Dergi: Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi

Yıl: **2011** Sayı: **3** Dönem: Sayfa Numaraları : **67-79**

Eğitim Müfettişleri İçin Örgüt ve Yönetim Algısı Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Mesleki Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırılması

The Development of Organization and Management Perception's Scale and Comparison in Terms of Some Professional Variables for Inspector

Ahmet Akbaba*

Özet

Bu araştırmanın genel amacı eğitim müfettişleri için Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği'nin geliştirilmesi ve mesleki bazı değişkenler açısından ölçekten elde edilen puanların karşılaştırılmasıdır. Tarama modelindeki çalışmanın araştırma grubunu Ağrı'da 9, Bitlis'te 14, Elazığ' da 40, Erzurum' da 31, Hakkari'de 13 ve Van'da görev yapan 50 olmak üzere toplam 157 eğitim müfettişi oluşturmaktadır Bu çalışmada veri toplama aracı olarak, araştırmacılar tarafından bu çalışma kapsamında geliştirilmiş olan "Eğitim müfettişlerinin Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği" kullanılmıştır. Eğitim müfettişlerinin gerek Örgüt Algısı ve Yönetim Algısı Ölçeği alt ölçek puanlarında ve gerek toplam puanda, belirlenen eşik değerlerin üzerinde ortalamalara sahip oldukları saptanmıştır. Ölçme aracından elde edilen puanlar dikkate alındığında, alt boyutlarda branşa ve öğrenim durumuna göre bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Hizmet süresinde ise anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

***Anahtar sözcükler*:** Eğitim Müfettişi, örgüt algısı, yönetim algısı

Abstract

The general aim of this research is to compare the scores obtained from the scale in terms of some professional variables and the development of Organization and Management Perceptions' scale for the inspectors of education. This research is consisted of total 157 education inspectors as the research group of working in the scan model in Ağrı 9, in Bitlis14,in Elazıg 40, in Erzurum 31,in Hakkari 13, and Van, 50. Organization and Management Perceptions Scale of education ispectors is used in this study as collecting data within the scope of this study, and developed by researchers. It has determined that education inspectors have the threshold values determined on the averages, both the sub-scale scores and in total scale points of organizational perception management. When considering the scores obtained from the measurement tool, it was found a difference to the lower branches and sizes according to educational status. During the service there was not any significant difference. It is thought to provide a contribution to your writing, directed developing a measurement tool of the high level of reliability and validity of the study. In addition, the properties of education inspectors are compared in accordance with professional some variables.

Keywords: Education inspector, organizational perception, management perception.

* Yrd. Doç. Dr. Ahmet Akbaba, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, ahmetakbaba@yyu.edu.tr

Giriş

Örgüt, örgüt kültürü çerçevesi içerisinde çalışma kapsamında Eğitim müfettişlerinin örgüt algısı ve süreçteki eğitim yönetimi algıları incelenmektedir. İllerde görevlendirilen Eğitim müfettişleri MEB Eğitim müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği ve Eğitim müfettişleri Başkanlıkları Yönergesi hükümlerine tabidirler. Aynı yönergenin "42.Maddesinde belirtilen kurumların rehberlik, teftiş gruplarının görev ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları" (Resmi Gazete, 2009 /27237) belirtilmektedir.

Schein (1978), örgüt ve örgütsel yaşamı insanoğlu için vazgeçilmez bir gereksinim olarak ele almıştır. Şişman da (1994), örgüt kavramını; sosyoloji, antropoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, kamu yönetimi, siyaset bilimi, sibernetik vb. değişik bilim dallarının ilgi alanlarına girmiş bir öğe olarak ele almış ve böylece bu bilimlerin her birinin kendi bakış açısına göre farklı anlamlar kazandığı görülmüştür.

Aydın'a (2000) göre, örgüt iki ya da daha fazla bireyin bilinçli olarak eş güdümlenmiş etkinlikleri sistemiyken; Schein'e (1978) göre ise, örgüt iş ve işlev bölümü yapılarak bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak ve açık bir maksat ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir grup insanın faaliyetlerinin ussal eşgüdümüdür.

Ilgar (2000) örgütü, ortak bir amaç ya da hizmeti gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik olarak tanımlarken, her örgüt tek başına kendine özgü sistem bütününü ifade etmekte ve bu sebepten dolayı örgütün yapısı bulunduğu alana göre değişmektedir. Örneğin; sosyologlar örgütü makro yaklaşımla bir sistem olarak ele alırken; psikologlar ise mikro bir yaklaşımla birey ve grup açısından incelemektedirler (Dirim, 1997).

Schein'e (1978) göre, örgüt kavramının dayandığı ve varlığının nedeni olan temel fikirler vardır. Bunlar karşılıklı yardımda bulunmak üzere çabaların eşgüdümü, faaliyetleri eş güdümleyerek ortak bazı amaçların gerçekleştirilmesi için iş bölümü ve otorite hiyerarşisine olan ihtiyaçtır.

Örgütler, belirli amaçlara ulaşılmasına yönelik olarak insanların bir araya geldiği sorun çözme ortamlarıdır (Robbins, 1990). Örgüt kültürü bir örgütte zaman içinde gelişen ortak inançlar ve değerlerdir (Gordon ve DiTomaso, 1992). Örgüt üyelerinin çeşitli örgütsel süreçlere katılımını ve örgüte bağlanmasını sağlamış kültürler aynı zamanda güçlü kültürler olarak adlandırılmaktadır. Ancak, örgüt üyelerinin davranışlarına etki etmeyi başarmış güçlü kültürler tek başına örgütsel başarıyı sağlamaya yetmemektedir. Güçlü kültürlerin davranışlara, değerlere, inançlara doğru yönü göstermesi durumunda, örgüte başarıyı getiren pozitif kültür kavramıyla karşılaşılmaktadır (Güven, 2007).

