



Öğretim Üyeleri İçin Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Turkish Adaptation of the Mentoring Competency Assessment Scale for Faculty Members: Reliability and Validity Study

Hatice ÇAMVEREN¹, Fahriye VATAN²

Öz

Araştırmanın amacı Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin belirlenmesidir. Araştırma İzmir'de bir devlet üniversitesinin Sağlık Bilimleri Enstitüsü'ne bağlı olan tüm fakülte ve yüksekokullarda görev yapan 161 araştırma görevlisi (danışan) ve 165 öğretim üyesi (mentor) ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Mentor ve Danışan Formu 26 madde, 6 alt boyuttan oluşan 7'li likert derecelendirmeye sahiptir. Mentor ve danışan formu doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin iyi düzeyde uyum iyiliğine sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin her iki formunda, öğretim üyelerinin mentorluk yetkinliğini değerlendirmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır. Yapılacak çalışmalarda farklı fakültelerde çalışan öğretim üyelerinin de tercih edilmesi ve sonuçların mevcut ölçek sonuçlarıyla karşılaştırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mentor, danışan; geçerlik, güvenilirlik, mentorluk yetkinliği, doğrulayıcı faktör analizi

Abstract

The aim of the research is to adapt the Mentoring Competency Assessment-MCA scale into Turkish and determine their psychometric properties. The research was performed with 161 research assistants and 165 faculty members working at all faculties and vocational schools of higher education in Health Sciences Institute in a state university. The Mentor and Mentee Form of this scale have 7-point likert type including 26 items and six sub scales. Mentor and Mentee form CFA analysis indicated that the scale had an acceptable goodness of fit. In conclusion, both forms of the scale are a valid and reliable instrument for assessing the mentoring competence of faculty members. It is suggested that the faculty members working in different faculties should be preferred and the results should be compared with the existing scale results.

Keywords: Mentor, mentee, validity, reliability, mentoring competency, confirmatory factor analysis

1. Ege Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim AD, İzmir, Türkiye; <https://orcid.org/0000-0002-7785-0578>

2. Ege Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim AD, İzmir, Türkiye; <https://orcid.org/0000-0002-8044-0908>

Atf / Citation: Çamveren, H., & Vatan, F. (2019). Öğretim üyeleri için mentorluk yetkinliğini değerlendirme ölçeği'nin türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kastamonu Education Journal*, 27(1), 47-54. doi:10.24106/kefdergi.2255

Extended Abstract

Aim

This study aims to test the validity and reliability of the Mentorship Competency Assessment Scale developed by Fleming et al. (2013) with the goal of adapting it into Turkish.

Method

The study was conducted in four faculties, one institute, and two graduate schools affiliated with the Institute of Health Sciences of a Turkish university between November 2015 and November 2016. The sample size consisted of 165 mentors and 161 mentees who met the inclusion criteria and agreed to participate. Test-retest analyzes were performed using the data of 30 mentors and 32 mentees who volunteered for the study. The MCA Scale consists of two sections; mentors' self-assessment and mentees' assessment of their mentors, to determine the mentors' mentorship competency. It includes 6 subscales, 26 items in total. Each item is scored using a Likert-type (1 to 7) scale.

Results

Table I indicates that the items' CVR ranged between 0.64 and 1.00, and CVI was 0.83 in the mentee form. Table II indicates that the items' CVR ranged between 0.66 and 1.00, and CVI was 0.84 in the mentors' self-assessment form.

Figure I shows the fit indices were $\chi^2=549.18$, $X^2/SD=1.93$, $RMSEA=.07$, $CFI=.95$, $NNFI=.94$, and $NFI=.91$ in the DFA performed for the MCA Mentor Form.. The factor loads of all items ranged between .50-1.05 in mentor form (Table 3). Figure II shows the fit indices were found to be $\chi^2=621.56$, $X^2/SD=2.19$, $RMSEA=.09$, $CFI=.98$, $NNFI=.99$, and $NFI=.97$ in the DFA performed for the MCA Mentee Form. The factor loads of all items ranged between .65 and .95 (Table 3). The Cronbach's Alpha was .92 for the entire mentor form; The Cronbach's Alpha was .98 for the entire mentee form; .92. (Table IV). In the Mentee form, the ICC value was .97 for the entire form that the values were positively and highly significant. In the Mentor form, the ICC value was .89 for the entire form that the values were positively and highly significant (Table V).

Discussion

For the MCA-Mentor and Mentee Form, the hypothesized model with the six latent constructs and 26 items resulted in a good model fit to the data from chi-square, X^2/sd , $RMSEA$, CFI , $NNFI$, and NFI (Fig. I, Fig. II). Examining CFA results of original MCA-Mentor Form have shown similar results (Fleming et al. 2013). Harrington (2009) stated that it was desirable to keep factor loadings under .30. Consequently, all 26 items could be included in the scale because regression values (factor loadings) of these items were above .40. Moreover, the scope-of- fit indices were analyzed using CFA, which suggested a good model-data fit. Internal consistency must be determined before a test can be employed for research or examination purposes to ensure validity (Çapık, 2014). Cronbach's Alpha Reliability Coefficients of the mentor and mentee forms were also found highly reliable and compatible with the coefficients in the original MCA. It can be concluded that the scale was foundreliable after test-retest analyses for both the mentor and mentee forms.

