2007). Bu nedenle bu çalışmada da her bir maddenin ortak faktör varyansları hesaplanmıştır. Buna göre ortak faktör varyanslarının (h^2) en düşük değeri .504'dür. Ortak faktör varyanslarının .20'nin üzerinde olması değişkenler arasında homojenliğin olduğunu göstermektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonrasında ortaya çıkan üç ana alt boyutun maddelerin içerikleri incelendiğinde birinci faktöre "Denetimin Örgüte Etkisi", ikinci faktöre "Denetimin İşgörene Etkisi" ve üçüncü faktöre ise "Denetimin İlişkilere Etkisi" adlarının verilmesi uygun görülmüştür.

3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen faktör yapısının geçerliğini incelemek amacıyla LISREL 8.80 istatistik programı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Modelde ilk olarak faktörlerin altında yer alan her bir maddenin t-değerlerinin anlamlılığı incelenmiştir. Yapılan incelemede bütün maddelerin ilgili faktörler altında anlamlı olduğu gözlenmiştir. İkinci aşamada her bir maddenin faktör yük değerleri incelenmiştir. Faktör yük değerlerinin .30'dan yüksek olması

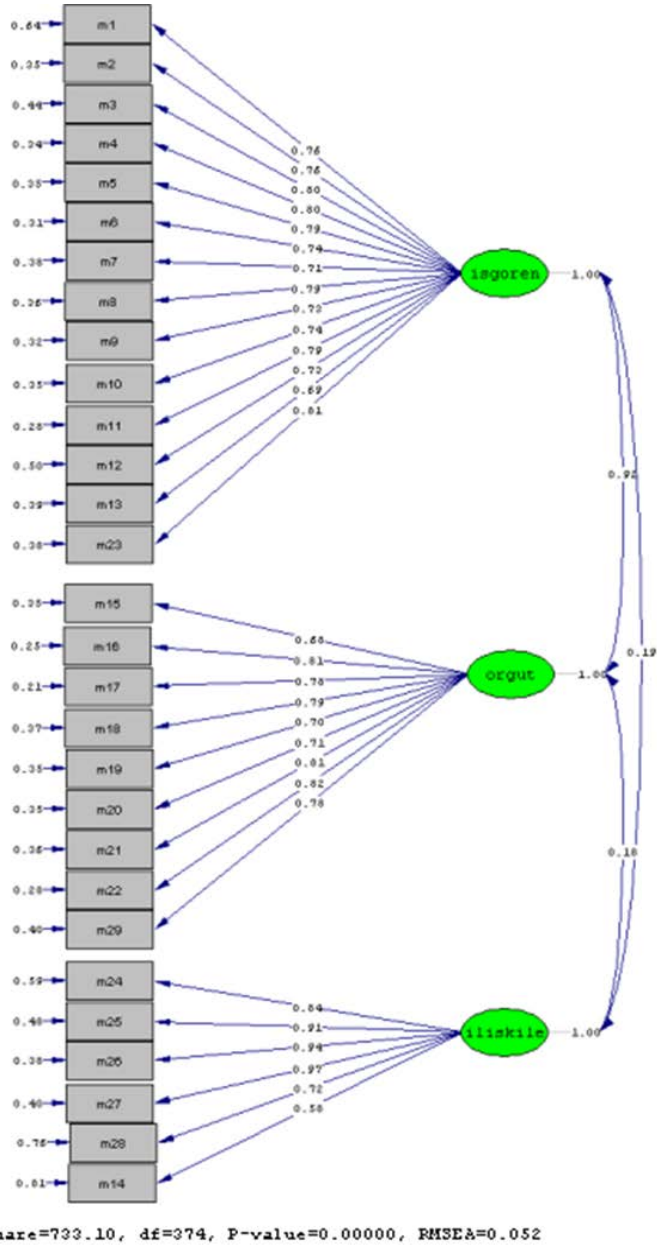
koşulunun sağlandığı görülmüştür. Son olarak model uyum indeksleri incelenmiştir. Model-veri uyumuna ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 2’de verilmiştir

Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda path diyagramı, uyum iyiliği ölçütleri elde edilmiş ve bu bulgular yorumlanmıştır. Verilerin analizi sonucunda doğrulanmaya çalışılan modeller için χ^2/df , RMSEA ve CFI, GFI, AGFI, SRMR ve NNFI istatistiksel uyum ölçütleri olarak kullanılmıştır.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçlarından Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek	χ^2	sd	χ^2/sd	p	AGFI	GFI	CFI	NNFI	SRMR	RMSEA
	733,10	374	1,96	.000	.88	.90	.99	.98	.04	.05

Analiz sonucunda kuramsal ki kare değerinin serbestlik derecesine oranına (χ^2/sd) bakılmıştır. Bu oranın kabul edilebilir değeri $\chi^2/sd \leq 5$ olmalıdır (Kline, 2005). Yapılan analize bakıldığında ise bu değer belirlenen kesme noktasından altında olduğu ($\chi^2/sd=1,96$) görülmektedir. Bu açıdan modelin iyi uyum gösterdiği görülmektedir. Analizde uyum indekslerinden biri olan RMSEA incelendiğinde oldukça iyi olarak kabul edilen 0,00 değeri elde edilmiştir. RMSEA’nın 0,05’ten küçük olması mükemmel ve 0,08’den düşük olması iyi uyuma işaret ederken (Joreskob ve Sorbom, 1993), 0,10’dan düşük olması zayıf uyuma işaret etmektedir. Bu durumda elde edilen uyum indeksi verilerle model arasında çok iyi bir uyum olduğunu göstermektedir. Diğer uyum indeksleri de (AGFI, GFI, NFI ve SRMR) incelendiğinde elde edilen değerler kabul edilebilir düzeydedir.



Şekil 2. Denetime İlişkin Tutum Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Path Diagramı

Yapılan değerlendirmede uyum indeksleri gözlenen verinin 3 boyutlu modelle iyi uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bir testin yapı geçerliğini belirleme de kullanılan bir başka yöntem; ölçek toplam puanları ile alt ölçekler arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Geçerli bir testte tüm alt boyutların test toplam puanları ile ilişkisinin istatistiksel açıdan anlamlı ve yüksek düzeyde olması gerekmektedir.

Tablo 3. Denetime İlişkin Tutum Ölçeği'nin Toplam ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

Ölçekler	N=554	Ölçek Toplam	Denetimin Örgüte Etkisi	Denetimin İşgörene Etkisi	Denetimin İlişkilere Etkisi
Ölçek Toplam		1.00			
Denetimin Örgüte Etkisi		,913(***)	1.00		
Denetimin İşgörene Etkisi		,943(***)	,870(***)	1.00	
Denetimin İlişkilere Etkisi		,427(***)	,147(***)	,164(***)	1.00

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Tablo 3 incelendiği zaman Denetime İlişkin Tutum Ölçeği'nin toplam puanları ile alt boyutların tümü arasındaki ilişkilerin istatistiksel açıdan .001 düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. En yüksek korelasyon ,943 ile “Denetimin İşgörene Etkisi” alt boyutundan, en düşük korelasyon ise ,427 ile “Denetimin İlişkilere Etkisi” alt boyutundan elde edildiği anlaşılmıştır.

Alt boyutlar arasında hesaplanan korelasyon katsayılarının da geçerli bir testte yine istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar vermesi ancak korelasyonların ortalama veya ortalamanın biraz altında olması beklenmektedir. “Denetimin Örgüte Etkisi” alt boyutu ile “Denetimin İşgörene Etkisi” arasında hesaplanan korelasyon katsayısı .870 (p<.001)'dir. Yine “Denetimin Örgüte Etkisi” alt boyutu ile “Denetimin İlişkilere Etkisi” arasındaki ilişki .147 (p<.001)'dir. Son olarak

“Denetimin İşgörene Etkisi” alt boyutu ile “Denetimin İlişkilere Etkisi” arasındaki ilişki .164 ($p < .001$) olarak bulunmuştur.