Turhan (1994)'a göre kültür bir toplumun sahip olduğu maddi ve manevi kıymetlerden teşekkül eden öyle bir bütündür ki cemiyet içinde mevcut her çeşit bilgiyi, alakaları, itiyatları, kıymet ölçülerini, umumi, tutum, görüş ve zihniyet ile her nevi davranış şekillerini içine alır . Güngör (1999)'a göre, kültür; bir inançlar, bilgiler, his ve heyecanlar bütünü olarak tanımlanmaktadır.

Objektif aklın öğeleri olarak tanımlanan kültür kavramı (Toku, 2000), birçok araştırmacı tarafından farklı tanımlanmış ve bu kavram değişik görüş açılarına göre sınırlanabilmektedir (Göker, 2001). Dönmezer de (1982) kültürü, bir toplumun kişiliği, kimliği, karakteri ve özgünlüğü olarak tanımlanmaktadır. Kültür; düşünme, seçme ve eleştiri gücümüzün geliştirilmesini sağlayan bilgi ve bilincimizin bir bütünü ve bileşkesi olarak "eğitim" kavramına yaklaşmaktadır. Kültür eğitimin sade bir işlevi olmamakla birlikte eğitim örgütlerinde üretilebilir ve yaşatılır. Kültür üretimi ise kolay olmamakla birlikte yaşatılmasının zorlukları da bilinmektedir. Bu durumda yaratıcı olan kültür, karşılaştığı yeni durumlara karşı etkileşim kapılarını açar, ihtiyaç duyduklarını alır, gereken üslup uyarlamasını ve işlev düzeltmesini yaparak kendisine katar (Köseoğlu, 2002). Bu anlamda örgütsel yaşamı şekillendiren esas öğenin kültür olduğu kabul edilebilir. Örgütlerin anlaşılması ve açıklanması örgütte var olan kültürün tanınması ile mümkündür. İnsanoğlunun tarihten getirmiş olduğu yaşantılarının, birikimlerinin bir sonucu olan "kültür" insanları etkilemekte, insanların üyesi olduğu örgütü şekillendirebilmektedir.

Örgüt kültürü ile ilgili bir diğer çalışma konusu da örgüt kültürünün oluşma şeklidir. Bu konuda da birçok farklı çalışma olmakla birlikte, birçok araştırmacının hemfikir olduğu nokta, örgütlerdeki liderlerin, örgüt üyelerinin arasındaki etkileşim yoğunluğunun, kurumu çevreleyen pazar koşullarının önemli rol oynadığıdır (Schein, 1992).

Her kültürün kendine özgü baskın bir biçemi (üslubu, sitili) vardır. Bu biçem, kültürel kalıp ve öğelerin öyle bir bütünlüğüdür ki, belli bir kültürü ötekilerden ayırır, onu özgün bir varlık alanı olarak görüp algılamamıza yardımcı olur. İşte o biçem, bireysel davranışlarda görüldüğü gibi, toplumsal kişilik yapısının da ayrılmaz parçası, yüklemi olur (Güvenç, 1992).

Bireysel davranışların toplumsal kişiliği, onun da örgütleri kültürel olarak etkilediği bilinmektedir. Örgüt kültürünün araştırmacılar tarafından farklı tanımları yapılmış olsa da, ilgili alan yazın incelendiğinde; çoğunlukla norm, sembol, inanç, varsayım, değerler ve davranışlar örgütün kültürünü meydana getirmektedir. Kültür ile adeta özdeşleşen "değerler" kıymet, paha anlamında kullanılmaktadır.

Strateji, örgüt yönetiminin elindeki insan ve madde kaynaklarının, belirlenen amaçlar doğrultusunda, doğru bir şekilde sevk ve idare edilmesidir. Örgütler, çalışanlarının katılım ve ortak kararlarıyla örgütün

stratejilerini belirlerlerse, kararların anlaşılması, benimsenmesi ve uygulanmasında karşılaşılabilecek sorunlar en aza inecek ve örgütsel başarı artacaktır. Bu aynı zamanda verilere dayalı, doğru değerlendirmenin yapılarak sağlıklı dönüt ve düzeltme ve iyileştirmeyi de sağlayacaktır.

İletişim, yönetim süreçlerinden biridir. Yönetimde iletişim, insanların mesajın anlamını doğru kavramalarını sağlama ve onları etkileme aracıdır. Gerek eğitim müfettişleri ve gerekse yöneticiler rehberlik görevi olan insanlardır. Rehberliğin amacına ulaşabilmesi için iletişimde kullanacakları dili ve kanalı son derece iyi seçme ve kullanma durumundadırlar. Rehberlik isteyene verilebilen bir hizmettir. Eğitim müfettişleri ve yöneticilerin rehberlik görevlerinin amaçlarından biriside, örgütte karşılaşılan nereden ve kimden kaynaklanırsa kaynaklansın var olan veya karşılaşılan sorunları çözmektir. Bu boyutuyla da formel veya informal iletişim yollarının kullanılması son derece önemli bir süreçtir. İletişimin sağlıklı olması hem örgütün amaçlarının daha iyi gerçekleşmesini sağlayacak ve hem de örgütsel bağlılığı artıracaktır.

Eğitim müfettiş ve müfettiş yardımcılarının "okul öncesi eğitim, ilköğretim, İlköğretim seviyesinde özel öğretim, yetiştirici ve tamamlayıcı kurslar ve sınıflar, öğrenci yetiştirme kursları(ilköğretim seviyesinde),özel öğretim okulları, her türlü özel yaygın eğitim kursları, Rehberlik Araştırma Merkezleri, Akşam Sanat Okulu Müdürlükleri, öğretmen evleri, lokalleri, sosyal tesisleri ve akşam sanat okulları, Diyanet işleri Başkanlıklarına bağlı yaz Kur' an kursları, spor ve izcilik merkezleri, gençlik ve izcilik eğitim tesisleri, Valilikçe uygun görülen diğer okul ve kurumlarla ilgili inceleme ve soruşturma" (İlköğretim Müfettişleri Teftiş Yönergesi.2009. Md. 42) rehberlik, araştırma, iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, yapmaya yetkilidirler.