Conclusion

The Turkish version of the Mentorship Competency Assessment Scale was found to be sufficiently valid and reliable to measure the competency of the mentors in Health Sciences, from the perspective of both mentors and mentees.

1. Giriş

Yükseköğretimde mentorluk, “deneyimli bir öğretim elemanının işe yeni başlayan bir öğretim elemanına kariyer gelişimi ve araştırma konularında rehberlik ederek süreç içerisinde onu desteklediği birebir ilişki” şeklinde tanımlanmaktadır (Sorcinelli & Yun, 2007). Yurtdışındaki üniversitelere bakıldığında, araştırma görevlisi yetiştiren programlar ve araştırma görevlileri ile sadece üniversitede değil, kurum dışında da onların gelişimlerine yardımcı olan bir sistem bulunmaktadır. Bu sisteme “mentorluk”, araştırma görevlilerini yetiştiren kişilere de “mentor” adı verilmektedir (Güven & Yaman, 2014). Ülkemizde de araştırma görevlilerinin yetiştirilmesinde “mentorluk” adı altında olmasa dahi “danışmanlık” adı altında uygulanmaya çalışılmakta ve her araştırma görevlisine bir danışman öğretim elemanı atanmaktadır. Bu çalışmada öğretim üyeleri için mentor, araştırma görevlileri için ise danışan ifadesi kullanılacaktır.

Araştırma görevlileri ile danışmanları arasındaki ilişki basit bir danışmanlık ilişkisinden ibaret olmamalıdır. Bu ilişki liderlik becerilerini geliştiren, kişisel ve mesleki gelişimine katkı sağlayan, birbirlerini geliştirme ve güçlendirmeye odaklı etkileşim ve ilişkiler bütünü olmalıdır (Güven & Yaman, 2014; Nickitas, 2014). Bu mentorluk ilişkisinin oluşması için mentorun yetkin olması oldukça önem kazanmaktadır. Mentorların yetkin olması, danışanların liderlik gelişimi ve kariyer gelişiminin devam etmesi ve hemşirelik fakültelerinde nitelikli öğretim elemanlarının elde tutulması için önemlidir. Ayrıca mentorlar, danışanın liderlik becerilerini geliştirmenin yanı sıra araştırma, öğretim ve eğitim becerilerinin gelişimini, akademik toplum içerisine katılımını ve eğitimci rolüne uyumunu kapsar (Johnson, 2007; Nick et al., 2012).

Mentorluk uygulamalarının temel amacı bireylere kişisel gelişim hedefleri doğrultusunda bilgi ve yeteneklerini geliştirme imkânı sunmaktır (Crisp & Cruz, 2009). Bu gelişimde önemli rollerden birisi mentora düşmektedir. Çünkü yeni işe başlayan öğretim elemanları üniversitenin kültürüne, politika ve prosedürlerine, eğitim müfredatına alışık değildir. Bu süreçte öğretim elemanlarının uyumlarının daha hızlı olması ve daha yüksek başarılarla ulaşmaları deneyimli öğretim üyeleri sayesinde gerçekleşecektir (Gut, Beam, Henning, Cochran, & Knight, 2014).

Literatürde mentorluk sürecini değerlendirmesi konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında süreci değerlendiren birkaç ölçek belirlenmiştir. Johns Hopkins Üniversitesi’nde Berk ve arkadaşları (2005) mentorluk etkinliği açısından araçların gelişimi konusunda bir metodoloji raporu hazırlamışlar ve iki araç geliştirmişlerdir. Bu araçlardan biri, öğrencinin ilişkiyi tanımladığı bir ankettir. Diğer ilişkinin etkinliğini puanlayan ‘Mentorluk Etkinlik Ölçeği (Mentorship Effectiveness Scale)’ dir. Bu ölçekle mentorun etkililiği sadece danışan bakış açısıyla değerlendirilmektedir (Berk, Berg, Mortimer, Walton-Moss, & Yeo, 2005). Özkalp, Kirel, Sungur ve Cengiz (2006), Noe (1988) tarafından geliştirilen ‘Mentorluk İlişkileri Ölçeği (Mentorship Scale)’ nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmıştır. Bu çalışmada mentorluk ilişkileri tanımlanmıştır ve mentorun etkililiği danışan bakış açısıyla değerlendirilmektedir (Noe, 1988; Özkalp, Kirel, Sungur, & Cengiz, 2006).