3.3. Güvenirlik Analizi

Denetime ilişkin Tutum Ölçeği'ne ilişkin güvenirlik analizi için ölçek ve alt boyutlarının iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. İç Tutarlılık katsayılarının hesaplanmasında ilk olarak her maddenin varyansına dayalı olarak hesaplanan cronbach alfa yöntemi ve ölçeğin birbirine eşit iki ayrı yarıya ayrılmasına dayalı Guttman ve Spearman Brown yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen veriler Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Denetime İlişkin Tutum Ölçeği'nin Toplam ve Alt Boyutlarının Güvenirliğe İlişkin İç Tutarlılık Katsayıları

Ölçekler	Cronbach's Alpha	Guttman SplitHalf	Spearman Brown
Denetimin Örgüte Etkisi	,941	,917	,924
Denetimin İşgörene Etkisi	,954	,925	,925
Denetimin İlişkilere Etkisi	,874	,861	,862
Ölçek Toplam	,952	,871	,879

Denetime ilişkin Tutum Ölçeği'nin güvenirliğine ilişkin sonuçlar maksimum ,954 ile minimum ,861 arasında değişim göstermiştir. Elde edilen tüm bu sonuçlar ,70'in üzerinde olduğu için ölçeğin ve alt boyutlarının yüksek bir güvenirliğe sahip olduğu anlaşılmıştır.

Bir ölçeğin tam anlamıyla geçerli ve güvenilir olması için sadece ölçek toplam ve alt boyut toplamlarına bakılması yeterli değildir. Aynı zamanda o ölçeğin içinde yer alan her bir maddenin de geçerli ve güvenilir olması gerekmektedir. Bu amaçla her bir maddenin değerinin hem test toplam hem de içinde yer aldığı alt boyut toplam puanları ile istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler içinde olması gerekmektedir. Bu değerler maddelerin geçerlik ve güvenirlik katsayıları olarak

kabul edilmektedirler. Bu araştırma kapsamında bu analizler de yapılmış ve Açıklayıcı Faktör Analizi Tablosu içinde sonuçlara yer verilmiştir. Test toplamı içinde madde 17 en yüksek koresyonu vermiştir ($.791 p<.001$). Madde 28 ile test toplam arasında hesaplanan korelasyon $.155$ olup, en düşük değerdir, ancak bu değer de istatistiksel açıdan $.001$ düzeyinde anlamlıdır.

Birinci faktörü oluşturan maddeler içinde madde-toplam korelasyonları $.833$ (17.madde) ile $.719$ (15.madde) arasında değişim göstermiştir. Aynı değerler ikinci faktörde $.806$ (11.madde) ile $.686$ (1.madde) arasındadır. Denetimin ilişkilere etkisi boyutunda ise madde toplam korelasyonları $.775$ (27. madde) ile $.514$ (14.madde) arasında bulunmaktadır. Tüm sonuçlar istatistiksel açıdan $.001$ düzeyinde anlamlıdır. Elde edilen bu sonuçlar Denetime ilişkin Tutum Ölçeği'nin tüm maddelerinin hem ölçek toplamında hem de alt boyutlarında geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Türkiye'de denetime yönelik denetlenenlerin tutum ve kaygılarını belirlemeye dönük ölçek geliştirme bağlamında sınırlı sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir (Sümbül ve İnandı, 2005; Karakaya, Elma, Mangan ve Suiçmez, 2011; Uğurlu ve Usta, 2016). Sümbül ve İnandı (2005) tarafından geliştirilen bir ölçekte ilköğretim ve lise öğretmenlerinin, ilköğretim ve bakanlık müfettişlerine ilişkin tutumlarını belirlemeye çalışılmıştır. Ölçek, rehberlik, olumlu duygular geliştirme ve teftiş olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin bütününe Cronbach Alpha katsayısı 0.93 , rehberlik alt boyutu için 0.89 ; olumlu duygular geliştirme için 0.85 ve teftiş alt boyutu için 0.78 olarak bulunmuştur. Gündüz ve Coşkun'un (2011) geliştirdiği "teftiş stres ölçeği" ile ilköğretim kurumlarındaki teftiş uygulamalarının öğretmenlerde yarattığı stres düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ölçek 34 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin toplam Cronbach Alpha katsayısı $0,94$, "Müfettişin olumsuz davranışları"