Karar mekanizmaları güçlü örgütlerin strateji geliştirme ve strateji uygulamaları alınan kararların uygulanmasıyla ilgilidir. Kararlarda etkin olan Eğitim müfettişleri başkanı, kararların aşağıya yani gruplara, oradan grup üyesi müfettiş ve müfettiş yardımcılarına geciktirmeden iletmelidir (Can, 1997). Şiddetli değişim ortamında kurumların ihtiyacı olan unsur temelde strateji ve örgüt üyelerinin kurumsal algılarıdır. Bir yandan operasyonel etkinliği artırabilecek içsel bir bakış, öte yandan tüm kurumu saran dışa yönelik bir bakış açısı, örgüt kültür ve iklimini ayakta tutabilmektedir. Bu durumda, üyelerin örgüt ve yönetim algıları kurumu sarmalayan ve uzun vade yaşatabilen bir pozitif direnç olarak şekillenebilmektedir. Bir kültürün pozitifliğinden bahsedebilmek için kültürün davranışlara örgüt açısından doğru yönü işaret ediyor, örgütün genelinde paylaşılıyor ve grup üyelerini belli şekillerde davranmaya zorluyor olması gerekmektedir (Kilmann ve ark., 1986).

Yönetici örgütsel kültüre müdahale ederek, onu örgütsel strateji ile uyumlu hale getirebilir. Örgütlerin amaç, yapı ve işleyişinde değişikliğe gidebilir. Davranış kalıplarını yeniden oluşturabilir. Bunun için hizmet içi eğitim programları, grup içi dayanışmanın sağlanması, iletişimin artırılması, her türlü sosyal etkinlikler şeklinde düzenlenebilir. Alt kültürlerden örgütün stratejisi ile uyumlu olmayanlar devre dışı bırakılarak, uyumlu kültürlerin desteklenmesi yoluna gidilebilir. Böylesi örgüt iklimlerinde üyelerin pozitif bir örgüt algısı geliştirilebilir ve hiyerarşik yapı içerisinde olumlu ve katılımcı yönetim algısı güçlendirilecektir. Aksi takdirde oluşan örgüt ikliminde, örgüt sürecinde değişimler güçleşmekte ve gelişimi engelleyen bir unsur yaşanacaktır (Fernández ve ark., 2003).

Eğitim müfettişleri iş başında yetiştirme, rehberlik ve denetim rol ve davranışları ile eğitim evreninin ortasında yer almakladırlar. Öğrenme ve öğretme süreçlerinin iyileştirilmesinde ve geliştirilmesinde söz sahibidirler. Bu süreçlerin geliştirilmesi için öğretim denetimini yapılandırabilirler. Bu anlamda öğretimsel denetimi sürecinde Eğitim müfettişleri nitelikli bir öğretimin geliştiricileri olarak da düşünülebilirler (Aydın, 1993). Aynı zamanda Eğitim müfettişleri, formel eğitimin her türlü iş ve işleyişini denetlemek durumunda olduklarından eğitimin süreçlerini yerinde izlemek, değerlendirmek ve geliştirmek gibi bir göreve sahiptirler.

Öğretim denetimi, sınıf denetimini, gerekli kıldığı gibi, yönetimin öğretim üzerindeki etkisini de denetleyip görmek ve izlemek durumunda bulunan müfettiş, süreçlerin geliştirilmesinde her türlü etki ve yetkiye sahiptir. Modern denetim de bunu gerektirmektedir. Öğrenme ve öğretim süreçlerinin geliştirilmesi için denetim; eğitim programlarının birçok yönünü etkileyen eşgüdümdenmiş bir teknik ve sosyal süreçtir (Taymaz, 1993). Bu süreç öğretmen ve yöneticiye yardım olarak görülmektedir.

Yukarıda eğitim yönetimi ve denetimi ile yetkilendirilmiş-görevlendirilmiş Eğitim müfettişlerinin etkin ve yapılandırıcı faaliyetleri, örgüt üyelerinin (müfettişlerin) çalıştığı kurumun motive edici kültürü ve bunu üyelerine hissettirecek tutumları ile doğrudan ilişki içerisindedir (Başar, 1993).

Eğitim müfettişleri, denetimlerinden sorumlu olduğu örgütlerin, takipçisi olmak durumundadırlar. Bunun için sürekli "değerlendirmeye" gereksinim vardır. Değerlendirme Eğitim müfettişlerinin en önemli rol ve davranışlarındandır. Bunun için bilimsel verilerden yararlanma, veri toplama, araştırma yapma becerisini kazanmış olmalıdır. Denetçinin sınıftaki önemli ayrıntıları ortaya çıkarma bilgisi, duyarlılığı, kavrayışına güvenilebilmesi önemlidir (Aydın, 2005). Müfettişlerin bu donanımlara sahip olması çalıştığı kurumun üyelerini sürekli gözetmesi, motive etmesi ve gelişen modern eğitim yaklaşımlarını hizmet içi eğitimlerle desteklemesi ile mümkündür. Bu durum, müfettişlerin hem örgüt hem de yönetim algılarını olumlu yöne çekecek ve kurum içerisinde toplam kalite sağlanmış olacaktır.

Algı, dıştan gelen uyarıcıların duyu organları üzerinde uyandırdığı izler veya oluşturduğu tepkilerdir.

Örgütsel Algı örgütteki uyarıcılar ile örgütsel süreç arasındaki ilişkilere dayalı olarak oluşur. Bu bağlamda her örgütte bir yönetim algısı, adalet ve tarafsızlık gibi algı türleri oluşur. Örgüt veya yönetim algısı çalışanların örgüte bakış açısını da yansıtır.

Eğitim müfettişlerin de kurumsal bir örgüt kültürleri vardır. Bu kültür. Milli eğitim müdürlüklerinin kültürüyle benzeşiklik gösterse de kendisine özgü boyut ve özellikleri de vardır. Bu özelliğin müfettişlerin, teftiş, rehberlik, inceleme ve soruşturma görevlerinden kaynaklanmakta olduğu söylenebilir. Müfettişlerin sahip oldukları bu rol ve görevler farklı bir yönetim ve örgüt algısının oluşmasını sağlamaktadır. Bu algının temellerinde, görevde tarafsızlık, ciddiyet, iyi iletişim kurma, doğru rehberlik yapma, güvenirlik ve doğru ölçme değerlendirme yapma düşüncesinin yattığı söylenebilir. İşte müfettişlerin sahip olduğu bu farklı yönetim ve örgüt algılarının araştırılması önemli bu boyuta arz etmektedir.