Ülkemizde öğretim üyelerinin mentorluk yetkinliğini özdeğerlendirmesini ve danışmanı olduğu öğretim elemanlarının da değerlendirmesini içeren geçerli ve güvenilir bir araç bulunmamaktadır. Bu çalışmanın amacı Fleming ve ark. (2013) tarafından geliştirilen ‘Mentorluk Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği (MYDÖ)’ni Türkçeye uyarlamak üzere geçerlik ve güvenilirliğini test etmektir. Bu ölçeğin kullanımı ve Türkçe’ye uyarlanması aşağıdaki faydaları bakımından önemlidir:

- Mentorlara güçlü yönleri ile ilgili doğrudan geribildirim sağlayarak özdeğerlendirme yapmalarında faydalıdır.
- Öğretim üyelerinin mentorluk yetkinliklerinin belirlenmesi sonucunda, gelecekte üniversitelerde yapılması planlanan formal mentorluk programlarında, mentorların gereksinimi olan eğitim programlarının içeriğinin oluşmasında faydalıdır.
- Mentor ve danışana uygulanması sonucunda mentorun yetkinliği hakkında farklı düşünceler ortaya çıkacaktır. Çünkü her mentorluk ilişkisi aynı ihtiyaca sahip değildir. Bu yüzden mentor ve danışana her ilişkide ortaya çıkan ihtiyaçlar ve fikir ayrılıkları için karşılıklı olarak tartışma fırsatı sunacaktır.

2. Yöntem

Çalışma Grubu

Araştırma, Kasım 2015-Kasım 2016 tarihleri arasında bir Üniversitenin Sağlık Bilimleri Enstitüsü’ne bağlı beş fakülte ve iki yüksekokulda yürütülmüştür. Araştırmanın test tekrar test uygulamaları ise iki hemşirelik ve bir sağlık bilimleri fakültesinde yürütülmüştür. Araştırma kapsamına kendilerine ulaşılabilen ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan, mentor olarak en az 6 aydır danışmanlık yapan öğretim üyeleri, danışan olarak en az 6 ay danışmanı ile çalışan araştırma görevlileri dahil edilmiştir. Örneklem kriterlerine uyan ve çalışmayı kabul edenlerin sayısı 165 mentor ve 161 danışandır. Ölçek çalışmalarında faktör analizi yapabilmek için örneklem büyüklüğünün, madde sayısının en az 5 katı ve örneklem

büyükliğünün en az 100 olması önerilmektedir (MacCallum, Widaman, Preacher, & Hong, 2001; Mundform, Shaw, & Ke, 2005). Bu bilgiye dayanılarak örneklem büyüklüğünde madde sayısının yaklaşık olarak 6.5 katına ulaşılmıştır. Faktör analizinden önce örneklem büyüklüğünün yeterliliğin ölçülmesi için yapılan Kaiser-Meyer Olkin (KMO) testi sonucu danışanlar için 0.955, mentorlar için 0.867 ve her ikisinde de Barlett's küresellik test sonucu anlamlı olarak bulunmuştur ($p=0.000$). Bu sonuçlar faktör analizi için verilerin uygun olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2015). Çalışmaya katılmaya gönüllü olan 30 mentor ve 32 danışan verileri ile test tekrar test analizleri yapılmıştır. Test tekrar test uygulamasında ilk test ve son test arasında 3 hafta zaman aralığı tanınmıştır.

Öğretim üyelerinin büyük bir çoğunluğu Tıp ve Hemşirelik Fakültesi'nde görev yapmakta olan mentorlar olmuştur. Mentorların %71.5'i kadın, %74'ü evli ve yaş ortalamalarının ise 47.46 ± 8.59 olduğu bulunmuştur. Mentorların %44.8'i profesör, %35.8'i doçent ve %19.4'ü yardımcı doçenttir. Danışanların büyük bir çoğunluğu Tıp, Hemşirelik ve Eczacılık Fakültesi'nde görev yapmakta, % 71.4'ü kadın, %65.2'si bekar, yaş ortalamaları 28.97 ± 3.88 ve büyük bir çoğunluğu (%78.3) araştırma görevlisidir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları MYDÖ (Mentor-Danışan Formu) ve araştırmacı tarafından oluşturulan mentor ve danışanın tanıtıcı özelliklerine ilişkin soru formlarıdır.

MYDÖ'de 26 madde ve 6 alt boyut yer almaktadır. Ölçeğin alt boyutları; "etkili iletişimi sürdürme", "beklentileri sıralama", "kavrama gücünü değerlendirme", "özgürlüğü teşvik etme", "farklılıkları ele alma" başlıklarından oluşmaktadır. Ölçekteki her bir madde likert tipi (1-7) ölçeklendirme ile puanlanmaktadır. Ölçek puanlaması 1'den 7'ye kadar yapılır ve puanlar toplanır. Ölçeğin tümünden alınacak olan en düşük puan 26 ve en yüksek puan 182'dir. Ölçek puanının artması mentorluk yetkinliğinin arttığı anlamına gelmektedir. MYDÖ'nün Cronbach Alfa değerleri genel mentor formu için 0.91, danışan formu için 0.95 olarak bulunmuştur (Fleming et al., 2013).