alt boyutunun 0,90, “Teftiş sisteminin genel olumsuz etkileri” alt boyutunun 0,86 ve “Değerlendirme Kriterleri” alt boyutunun 0,81 olarak bulunmuştur. Karakaya, Elma, Mangan ve Suiçmez (2011) tarafından geliştirilen “Denetim Kaygısı Ölçeği”nde ise ilköğretim öğretmenlerinin denetime ilişkin kaygı düzeylerinin saptanması amaçlanmıştır. Ölçeğin dört boyutlu ve 29 maddeden oluştuğu, Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının 0.93 olduğu belirlenmiştir. Uğurlu ve Usta (2016) ise öğretmenlerin denetim sürecine ilişkin tutumlarını belirlemek amacıyla 16 maddeden oluşan “denetim tutum ölçeği” geliştirmişlerdir. Yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin üç alt boyuttan (Bilgi, Nezaket ve İsteklilik) oluştuğu ve Cronbach Alpha katsayısının ise ölçek toplamı ve alt boyutlar düzeyinde .87 üzerinde değerler aldığı belirlenmiştir. Yapılan bu çalışmaların ortak özelliği doğrudan eğitim işgörenlerine yönelik denetim ve kaygılarını belirlemeye dönük olmasıdır. Bu çalışmada geliştirilen ölçeğin, sadece eğitim örgütlerinde değil, diğer örgütlerde de denetime yönelik tutumu belirlemeye dönük genel nitelikte bir ölçek oluşu açısından özgün olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada, denetlenenlerin denetime ilişkin tutumlarını belirlemeyi amaçlayan, Denetime İlişkin Tutum Ölçeği geliştirilmiş ve ölçeğin geçerlik ve güvenirlik hesaplamaları yapılmıştır. Bu amaçla ilk olarak konuyla ilgili olarak madde havuzu oluşturulmuş ve ardından 44 maddelik bir ölçek hazırlanmış, hazırlanan bu ölçek 554 denetim görmüş katılımcıya uygulanmış elde edilen veriler üzerinden analizler yapılmıştır.

Ölçeğin geçerlik çalışmasında ilk iş yapı geçerliliğine bakılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi kapsamında, 29 madde üzerinden yapılan maksimum değişkenlik analizinden sonra ölçeğin özdeğeri 1’in üstünde olan üç alt boyuttan oluştuğu anlaşılmıştır. Birinci faktörün özdeğeri 8,63 olup, toplam varyansın 29,75’ini karşıladığı görülmüştür. İkinci alt boyutun özdeğeri 6,50’dir ve toplam varyansın

22,42'sini tek başına karşılamaktadır. Üçüncü alt boyut ise 3,71'lik özdeğere sahiptir ve tek başına toplam varyansın 13,00'ünü karşılamıştır. Üç alt boyutun birlikte açıkladığı toplam varyans yüzdesi ise 65,17 olmuştur. Buna göre, ölçeğin yapı geçerliğinin yüksek olduğu söylenebilir. Doğrulayıcı faktör analizine göre ise, bütün maddelerin ilgili faktörler altında anlamlı olduğu ve standart faktör yük değerlerinin .30 ve üzerinde olduğu görülmüştür.