Bu çalışma, öncelikle eğitim müfettişlerinin, örgüt ve yönetim algılarını ortaya koyabilecek bir ölçek geliştirmeyi, ardından eğitim müfettişlerinin örgüt ve yönetim algılarını etkileyen bazı kişisel faktörleri incelemeyi hedeflemektedir. Bu anlamda, çalışmanın alt amaçları aşağıdaki gibi özetlenebilir.

Amaç

Bu araştırmanın genel amacı, eğitim müfettişleri için "Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği"nin geliştirilmesi ve mesleki bazı değişkenler açısından ölçekten elde edilen puanların karşılaştırılmasıdır. Bu genel amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği'nin faktör yapısı nasıldır?
2. Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği'nin iç tutarlık güvenirliği ne düzeydedir?
3. Eğitim müfettişlerinin:
   a. Örgüt Algısı alt ölçeği puanları ne düzeydedir?
   b. Yönetim Algısı alt ölçeği puanları ne düzeydedir?
   c. Örgüt ve Yönetim Algısı puanları ne düzeydedir?
4. Eğitim müfettişlerinin Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği'nden aldıkları toplam puan ve alt ölçek puanları arasındaki ilişkiler ne düzeydedir?
5. Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği toplam puan ve alt ölçek puanları, eğitim müfettişlerinin:
   a. Branşlarına,
   b. Öğrenim durumu,
   c. Hizmet sürelerine (kıdemlerine) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Tarama modelindeki çalışmanın bu bölümünde araştırma grubu, veri toplama aracı ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Araştırma Grubu

Araştırmanın Grubunu 2009-2010 öğretim yılında 175 eğitim müfettişinden ulaşabildiğimiz; Ağrı'da görev yapan 9, Bitlis'te görev yapan 14, Elazığ' da görev yapan 40, Erzurum' da görev yapan 31, Hakkari'de görev yapan 13 ve Van'da görev yapan 50 olmak üzere toplam 157 Eğitim müfettişlerinden oluşmaktadır.

Tablo 1'de araştırma grubunda yer alan Eğitim müfettişlerinin kişisel ve mesleki bazı özelliklerine ilişkin dağılımlar sunulmaktadır.

Tablo 1

Eğitim Müfettişlerinin Kişisel ve Mesleki Bazı Özelliklerine İlişkin Dağılımlar

Değişken	Düzey	f	%
Cinsiyet	Erkek	147	93.60
	Kadın	10	6.40
Branş	Sosyal bilgiler	121	77.10
	Güzel sanatlar	20	12.70
	Fen Bilgisi	16	10.20
Hizmet süresi	1-3 yıl	103	65.60
	4-7 yıl	20	12.70
	8-12 yıl	7	4.50
	13 yıl ve üzeri	27	17.20
Öğrenim durumu	Lisans	111	70.70
	Yüksek lisans	46	29.30

Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından bu çalışma kapsamında geliştirilmiş olan "Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçme aracının geliştirilmesinde öncelikle ilgili alan yazın taranmış, madde havuzu oluşturulmuş ve bu havuzdan seçilen maddeler ile oluşturulan taslak form, Eğitim müfettişleri ile farklı üniversitelerde görev yapan Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı uzmanlarının görüşlerine sunulmuştur. Uzmanlar aracı hem dil ve ifade, hem de kapsam yönünden incelemişler ve gelen öneriler doğrultusunda araca son şekli verilmiştir. Beşli likert tipi (1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3:Bir fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) yanıtlama formatına sahip ve toplam 44 maddeden oluşan araç, kapsam geçerliğine ilişkin görüşlerin elde edilmesinin ardından toplam 157 kişilik Eğitim müfettişi grubu üzerinde uygulanmıştır. Söz konusu uygulamadan elde edilen verilerle aracın yapı geçerliğini belirlemek üzere açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ayrıca ölçeğin güvenirliği Cronbach-alfa

iç tutarlık katsayıları hesaplanarak belirlenmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirliğine ilişkin analiz sonuçları bulgular bölümünde ayrıntılı olarak sunulmaktadır.

Verilerin Analizi

Ölçeğe ilişkin uyarlama çalışmasında yapı geçerliği için açımlayıcı (exploratory) faktör analizi, elde edilen faktör yapısının doğruluğunu test etmek için de doğrulayıcı (confirmatory) faktör analizi yöntem olarak belirlenmiştir. Açımlayıcı faktör analizinde temel bileşenler analiz yöntemi, doğrulayıcı faktör analizinde ise maksimum olabilirlik yöntemi esas olarak alınmıştır. Ölçeğin güvenirliği için de iç tutarlılık katsayısını elde etmeye hedefleyen Cronbach alfa değeri ölçüt olarak değerlendirilmiştir.