MYDÖ, ilk olarak Türkçe ve İngilizceyi iyi bilen 3 öğretim üyesi tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Daha sonra araştırmacı tarafından bu çeviriler değerlendirilerek, ölçeğin Türkçe formu yeniden düzenlenmiştir. Bu süreçten sonra ölçeğin Türkçe formu dil bilimci bir öğretim üyesi tarafından tekrar İngilizceye geri çevirisi yapılmıştır. Bu son çeviri ise araştırmacılar tarafından özgün dildeki aslı ile karşılaştırılarak, Türkçe ifadeleri yeniden gözden geçirilmiştir. Mentorluk konusu ile ilgili çalışma yapmış ve bilgi sahibi olan toplam 11 öğretim üyesinden uzman değerlendirme formu ile görüşler alınmıştır. Uzmanlar her bir ölçek maddesini Davis Tekniği Yöntemi ile 1-4 arasında puanlayarak değerlendirmişler ve her bir maddeye ait Kapsam Geçerlilik Oranı (KGO) hesaplanmıştır. KGO'ların ortalaması alınarak Kapsam Geçerliliği İndeksi (KGİ) belirlenmiştir. Oluşturulan Türkçe ölçek formundan hiçbir madde çıkarılmamış ve 10 öğretim üyesi ve 10 danışan ile yüzyüze görüşülerek pilot uygulama yapılmıştır. Mentor ve danışanların önerileri yazılı bir şekilde kayıt edilmiş ve bu doğrultuda ölçeğin görünüş geçerliğine ait veriler elde edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamına alınan mentor ve danışanların tanıtıcı bilgileri, sayı ve yüzde dağılımı, standart sapma, min-max değerleri, medyan kullanılarak gösterilmiştir. Ölçeğin dil geçerliğinin sağlanması için uzman çevirisi ve geri çeviri yöntemi kullanılmıştır. Ölçek maddesinin ölçülmesi amaçlanan özelliği kapsama ya da maddenin ilgili yapıyı yordama gücünü belirlemek amacıyla önsel çalışma olarak KGO ve KGİ'leri hesaplanmıştır (Mcgartland Rubio et al. 2003). Yapı geçerliğinin incelenmesinde kullanılan Doğrulamalı Faktör Analizi'nde (DFA) özellikle gizil değişkenler ve ölçülen faktörler arasındaki ilişkilerin ölçüm modelleriyle ilgilenen Yapısal Eşitlik Modeli'nin (YEM) bir türüdür (Lee, 2007). DFA'da modelin geçerliliğini değerlendirmek için Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness, χ^2), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI), Normleştirilmemiş Uyum İndeksi (Non-Normed Fit Index, NNFI), Normleştirilmiş Uyum İndeksi (Normed Fit Index, NFI) kullanılmıştır (Kline, 2011). Ölçeğin güvenilirliğine yönelik olarak, Cronbach Alpha katsayısının belirlenmesi ve test-tekrar test yöntemi kullanılmıştır. Alanyazında birçok kaynakta ölçek güvenilirliğini sınamak için kullanılan Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı belirlenmiştir (Büyüköztürk 2015). Test tekrar test analizinde bir cevaplayıcının iki cevabı arasındaki uyuma baktığından dolayı Intra Class Correlation (ICC) hesaplanmıştır (Shrout & Fleiss, 1979). Verilerin değerlendirilmesinde; SPSS 22 versiyon ve DFA analizleri için yaygın olarak kullanılan LISREL 8.7 paket programlarından (Yılmaz ve Çelik 2009) yararlanılmıştır.

Etik İzin

Ölçeğin kullanımı için Micheal Fleming'den ve araştırmacının yürütülmesi için üniversitenin bilimsel etik kurulu ve tüm kurumlardan yazılı izin alınmıştır. Katılımcılara araştırmacının amacı, yararları açıklanmış, gönüllülük ilkesine özen