Ölçeğin toplam ve alt boyutlarının iç tutarlılığı, her bir maddenin varyansına dayalı Cronbach's Alpha ve ölçek maddelerinin iki yarıya ayrılmasına dayalı Guttman ve Spearman Brown işlemleri ile belirlenmiştir. Buna göre ölçeğin toplam puanlarının Cronbach's Alpha değerleri .95, Guttman değeri .87 ve Spearman Brown değeri .87 olmuştur. Ölçeği "denetimin örgüte etkisi" boyutunda en yüksek iç tutarlılık katsayısı Cronbach's Alpha ile elde edilmiştir (.94). En düşük iç tutarlılık katsayısı ise .91 ile Guttman tekniğinden elde edilmiştir. "Denetimin işgörene etkisi" boyut puanlarının Cronbach's Alphaya dayalı iç tutarlılık katsayısı .95, Guttman değeri .92 ve Spearman Brown değeri .92 olmuştur. "Denetimin ilişkilere etkisi" boyut puanlarının Cronbach's Alphaya dayalı iç tutarlılık katsayısı .87, Guttman değeri .86 ve Spearman Brown değeri .86 olmuştur. Denetime ilişkin Tutum Ölçeği'nin güvenilirliğine ilişkin sonuçlar maksimum ,954 ile minimum ,861 arasında değişim göstermiştir. Elde edilen tüm bu sonuçlar ,70'in üzerinde olduğu için ölçeğin ve alt boyutlarının yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Elde edilen bulgular, Denetime İlişkin Tutum Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. Geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış olan bu ölçekle tüm örgütlerde çalışanların denetime ilişkin tutumları incelenebilir ve araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abbott, A. A. ve Lyter, S. C. (1998). "The Use of Constructive Criticism in Field Supervision". *Clinical Supervisor*, 17: 43-57.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi: Nitelikli okul*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bradley, L. J. ve Gould, L. J. (1994). *Supervisee resistance*. ERIC Digest. ERIC Identifier: D372344. Greensboro, NC: ERIC Clearinghouse on Counseling and Student Services.
- Bennett, T. (1997). *Clinical supervision marriage: A matrimonial metaphor for understanding the supervisor-teacher relationship*. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED408246.pdf>
- Bernard, J. M. & Goodyear, R. K. (1992). *Fundamentals of clinical supervision*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bernard, J. & Goodyear, R. (2004). *The fundamentals of clinical supervision*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bradley, L. (1989). *Counselor supervision: Principles, process, and practice* (2nd ed.). Muncie, IN: Accelerated Development.
- Cengiz, C. (1992). *Millî Eğitim Bakanlığı bakanlık müfettişlerinin yetiştirilmesi ve teftişin geliştirilmesi*. İstanbul: Millî Eğitim Basımevi.
- Cardno, C. (2001). "Managing Dilemmas in Appraising Performance: An Approach For School Leaders." D. Middlewood and C. Cardno (Eds.), *Managing Teacher Appraisal and Performance: A Comparative Approach* (143-159). London: Routledge Falmer.
- Çiçek-Sağlam, A. ve Demir A. (2009). "İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Görevlerini Yerine Getirme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri." *Milli Eğitim Dergisi*, 38 (183): 130-139.

- Doğanay, E. (2006). *Taşra Birimlerindeki İlk ve Orta Öğretim Kurumlarında Yürütülen Teftiş Hizmetlerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Dündar, A. A. (2005). *İlköğretim Okullarında Yapılan Teftişin Okul Başarısı ve Gelişimi Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Fall, M. ve Sutton, J. (2004). *Clinical supervision: A handbook for practitioners*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Gerono, S. L. J. (2007). "Locating Supervision-A Reflective Framework For Negotiating Tensions Within Conceptual And Procedural Foci For Teacher Development." *Teaching and Teacher Education*, 24: 1502-1515.
- Getz, H. G. (1999). "Assessment of Clinical Supervisor Competencies." *Journal of Counseling and Development*, 77 (2): 491-497.
- Göker, S. D. ve Gündüz, Y. (2014). "Denetime Gösterilen Tepki ve Bu Tepkiyi Azaltma Yolları." *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31: 129-148.
- Göker, S. D. ve Gündüz, Y. (2017). "Eğitim Denetimi Sürecinde Hesap Verebilirlik ve Şeffaflık Uygulamaları." *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36 (1): 83-93.
- Gündüz, Y. ve Coşkun, K. (2011). "Teftiş Uygulamalarının Öğretmenlerde Yarattığı Stres Düzeyinin İncelenmesi." *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24 (2): 367-388.
- Gündüz, Y. (2012). "Eğitim Örgütlerinde Denetimin Gerekliliği: Kuramsal Bir Çalışma." *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34: 1-6.
- Hall, C. ve Noyes. A. (2009). "New Regimes of Truth: The Impact of Performative School Self Evaluation Systems on Teachers Professional Identities." *Teaching and Teacher Education*, 25: 850-856.