Ölçeklerin geçerlik-güvenirlik çalışmaları için kullanılan istatistiksel yöntemlerden biri faktör analizi olarak bilinmektedir. Faktör analizi, birbiriyle ilişkili p tane değişkeni bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir (Büyüköztürk, 2007; Tavşancıl, 2002). Bu bağlamda, faktör analizi, verilerin küçültülmesi işlemini görmektedir (Özdamar, 2004). Faktör analizi, açımlayıcı (exploratory) ve doğrulayıcı (confirmatory) olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır. Açımlayıcı faktör analizi, maddeler arasındaki ilişki yapısını inceleyerek, ölçme aracının yapı geçerliğini keşfetmeye çalışmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi ise bazı ölçütler doğrultusunda açımlayıcı yöntemin iddia ettiği modeli sınamayı ve modelin uygunluğunu (model fit) test etmeyi amaçlamaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2001). Açımlayıcı faktör analizi, ölçekteki maddelerin faktör yük değerlerine göre optimal boyutlandırmakta yapmaktadır. İncelenen maddelerin tümü tek boyutlu olabileceği gibi, bütün gibi düşünülen maddeler farklı alt boyutlarda da bulunabilmektedir. Ölçme aracına ilişkin elde edilen faktör yapısının uygunluğu doğrulayıcı faktör analizindeki bir takım ölçütler ile test edilebilmektedir. Modelin uygunluğuna test etmede kullanılan X2 istatistiğinin tek başına yeterli gelmediği, aynı zamanda Ortalama Hataların Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation; RMSEA), Karşılaştırmalı Uygunluk İndeksi (Comparative Fit Index; CFI) ve Uygunluk İndex (Goodness of Fit Index; GFI) ölçütlerinin de birlikte değerlendirilmesi önerilmektedir (Tabachnick & Fidel, 2001; Kline, 2000;Yıldız ve Ergin, 2007). Temelde faktör analizi için örneklemin uygunluğu önemli görülmektedir. Örneklem uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testi ile sınanmaktadır. Ayrıca, faktör analizinin temel amaçlarından biri olan maddelere ilişkin yük değerinin tespiti de, ölçme aracındaki maddelerin birbirleri ile olan ilişki yapısının manidarlığını ortaya koymaktır (Büyüköztürk, 2002; Büyüköztürk, 2007). Söz konusu yapılan ölçek geliştirme çalışması, detayları belirtilen istatistiksel yöntemler ile incelenmiştir. Açımlayıcı faktör analizi ve iç tutarlılık katsayısının tespiti için SPSS yazılımı, doğrulayıcı faktör analizinde ise Lisrel yazılımı kullanılmıştır.

Araştırmanın üçüncü alt amacı, Eğitim müfettişlerinin; Örgüt Algısı alt ölçeği puanları, Yönetim Algısı alt ölçeği puanları ve Örgüt ve Yönetim Algısı Ölçeği toplam puanlarının ne düzeyde olduğuna ilişkindir. Bunun için Örgüt ve Yönetim Algısı Ölçeği'ne ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmış, tüm puanlar için eşik değerler belirlenerek puan ortalamaları eşik değerlerle karşılaştırılarak incelenmiştir.

Araştırmanın dördüncü alt amacı olan, Eğitim müfettişlerinin Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği'nden aldıkları toplam puan ve alt ölçek puanları arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson korelasyon katsayı kullanılmıştır.

Araştırmanın beşinci alt amacı ise, Eğitim müfettişlerinin Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği'nden aldıkları toplam puan ve alt ölçek puanlarının, müfettişlerin branşlarına, öğrenim durumlarına ve hizmet sürelerine (kıdemlerine) göre karşılaştırılmasına ilişkindir. Branşlara ve hizmet sürelerine ilişkin karşılaştırmalar Kruskall-Wallis H testiyle, öğrenim durumlarına göre karşılaştırmalar ise Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Ayrıca yine anlamlı çıkan Kruskall-Wallis H testi sonuçlarında, farkın kaynağını belirlemek üzere Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Karşılaştırmalarda parametrik olmayan analiz tekniklerinin kullanılma gerekçesi, her bir puan için uygulanan Kolmogorov-Smirnov testleri sonucunda dağılımların normal olmadığının belirlenmesidir. Gerek alt ölçeklere, gerek toplam puana ilişkin Kolmogorov-Smirnov testleri sonuçları anlamlıdır ($p<.01$). Bu da söz konusu dağılımların normalden anlamlı farklılık gösterdiğini ifade etmektedir.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmadan elde edilen bulgular, alt amaçlarda yer alan sıra ile sunulmaktadır.

Araştırmanın birinci ve ikinci alt amaçları, "Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği"nin yapı geçerliğinin ve güvenirliğinin belirlenmesine ilişkindir. Bu amaçla uygulanan açımlayıcı faktör analizi ve Cronbach-alfa iç tutarlık katsayıları Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2'de sunulan açımlayıcı faktör analizi sonucunun incelenmesinden önce, örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ve Barlett Küresellik Testi sonuçları incelenmiştir. KMO değeri, seçilen örneklem verilerinin faktör çıkarmak için uygun olup olmadığına karar vermenin bir ölçüsü olarak kullanılmaktadır. KMO değerinin. 50'den yüksek olması, faktör analizine devam edilebileceği anlamına gelir. Ancak oran ne kadar yüksek olursa, veri seti faktör analizi yapmak için o kadar iyidir denilebilir (Kalaycı, 2005).

Tablo 2
Eğitim Müfettişlerinin "Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği" Açımlayıcı Faktör Analizi Sonucu