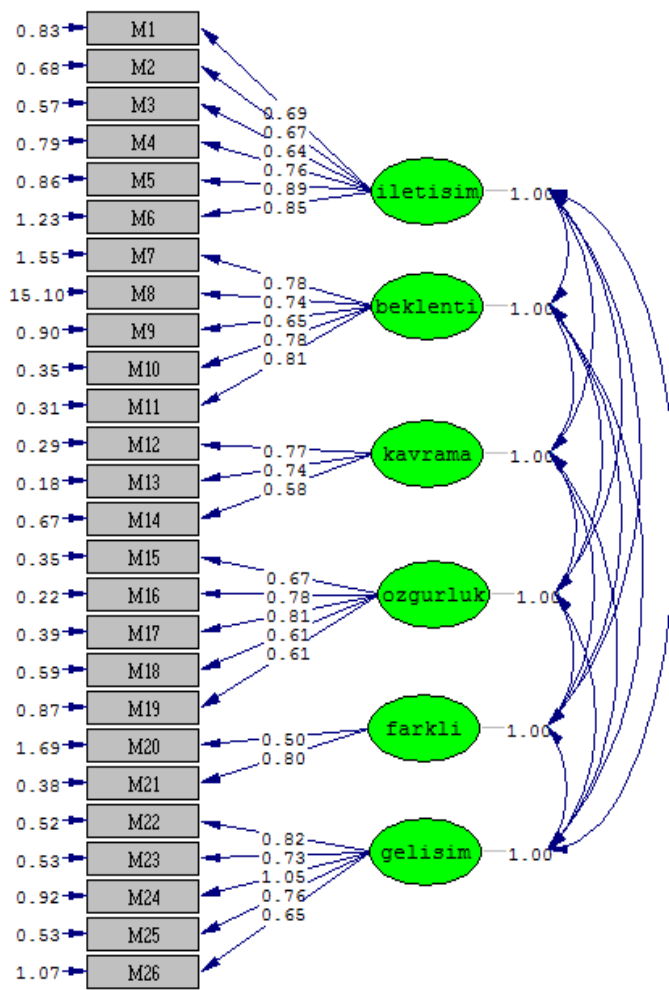
gösterilerek sözel onamları alınmıştır. Katılımcılar anket formlarını isim belirtmeksizin doldurmuşlardır. Ölçeğin zamana karşı değişmezliğini değerlendirmede ilk uygulamada katılımcıların bir takma ad kullanmaları istenmiş, ikinci uygulamada da aynı takma ad kullanılmıştır.

3. Bulgular

Kapsam ve Yapı Geçerliliği Bulguları

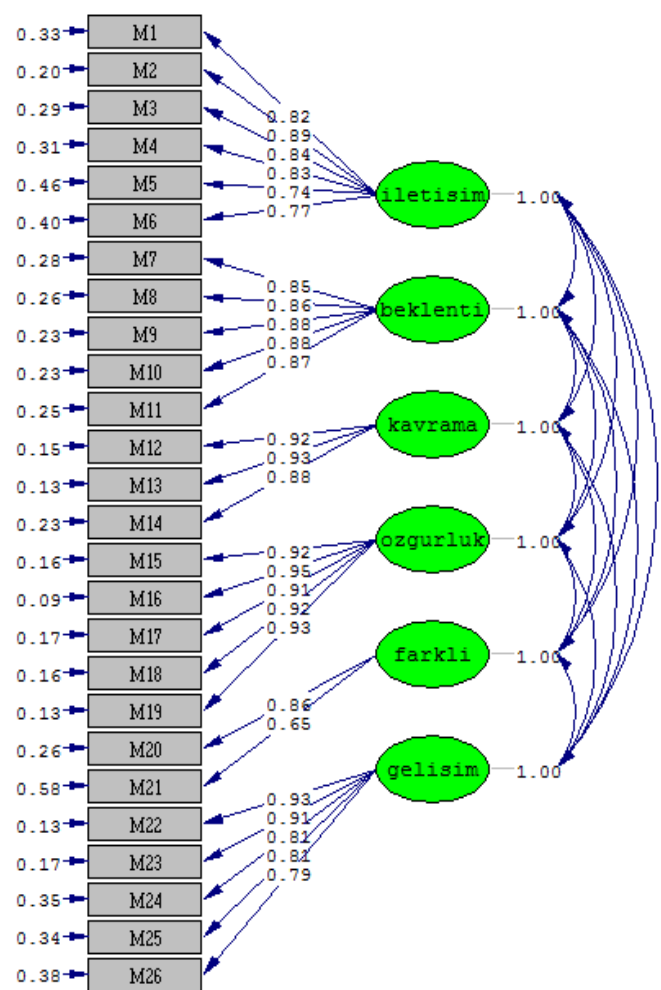
MYDÖ-Mentor Formu'nda maddelerin KGO'larının 0.64-1.00 arasında değiştiği ve KGİ'nin 0.84 olduğu bulunmuştur. MYDÖ-Danışan Formu'nda maddelerin hesaplanan KGO'larının 0.64-1.00 arasında değiştiği ve KGİ'nin 0.83 olduğu saptanmıştır.

MYDÖ-Mentor ve Danışan Formu'na yönelik uygulanan ilk DFA'da maddelerin t değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı incelenmiş, tüm maddelere ait t değerlerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle, tüm maddeler ölçekteki yerini korumuştur. Yapılan DFA analizi sonucunda oluşan MYDÖ-Mentor Formu'na ilişkin Path Diagramı Şekil 1 ve MYDÖ-Danışan Formu'na ilişkin Path Diagramı Şekil 2 de yer almaktadır.