- Heckman-Stone, C. (2003). "Trainee Preferences for Feedback and Evaluation in Clinical Supervision." *Clinical Supervisor*, 22: 21-33.
- Hicks, G. H. (1975). *Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından*. (Çev., Osman Tekok, Bintuğ Aytek ve Birol Bumin). Ankara: San Matbaası.
- Hopkins, W. S. & Moore, K. D. (1993). *Clinical supervision: A practical guide to student teacher supervision*. Brown and Benchmark Publishers.
- İnal, A. (2008). *İlköğretim Okullarında Yapılan Denetimlerde Müfettişlerin Tutum ve Davranışlarının Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Joreskob, K. G. & Sorbom, D. (1993). *LISRESL 8: Structural equation modeling with the simplis command language*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Kale, M. (1995). *İlköğretimde Müfettiş Yönetici ve Öğretmen Etkileşiminin Eğitime Etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karakaya, İ., Elma, C., Kurtuğlu, S. ve Suiçmez, E. (2011). "Denetim Kaygısı Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *III. Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi (22-24 Haziran 2011)*. Mersin, Turkey.
- Kauffman, C. & Scoular, A. (2004). "Toward A Positive Psychology Of Executive Coaching." P.A. Linley ve S. Joseph (Eds.), *Positive Psychology in Practice (287-304)*. Hoboken, NJ: Wiley Sons.
- Kavas, E. (2005). *İlköğretim Müfettişlerinin Denetim Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algı ve Beklentileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practices of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.

- Liddle, B. (1986). "Resistance in Supervision: A Response to Perceived Threat." *Counselor Education and Supervision*, 26: 117-127.
- Nelson, M. L., Barnes, K. L., Evans, A. L. & Triggiano, P. J. (2008). "Working With Conflict in Clinical Supervision: Wise Supervisor's Perspectives." *Journal of Counseling Psychology*, 55 (2): 172-184.
- Nelson, M. L. & Friedlander, M. L. (2001). "A Close Look at Conflictual Supervisory Relationships: The Trainees Perspective." *Journal of Counselling Psychology*, 48 (4): 384-395.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw Hill.
- Özbek, O. (1997). *Öğretmenlerin Ders Teftiş Etkinliklerinde Müfettişlerden Beklentileri ve Bu Beklentilerin Müfettişlerce Gerçekleştirilme Düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Pedhazur, E. J. (1997). *Multiple regression in behavioral research: Explanation and prediction*. Fort Worth: Harcourt Brace College Publishers.
- Pehlivan, İ. (1998). *Denetimde personel geliştirme*. 27 Temmuz-21 Ağustos 1998. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi.
- Renkler, A. (2005). *İlköğretim Denetmenlerinin İlköğretim Okullarında Öğrenme Öğretme Süreçleri ve Yönetim Görevleriyle İlgili Etkililik Düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Rue, L. W. & Byars, L. L. (1990). *Supervision, key link to productivity the united states*. Irwin Publishers.
- Seçkin, N. (1998). "Teftişte Yeni Bir Yaklaşım: Sanatsal Teftiş." M. Hesapçıoğlu ve H.Taymaz (Ed.), *Türkiye'de Eğitim Yönetimi* (209-217), İstanbul: Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları.

- Sergiovanni, T. J. & Starratt, R. J. (1988). *Supervision human perspectives* (4th Edition). NewYork: McGraw-Hill Publishing Company.
- Sümbül, Ö. ve İnandı, Y. (2005). "İlköğretim ve Lise Öğretmenlerinin, İlköğretim ve Bakanlık Müfettişlerine İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması." Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1 (2), 214-226.
- Stoller, F. L. (1996). "Teacher Supervision: Moving Towards an Interactive Approach." English Teaching Forum, 34 (2): 1-12.
- Şencan, R. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenirlilik ve geçerlik*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Taymaz, H. (2002). *Eğitim sisteminde teftiş: Kavramlar, ilkeler, yöntemler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Uğurlu, C. T. ve Usta, G. (2016). "Eğitimde Denetim Tutum Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması." Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18 (1): 137-159.
- Uluğ, F. (2004). "Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Millî Eğitim Teftiş Sisteminin Değerlendirilmesi." Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Millî Eğitim Teftiş Sisteminin Değerlendirilmesi Paneli (15 Mayıs 2004), 48-56. Ankara: Tem-Sen Yayınları.
- Yılmaz, A. (2007). *İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Görevlerini Yerine Getirme Durumları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Organizations are structures formed in order to realize a certain aim. For this reason, an organization is required to know and monitor continuously its degree of realization of its aim, which is the reason for its being. This organizational phenomenon emphasizes the importance and necessity of supervision covering a continuous monitoring, analysis, evaluation and development (Aydın, 1993). That's to say, organizations need to keep all their works and actions under control in order to realize their aims of establishment and maintain their existence. This is the end of organizations' willingness to maintain their existence. Moreover, in order for organizations to maintain their existence, they need to be determined to do it (Hicks, 1975: 124). In this sense, supervision, as a universal value, takes place as a sub-system in all systems and as an element in administrative processes. In other words, regardless of their kinds, purposes, establishments, all organizations cannot work without supervision (Başaran, 2000).