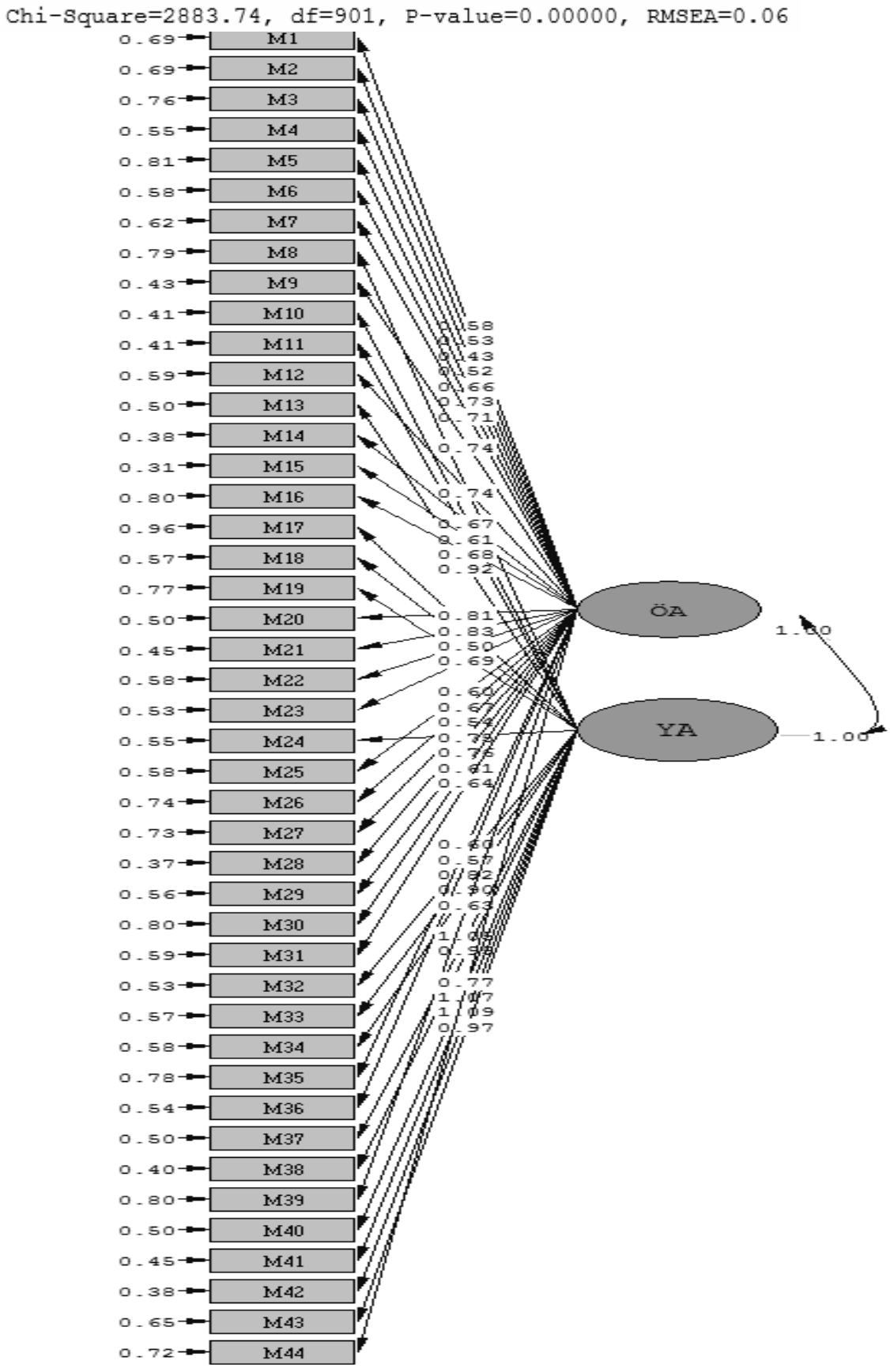
Faktör – I: Örgüt Algısı Maddeler	Döndürülmüş Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
1. Eğitim müfettişleri mesleki öğrenme imkânına sahiptirler.	.66	.59
2. Eğitim müfettişleri mesleki gelişme imkânına sahiptirler.	.63	.55
3. Eğitim müfettişlerinin örgüt kültürü, örgütsel öğrenmeyi tkileyen önemli değişkenlerdendir.	.53	.45
4. Eğitim müfettişleri denetimin amaçlarının yerine getirilmesinde isteklidirler.	.59	.56
5. Eğitim müfettişleri mesleki problemlerin çözümünde ortak hareket etmektedirler.	.63	.57
6. Eğitim müfettişleri takım çalışmasına önem vermektedirler.	.68	.66
7. Eğitim müfettişleri kurum içersinde yazılı olmayan saygı-sevgi gibi beklentileri karşılamaktadırlar.	.74	.67
9. Eğitim müfettişleri örgütsel değerleri benimsemişlerdir.	.73	.71
12. Eğitim müfettişlerinin örgüt kültürleri örgüt stratejileri ile uyumludur.	.61	.66
14. Eğitim müfettişleri örgüt içi çalışmalarda yaptıkları işlerden zevk alırlar.	.72	.71
15. Eğitim müfettişlerinin yaptıkları işe bağlılık duyguları gelişmiştir.	.73	.72
16. Eğitim müfettişlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim programlarında dayanışmanın artırılması sağlanmaktadır.	.63	.60
20. Eğitim müfettişlerinin örgüt kültürü, örgüt üyeleri tarafından istekle paylaşılmaktadır.	.71	.72
21. Eğitim müfettişlerinin örgüt kültürü, örgüt üyeleri tarafından davranış haline getirilmektedir.	.74	.74
22. Eğitim müfettişleri öğretim teknolojileri alanındaki gelişmelere açıktır.	.57	.54
23. Eğitim müfettişleri içsel bir bakış açısı ile tüm kurumu saran dışa yönelik bir bakış açısı kazanmışlardır.	.66	.66
25. Eğitim müfettişleri arasında formel iletişimin yanında informal iletişim de gelişmiştir.	.67	.62
26. Eğitim müfettişleri ile öğretmenler arasında güçlü bir iletişim bağı kurulmuştur.	.63	.61
27. Eğitim müfettişleri ile yöneticiler arasında güçlü bir iletişim bağı kurulmuştur.	.53	.53
28. Eğitim müfettişleri örgüt stratejisinin gerçekleşmesinde istekli davranırlar.	.71	.75
29. Eğitim müfettişleri Başkanlığı'nın bütün gruplarında gurup içi ve grup dışı işbirliği yapılmaktadır.	.73	.70
30. İlköğretim Müfettişler Başkanlığı ve Milli Eğitim Müdürlüğü arasında işbirliği yapılmaktadır.	.61	.56
31. Eğitim müfettişleri Başkanlığı'nda örgüt geliştirme planlarında, çalışan personele de yer verilmektedir.	.59	.62
25. Eğitim müfettişleri arasında formel iletişimin yanında informal iletişim de gelişmiştir.	.67	.62
26. Eğitim müfettişleri ile öğretmenler arasında güçlü bir iletişim bağı kurulmuştur.	.63	.61
27. Eğitim müfettişleri ile yöneticiler arasında güçlü bir iletişim bağı kurulmuştur.	.53	.53
28. Eğitim müfettişleri örgüt stratejisinin gerçekleşmesinde istekli davranırlar.	.71	.75
29. Eğitim müfettişleri Başkanlığı'nın bütün gruplarında gurup içi ve grup dışı işbirliği yapılmaktadır.	.73	.70
30. İlköğretim Müfettişler Başkanlığı ve Milli Eğitim Müdürlüğü arasında işbirliği yapılmaktadır.	.61	.56
31. Eğitim müfettişleri Başkanlığı'nda örgüt geliştirme planlarında, çalışan personele de yer verilmektedir.	.59	.62
35. Eğitim müfettişleri örgüt kültürünün gelişimi için ümit beslemektedirler.	.50	.54
36. Eğitim müfettişleri vizyon sahibidirler.	.59	.58
39. Milli Eğitim yöneticileri ile Eğitim müfettişleri arasında uyumlu bir işbirliği vardır.	.55	.57
44- Eğitim müfettişlerinin örgüt kültürleri esnek bir yapıdadır.	.69	.67
35. Eğitim müfettişleri örgüt kültürünün gelişimi için ümit beslemektedirler.	.50	.54
36. Eğitim müfettişleri vizyon sahibidirler.	.59	.58
I. Faktörün Açıkladığı Varyans= %26.65; Cronbach-Alfa= .95		