Chi-square (χ^2)=549.18, df =284, p=0.000, RMSEA= 0.075

Şekil 1. MYDÖ-Mentor Formu'na ilişkin Path Diagramı



Chi-square (χ^2)= 621.56, df =284, p=0.000, RMSEA= 0.086

Şekil 2. MYDÖ-Danışan Formu'na ilişkin Path Diagramı

MYDÖ-Mentor Formu'na ilişkin yapılan DFA'da Uyum indeksleri $\chi^2=549.18$, $X^2/sd=1.93$, $RMSEA=.07$, $CFI=.95$, $NNFI=.94$ ve $NFI=.91$ olarak bulunmuştur. DFA analizi sonucunda tüm maddelere ait regresyon değerlerine bakıldığında; 'Etkili İletişimi Sürdürme' alt boyutunun (M1-M6) .69-0.89, 'Beklentileri Uyumlaştırma' alt boyutunun (M7- M11) .65-.81, 'Kavrama Gücünü Değerlendirme' alt boyutunun (M12-M14) .58-.77, 'Özgürlüğü Teşvik Etme' alt boyutunun (M15-M19) .61-.81, 'Farklılıkları Dikkate Alma' alt boyutunun (M20-M21) .50-.80, 'Mesleki Gelişimi Teşvik Etme' alt boyutunun (M22-M26) .65-1.05 arasında değiştiği görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 1. MYDÖ-Mentor ve Danışan Formu'na Yönelik Regresyon ve t Değerlerinin Dağılımı

Ölçek Alt Boyutları	Maddeler	Mentor Formu		Danışan Formu	
		Regresyon Değeri	t değeri	Regresyon Değeri	t değeri
Etkili İletişimi Sürdürme	M1	.69	7.92	.82	12.58
	M2	.67	8.36	.89	14.46
	M3	.64	8.62	.84	13.10
	M4	.76	8.59	.83	12.78
	M5	.89	9.40	.74	10.75
	M6	.85	7.95	.77	11.47
Beklentileri Uyumlaştırma	M7	.78	6.78	.85	13.24
	M8	.74	2.25	.86	13.55
	M9	.65	7.32	.88	14.09
	M10	.78	11.34	.88	13.97
	M11	.81	11.89	.87	13.79
Kavrama Gücünü Değerlendirme	M12	.77	11.69	.92	15.21
	M13	.74	12.54	.93	15.46
	M14	.58	7.51	.88	13.99
Özgürlüğü Teşvik Etme	M15	.67	10.86	.92	15.21
	M16	.78	13.13	.95	16.24
	M17	.81	11.66	.91	15.01
	M18	.61	8.43	.92	15.15
	M19	.61	7.18	.93	15.55
Farklılıkları Dikkate Alma	M20	.50	4.24	.86	12.58
	M21	.80	7.56	.65	8.83
Mesleki Gelişimi Teşvik Etme	M22	.82	10.85	.93	15.52
	M23	.73	9.93	.91	14.98
	M24	1.05	10.60	.81	12.33
	M25	.76	10.39	.81	12.44
	M26	.65	6.97	.79	11.87

MYDÖ-Danışan Formu'na ilişkin yapılan DFA'da uyum indeksleri, $\chi^2=621.56$, $X^2/sd=2.19$, $RMSEA=.09$, $CFI=.98$, $NNFI=.99$ ve $NFI=.97$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin altı alt boyutlarını içeren maddelere ait faktör yüklerine bakıldığında; 'Etkili İletişimi Sürdürme' (M1-M6) .77-.89, 'Beklentileri Uyumlaştırma' (M7-M11) .85-.88, 'Kavrama Gücünü Değerlendirme' (M12-M14) .88-.93, 'Özgürlüğü Teşvik Etme' (M15-M19) .91-.95, 'Farklılıkları Dikkate Alma' (M20-M21) .65-.86, 'Mesleki Gelişimi Teşvik Etme' (M22-M26) .79-.93 arasında değiştiği görülmektedir (Tablo 1).

Güvenirlilik Analizi Bulguları

MYDÖ-Mentor Formu genelinin Cronbach Alfa değeri .92 olup alt boyutlarının .42-.83 arasında olduğu gösterilmektedir. MYDÖ-Danışan Formu için ise ölçeğin genelinin .98 olup alt boyutlarının .71-.97 arasında olduğu gösterilmektedir (Tablo 2).

Tablo 2. MYDÖ-Mentor ve Danışan Formu Cronbach Alfa Güvenirlilik Katsayılarının Dağılımı

Ölçek ve Alt Boyutlar	Cronbach α Güvenirlilik Katsayısı	
	Mentor	Danışan
Etkili iletişimi sürdürme (6 madde)	.80	.92
Beklentileri uyumlaştırma (5madde)	.79	.94
Kavrama gücünü değerlendirme (3 madde)	.78	.93
Özgürlüğü teşvik etme (5madde)	.83	.71
Farklılıkları dikkate alma (2 madde)	.42	.97
Mesleki gelişimi teşvik etme (5madde)	.82	.93
Genel	.92	.98

MYDÖ-Danışan ve Mentor Formları'na ait test-tekrar test puanı korelasyonları Tablo 3'de gösterilmiştir. Mentor formuna yönelik korelasyon değerlerinin ölçek toplamında maddeler arasında bakıldığında. 90 ve alt boyutlarındaki korelasyon değerlerinin. 69-.87 arasında değiştiği pozitif yönde ileri düzeyde anlamlı görülmektedir. Danışan formu ICC

değerlerinin ölçek toplamında maddeler arasında bakıldığında. 97 ve alt boyutlarındaki korelasyon değerlerinin. 89-0.98 arasında değiştiği ve pozitif yönde ileri düzeyde anlamlı olduğu görülmektedir. (Tablo 3).