The perceptions of supervisors and supervisees about supervision are very important in the carrying out of supervision services successfully. However, it is observed that there is a serious need for an adequate scale to measure supervisees' attitudes toward supervision in all organizations and it is expected that this developed scale will meet this need. For this purpose, an attitude toward supervision scale, whose validity and reliability was calculated, was developed to use in all organizations.

Method

In this study, due to its convenience for the purpose, the general screening model was used. The population of this study was composed of the administrators and teachers servicing in the central districts of Samsun in the 2016-2017 educational year. And the sample of the study was composed of 554 administrators and teachers.

Prior to the development of "The Scale of Attitudes Toward Supervision", the relevant literature was reviewed by the researchers and then the basic sub-headings to be included in the scale were created and finally a item pool composed of 55 statements was formed. In the direction of expert opinions, "The Scale of Attitudes Toward Supervision" form composed of 44 items was prepared. With the aim of determining the validity of the scale, the exploratory and the confirmatory factor analyses were made. In the final stage of the study,

the reliabilities for each sub-dimension and the total of the scale were determined via the internal consistency coefficients.

Findings (Results)

In this study, firstly, the procedures of the Exploratory Factor Analysis and then the Confirmatory Factor Analysis were performed. Prior to the exploratory factor analysis, with the aim of testing the sufficiency of the size of the sample and its convenience for factorization, the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and the Barlett test were applied. The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) value was found to be .968.

In the procedure of the exploratory factor analysis, the common factor variance of each item in the scale is required to be minimum .50. 15 items were removed from the scale, which included a total of 44 items in the pilot study, on the grounds that their common factor variances were below .50 and the procedures were carried out over the remaining 29 items. After the maximum variability analysis made over 29 items, it was understood that the scale was composed of three sub-dimensions with eigenvalues of above 1. And the total variance percentage which the three sub-dimensions accounted for together was found to be 65,17.

As a result of the Confirmatory Factor Analysis, the path diagram and the goodness-of-fit criteria were obtained and these findings were interpreted. As a result of the data analysis, for the models tried to be confirmed, χ^2/df , RMSEA and CFI, GFI, AGFI, SRMR and NNFI were used as the statistical fitness criteria.

As a result of the analysis, the ratio of the theoretical chi square value to the degree of freedom (χ^2/sd) was examined. The acceptable value of this ratio is required to be $\chi^2/sd \leq 5$ (Kline, 2005). According to the results of the analysis, it is observed that this value is below the specified cutting point ($\chi^2/sd=1,96$). In this respect, it is observed that the model shows a good fitness. When the RMSEA, one of the fitness indices in the analysis, is examined, it is observed that the value of 0,00, which is accepted as rather good, was obtained. While a RMSEA of smaller than 0,05 shows a perfect fitness and a RMSEA of smaller than 0,08 shows a good fitness (Joreskob and Sorbom, 1993), a RMSEA of smaller than 0,10 indicates a weak fitness. In this case, the obtained fitness indices show that there is a very good fitness between the data and the model. Moreover, when the other fitness indices (AGFI, GFI, NFI and SRMR) are examined, it is observed that the obtained values are at acceptable level. The results related to the reliability of "The Scale of Attitudes Toward Supervision" changed between ,95 and ,86. Since all these obtained results are above ,70, it is understood that the scale and its sub-dimensions have a high reliability.