Tablo 2
Eğitim Müfettişlerinin... (devamı)

Faktör – II: Yönetim Algısı Maddeler		Döndürülmüş Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
8.	Eğitim müfettişlerinin kendi değerleri ile kurumun değerleri örtüşmektedir.	.50	.52
10.	Eğitim müfettişleri Başkanlığı'nın örgütsel stratejisi vardır.	.86	.84
11.	Eğitim müfettişleri Başkanlığı'nın örgütsel vizyonu vardır.	.85	.84
13.	Eğitim müfettişleri Başkanlığı, Eğitim müfettişlerinin örgütsel bağlılıklarını artıracak çalışmalar yapmaktadır.	.78	.78
17.	Eğitim müfettişlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim programlarında örgütsel kültürün artırılması için sosyal etkinlikler düzenlenmektedir.	.47	.48
18.	Eğitim müfettişlerine örgüt stratejisinin anlaşılabilmesi için çalışmalar yapılmaktadır.	.77	.76
19.	Eğitim müfettişlerine örgüt stratejisinin benimsenmesi için sosyal faaliyetler düzenlenmektedir.	.65	.64
24.	Eğitim müfettişleri Başkanlığı, müfettişleri takım halinde öğrenmeye teşvik etmektedir.	.78	.76
32.	Eğitim müfettişleri Başkanlığı'nda kurum kültürünü benimsetici programlar uygulanmaktadır.	.75	.74
33.	Eğitim müfettişleri Başkanlığı'nda Eğitim müfettişlerini geliştirici öğrenme programları uygulanmaktadır.	.74	.73
34.	Eğitim müfettişleri Başkanlığı'nda müfettişlere yönelik ödül sistemleri başarıyla uygulanmaktadır.	.80	.75
37.	İlköğretim Müfettişler Başkanlığı yöneticileri (Başkan ve yardımcıları) vizyon sahibidirler.	.83	.79
38.	Yöneticiler, Eğitim müfettişlerini, kurulun eğitim denetimi vizyonuna odaklaştırmaktadırlar.	.84	.80
40.	Eğitim müfettişleri Başkanlığı'nda, kendi kendini değerlendirme örgütün görevleri arasındadır.	.76	.74
41-	Eğitim müfettişleri başkanlıkları, stratejilerinin tespitinde Eğitim müfettişlerinin katılımını sağlanmaktadırlar.	.86	.82
42-	Eğitim müfettişleri başkanlığı stratejisi uyguladıktan sonra yeniden değerlendirmektedir.	.89	.84
43-	Eğitim müfettişleri başkanlığının stratejik kararları müfettişlerin katılımlarıyla alınmaktadır.	.80	.74
II. Faktörün Açıkladığı Varyans= %25.42			
II. Faktör için Cronbach-Alfa= .96			
Açıklanan Toplam Varyans= %52.07			
Tüm ölçek için Cronbach-Alfa= .95			

Bu analizde KMO değerinin. 89 olduğu saptanmıştır. Bu da "çok iyi" olarak nitelendirilebilir (Kalaycı, 2005). Yine aynı amaçla uygulanan Barlett Küresellik Testi değerinin de anlamlı olduğu [χ^2 = 5856.080, sd=946, p<.000] belirlenmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, veri setinin faktör analizi yapmak için uygun olduğuna karar verilmiştir (Kalaycı, 2005; Şencan, 2005).

Yapılan açımlayıcı faktör analizine ilişkin incelenmeler sonucunda ölçeğin iki faktörlü bir yapı ya sahip olduğu belirlenmiştir. Birinci faktör "Örgüt Algısı" olarak isimlendirilmiştir. Bu faktörde 27 madde bulunmakta ve maddelerin Varimax yöntemiyle döndürülmüş faktör yük değerleri 0.50 ile 0.74 arasında değişmektedir. Bu boyutta yer alan maddelerin madde-toplam korelâsyonları incelendiğinde ise, 0.45 ile 0.75 arasında değiştiği görülmektedir. Söz konusu faktörün tek başına açıkladığı varyans %26.65 ve Cronbach-alfa iç tutarlık katsayısı ise 0.95'dir. İkinci faktör "Yönetim Algısı" olarak isimlendirilmiştir. Bu faktörde 17 madde bulunmakta ve maddelerin Varimax yöntemiyle döndürülmüş faktör yük değerleri 0.47 ile 0.89 arasında değişmektedir. Bu boyutta yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonları incelendiğinde ise, 0.48 ile 0.84 arasında değiştiği görülmektedir. Söz konusu faktörün tek başına açıkladığı varyans %25.42 ve Cronbach-alfa iç tutarlık katsayısı ise 0.96'dır. İki faktörün birlikte açıkladıkları varyans %52.07, ölçeğin tümüne ilişkin Cronbach-alfa iç tutarlık katsayısı ise 0.95'dir. Bu bulgular doğrultusunda "Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği"nin Eğitim müfettişleri grubunda kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araç olduğu ifade edilebilir.