Tablo 3. MYDÖ-Mentor ve Danışan Formu Test Tekrar Test Güvenirliğinin İncelenmesi

Alt Boyutlar	Mentor Form		Danışan Form	
	Intra Class Korelasyon	P	Intra Class Korelasyon	P
Etkili iletişimi sürdürme	.87	<.001	.94	<.001
Beklentileri uyumlaştırma	.78	<.001	.94	<.001
Kavrama gücünü değerlendirme	.69	<.001	.90	<.001
Özgürlüğü teşvik etme	.83	<.001	.98	<.001
Farklılıkları dikkate alma	.80	<.001	.89	<.001
Mesleki gelişimi teşvik etme	.76	<.001	.94	<.001
Toplam	.90	<.001	.97	<.001

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Kapsam ve Yapı Geçerliğinin İncelenmesi

Bu araştırmada, ölçek her iki formunda maddelere ait KGO değerleri 0.59' un üstünde olduğu için tüm maddelerin kapsam dahilinde değerlendirilebileceği söylenebilir (Yurdagül, 2005). Orijinal ölçeğin mentor formunda yapılan DFA analizleri sonuçlarına bakıldığında $\chi^2=663.20$, $df:284$, $p<.001$, $RMSEA=.07$, $CFI=.85$ ve Tucker-Lewis Index (TLI)=.83 olduğu saptanmıştır. Danışanlar tarafından tamamlanan formda ise $\chi^2=840.62$, $df:284$; $p<.001$, $RMSEA=.08$, $CFI=.87$ ve Tucker-Lewis Index (TLI)=.85 olduğu saptanmıştır (Fleming et al., 2013). Bu çalışmada MYDÖ'nün hem danışan hem de mentor formunda benzer sonuçlar verdiği görülmektedir. DFA ile ölçülen uyum indeksleri sınırları gözönüne alındığında da modelin iyi düzeyde uyum verdiği söylenebilir (Kline, 2011). Harrington'un (2009) aktardığına göre, faktör yüklerinin. 30'un altında olmaması istenir. MYDÖ, 6 faktör altında yer alan 26 maddenin de regresyon değerleri (faktör yükleri) 0.40'ın üzerinde olduğu için faktör analizi sonucunda tüm maddelerin ölçek dahilinde olacağı söylenebilir (Tablo 1).

Çapık (2014), DFA analizi sonucunda elde edilen t değerleri ile ilgili olarak, tablo t değeri 1.96'yı aşarsa 0.05, 2.56'yı aşarsa 0.001 düzeyinde anlamlı olduğu belirtilmektedir (Çapık, 2014). Mentor ve Danışan Formu'nda tüm maddelerin t değerlerine bakıldığında 2.56'dan büyük olduğu görülmektedir (Tablo 3). Bu sebeple sonuçların genel olarak 0.001 düzeyinde anlamlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hata varyansı yüksek olan maddeler görülmemektedir (Şekil 2-Şekil 3). Bu nedenle maddelerin açıklayıcılık oranlarının da yüksek olduğu söylenebilir.

İç Tutarlılık ve Test Tekrar Test Güvenirliğinin İncelenmesi

Bu çalışmada MYDÖ'nün mentor ve danışan formunun genelinde bulunan güvenilirlik katsayıları, ölçek orjinaline benzer şekilde yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir. Mentor formunda "Farklılıkları Dikkate Alma" alt boyutunun güvenilirliğinin düşük olmasının sebebinin madde sayısının az olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Danışan formunda ise sadece "Özgürlüğü Teşvik Etme" alt boyutunda düşük bulunmuşken, diğer alt boyutlardaki tutarlılık katsayıları ölçek orjinali ile karşılaştırıldığında genel olarak daha yüksek olduğu görülmektedir (Fleming et al., 2013). Bir ölçüm aracının zamana karşı değişmez olduğunu belirlemek üzere hesaplanan korelasyon katsayısı +1'e ne kadar yakınsa güvenilirliğinin o kadar yüksek olduğu kabul edilir (Gözüm & Aksayan, 2003; Karagöz, 2014). MYDÖ'nün test tekrar test korelasyonlarının belirlenmesinde ICC analizinde güvenilir sonuçlar verdiği saptanmıştır. Ölçeğin danışan ve mentor formu için test tekrar test güvenilirliğini sağladığı söylenebilir (Tablo 3).