Conculusion and Discussion

In this study, it was aimed to develop a valid and reliable scale with the aim of determining the attitudes of supervisees toward supervision. For this purpose, firstly, a scale of 44 items was prepared; then, it was administered to 554 participants having seen an audit; finally, the obtained data was analyzed.

In the validity study of the scale, in the first stage, the construct validity was examined. After the maximum variability analysis made over 29 items within the scope of the Exploratory Factor Analysis, it was understood that the scale was composed of three sub-dimensions with eigenvalues of above 1. The total variance percentage which the three sub-dimensions accounted for together was found to be 65,17. According to this, it can be stated that the scale has high construct validity. Moreover, according to the confirmatory factor analysis, it was observed that all the items were significant under the related factors and the standard factor load values were .30 and above. The internal consistencies of the total of the scale and its sub-dimensions were determined via the procedures of Cronbach's Alpha based on the variance of each item and the Guttman and Spearman Brown based on splitting of the scale items. According to this, the Cronbach's Alpha values of the total scores of the scale were found to be .95, the Guttman value was determined to be .87 and the Spearman Brown value was calculated to be .87. The results related to the reliability of the "The Scale of Attitudes Toward Supervision" changed between ,95 and ,86. All these obtained results revealed that the scale and its sub-dimensions had a high reliability with a value of above .70.

The obtained data indicates that the "The Scale of Attitudes Toward Supervision" is a valid and reliable scale. With this scale whose validity and reliability were approved, the attitudes of employees working in all organizations toward supervision can be examined and searched.

EK-1.

DENETİME İLİŞKİN TUTUM ÖLÇEĞİ

		Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
		1	2	3	4	5
1	Denetim iş sürecini zenginleştirir	()	()	()	()	()
2	Denetim yeni bir bakış açısı kazanmayı sağlar	()	()	()	()	()
3	Denetim daha duyarlı olmayı sağlar	()	()	()	()	()
4	Denetim sürecin bütününi görmeyi sağlar	()	()	()	()	()
5	Denetim işgörenin yenilenmesine yardımcı olur	()	()	()	()	()
6	Denetim ast üst ilişkilerinde işbirliğini sağlar	()	()	()	()	()
7	Denetim bilimsel çalışmaya yardımcı olur	()	()	()	()	()
8	Denetim planlı çalışmaya sevk eder	()	()	()	()	()
9	Denetim işgörende bilgi saklama eğilimi doğurur (-)	()	()	()	()	()
10	Denetim örgütü geliştirir	()	()	()	()	()
11	Denetim işgöreni geliştirir	()	()	()	()	()
12	Denetim işgöreni bilmediği konularda aydınlatır	()	()	()	()	()
13	Denetim eksiklerin görülmesine yardımcı olur	()	()	()	()	()
14	Denetim işgörenin kendine çeki düzen vermesini sağlar	()	()	()	()	()
15	Denetim yeniliklerin tanınmasına yardımcı olur	()	()	()	()	()
16	Denetim işgöreni görevine karşı güdüler	()	()	()	()	()
17	Denetim işgörenin işe ilişkin moralini yükseltir	()	()	()	()	()
18	Denetim işgörene doğru yolu gösterir	()	()	()	()	()
19	Denetim işgörenin kendine güvenini arttırır	()	()	()	()	()
20	Denetim işgöreni araştırmaya sevk eder	()	()	()	()	()
21	Denetim işgörene mesleki yardımda bulunur	()	()	()	()	()
22	Denetim işgörenin dinamik olmasını sağlar	()	()	()	()	()
23	Denetim iş yapma kapasitesini geliştirir	()	()	()	()	()
24	Denetim hataları görmeye yardımcı olur	()	()	()	()	()
25	Denetimin varlığı işgöreni rahatsız eder (-)	()	()	()	()	()
26	Denetim kurumun etkililiğini arttırır	()	()	()	()	()
27	Denetim ürünün verimini arttırır	()	()	()	()	()
28	Denetim kurumun başarısını olumlu etkiler	()	()	()	()	()
29	Denetim kurumun saygınlığını arttırır	()	()	()	()	()

Not: 1-9 arası birinci; 10-23 arası ikinci ve 24-29 arası üçüncü faktöre ait maddelerdir.