Araştırmada, örnekleme dahil olan bireylerin 2015-2016 yılında Sağlık Bilimleri alanında çalışıyor olması, çalışmanın sınırlılıklarındandır. Yapılacak çalışmalarda farklı fakültelerde çalışan öğretim üyelerinin tercih edilmesi, sonuçların mevcut ölçek sonuçlarıyla karşılaştırılması MYDÖ'nün dış geçerlik gibi psikometrik özelliklerine ilişkin daha fazla bilgi elde edilmesini sağlayacaktır.

5. Kaynakça

Berk, R. a, Berg, J., Mortimer, R., Walton-Moss, B., & Yeo, T. P. (2005). Measuring the effectiveness of faculty mentoring relationships. *Academic Medicine*, 80(1), 66–71. <https://doi.org/10.1097/00001888-200501000-00017>

- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hşzm. Tic. Ltd. Şti. Retrieved from www.pegem.net
- Crisp, G., & Cruz, I. (2009). Mentoring college students: a critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*, 50(6), 525–545. <https://doi.org/10.1007/s11162-009-9130-2>
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196–205.
- Fleming, M., House, S., Hanson, V. S., Yu, L., Garbutt, J., McGee, R., ... Rubio, D. M. (2013). The mentoring competency assessment: validation of a new instrument to evaluate skills of research mentors. *Academic Medicine*, 88(7), 2–16. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e318295e298>
- Gözüm, S., & Aksayan, S. (2003). Kültürlerarası ölçek uyarlaması için bir rehber II: Psikometrik özellikler ve kültürlerarası karşılaştırma. *Hemşirelikte Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 1, 3–14.
- Gut, D. M., Beam, P. C., Henning, J. E., Cochran, D. C., & Knight, R. T. (2014). Teachers' perception of their mentoring role in three different clinical settings: student teaching, early field experiences, and entry year teaching. *Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning*, 22(3), 240–263. <https://doi.org/10.1080/13611267.2014.926664>
- Güven, E., & Yaman, E. (2014). *Araştırma görevlilerinin danışanları ile ilişkilerinin mentorluk bağlamında değerlendirilmesi*. Sakarya Üniversitesi.
- Johnson, W. B. (2007). On Being a Mentor. In *A Guide for Higher Education Faculty* (pp. 1–17). New York, London: Psychology Press.
- Karagöz, Y. (2014). *SPSS 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik Tıp, Eczacılık, Diş Hekimliği ve Sağlık Bilimleri İçin*. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling. Third Edition* (Vol. 77). New York, London: The Guilford Press. <https://doi.org/10.1038/156278a0>
- Lee, Y.-S. (2007). Structural Equation Modeling. Retrieved from https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=aqYbT-GCo6gC&oi=fnd&pg=PR7&dq=structural+equation+modeling+lee+2007&ots=64990GGIp1&sig=QhxleXUjg2WMkcMDIfV5SsEZbMo&redir_esc=y#v=onepage&q=structural+equation+modeling+lee+2007&f=false
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Preacher, K. J., & Hong, S. (2001). Sample size in factor analysis: The role of model error. *Multivariate Behavioral Research*, 36(4), 611–637. https://doi.org/10.1207/S15327906MBR3604_06
- Mcgartland Rubio, D., Berg-weger, M., Tebb, S. S., Lee, E. S., & Rauch, S. (2003). Objectifying content validity: Conducting a content validity study in social work research. *Social Work Research*, 27(2), 94–104. <https://doi.org/10.1093/swr/27.2.94>
- Mundform, D. J., Shaw, D. G., & Ke, T. L. (2005). Minimum Sample Size Recommendations for Conducting Factor Analyses. *International Journal of Testing*, 5058(932223628), 37–41. <https://doi.org/10.1207/s15327574ijt0502>
- Nick, J. M., Delahoyde, T. M., Del Prato, D., Mitchell, C., Ortiz, J., Ottley, C., ... Siktberg, L. (2012). Best practices in academic mentoring: a model for excellence. *Nursing Research and Practice*, 1–9. <https://doi.org/10.1155/2012/937906>
- Nickitas, D. M. (2014). Mentorship in nursing: an interview with connie vance. *Nursing Economics*, 32(2), 65–69. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24834630>
- Noe, R. A. (1988). An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personnel Psychology*, 41, 457–479.
- Özkalp, E., Kirel, Ç., Sungur, Z., & Cengiz, A. A. (2006). Örgütsel toplumsallaşma sürecinde mentorluk ve mentor'un yeri ve önemi: anadolu üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir inceleme. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 55–70.
- Shrout, P. E., & Fleiss, J. L. (1979). Intraclass correlations: uses in assessing rater reliability. *Psychological Bulletin*, 86(2), 420–8. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.2.420>
- Sorcinelli, M. D., & Yun, J. (2007). From mentor to mentoring networks: mentoring in the new academy. *Change: The Magazine Higher Learning*, 39(6), 58–61. <https://doi.org/10.3200/CHNG.39.6.58-C4>
- Yurdagül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. In *Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması* (pp. 1–6). Denizli: XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi. Retrieved from <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/PamukkaleBildiri.pdf>