Şekil 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi'ne ilişkin bulgular

Ölçek geliştirme sürecinde Açımlayıcı Faktör Analizi'nin ortaya koyduğu yapı Doğrulayıcı Faktör Analizi ile sınanmıştır. Elde edilen modelin uygunluğu (fit of model); RMSEA (Root Mean Square Error Approximation), CFI (Comparative Fit Index) ve GFI (Goodness of Fit Index) uyum ölçütleri ile test edilmiştir. Söz konusu bu uyum ölçütlerinin modeli test etmede ideal ölçütler olabileceği düşünülmüştür. Yapılan analiz sonucu, modelin uygunluğuna ilişkin RMSEA değeri 0.06 olarak tespit edilmiştir. RMSEA değerinin sıfıra yaklaşması modelin uygun düzeyde olduğunu göstermektedir (Tabachnick & Fidell, 2001; Brown ve Cudeck, 1993). Analiz sonucu CFI değerinin 0.91 ve GFI değerinin de 0.90 olduğu görülmüştür. İyi bir model için CFI ve GFI değerlerinin 1'e yaklaşması gerekmektedir. Çalışmada elde edilen RMSEA, CFI ve GFI değerlerinin iyi bir seviyede olduğu kabul edilebilir. Tüm ölçütler göz önünde bulundurulduğunda, doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen iki faktörlü bir yapının iyi bir modele sahip olduğu savunulabilir. Doğrulayıcı faktör analizde yordanmaya çalışılan örtük değişken (latent variable) iki faktörlü bir yapıda bir bağımlı değişken ve örtük değişkeni açıklamaya çalışan ölçek maddeleri de bağımsız değişken olarak kabul edildiğinde, modele ilişkin diyagram (path diagram) Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1'de her bir maddenin örtük bağımlı değişken üzerindeki etki miktarları ve korelasyon katsayıları görülmektedir. Maddelere ilişkin korelasyon katsayılarının .31 ile .96 arasında değişim gösterdiği gözlenmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi'nin ortaya koyduğu uyum iyiliği ölçütlerinin de (RMSEA, CFI, GFI) ideal değerlere sahip olduğu düşünüldüğünde, Açımlayıcı Faktör Analizi'nin ortaya koyduğu yapının geçerli olduğu savunulabilir.

Araştırmanın üçüncü alt amacı, Eğitim müfettişlerinin; Örgüt Algısı alt ölçeği puanları, Yönetim Algısı alt ölçeği puanları ve Örgüt ve Yönetim Algısı Ölçeği toplam puanlarının ne düzeyde olduğuna ilişkindir. Bu soruya yanıt bulmak için Tablo 3'de Örgüt ve Yönetim Algısı Ölçeği'nin betimsel istatistikleri sunulmuştur. Tabloda ayrıca eşik değerlere de yer verilmiştir. Eşik değerler, ölçeklere ilişkin puan ortalamalarının betimlenmesini kolaylaştırmak adına hesaplanmıştır. Her bir alt ölçek puanı ve toplam puan için eşik değer; en düşük (minimum) puan + en yüksek (maksimum) puan / 2 mantığı ile belirlenmiştir. Ardından puan ortalamaları eşik değerlerle karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

Tablo 3

Örgüt ve Yönetim Algısı Ölçeği Betimsel İstatistikleri ve Eşik Değerler

Puanlar	N	En dşük	En yüksek	SS	$\overline{X}$	Eşik dğer
Örgüt algısı	157	37.00	135.00	18.07	93.88	86.00
Yönetim algısı	157	20.00	85.00	15.57	47.40	52.50
Örgüt ve yönetim Algısı	157	59.00	220.00	27.68	141.28	139.50

Tablo 3 incelendiğinde, Eğitim müfettişlerinin Örgüt Algısı ve Yönetim Algısı Ölçeği alt ölçek puanlarında ve toplam puanda, eşik değerlerin üzerinde ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Örgüt Algısı alt ölçek puanında eşik değer 86.00 olarak belirlenirken, puan ortalaması 93.88'dir. Örgüt algısına ait ortalama değerin eşik değerden daha yüksek olması, örneklemde yer alan müfettişlerin görece olumlu tutum içerisinde olduklarını göstermektedir. Yönetim Algısı alt ölçek puanında eşik değer 52.50 olarak belirlenirken, puan ortalaması 47.40'dır. Yönetim Algısı alt ölçeğinden alınan puan ortalaması eşik değerin altında olduğu için, müfettişlerin yönetsel boyuta olumsuz bir tutum sergiledikleri kabul edilebilir. Örgüt Algısı ve Yönetim Algısı Ölçeği toplam puanında ise eşik değer 139,50 olarak belirlenirken, puan ortalaması 141,28'dir. İki alt boyut bir arada düşünüldüğünde, başka bir deyişle ölçekten alınan toplam puan dikkate alındığında, müfettişlerin algı açısından orta seviyede bir yapı sergiledikleri kabul edilir.

Araştırmanın dördüncü alt amacı, Eğitim müfettişlerinin "Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği"nden aldıkları toplam puan ve alt ölçek puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesine ilişkindir. Hesaplanan Perason korelasyon katsayıları sonucu "Örgüt Algısı" ile "Yönetim Algısı" alt ölçek puanları arasında orta düzeyde [r=.35; p<.01]; "Örgüt Algısı" alt ölçek puanı ve toplam puan arasında [r=.85; p<.01] ve "Yönetim Algısı" alt ölçek puanı ile toplam puan arasında [r=.79; p<.01] yüksek düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın beşinci alt amacı, Eğitim müfettişlerinin "Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği"nden aldıkları toplam puan ve alt ölçek puanlarının branşa, hizmet süresine ve öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesine ilişkindir. Tablo 4'de öncelikle Eğitim müfettişlerinin "Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği" toplam puan ve alt ölçek puanlarının

branşa göre karşılaştırılmasına ilişkin Kruskall-Wallis H Testi sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 4'de sunulan Eğitim müfettişlerinin "Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği" toplam puan ve alt ölçek puanlarının branşa göre karşılaştırılmasına ilişkin Kruskall-Wallis H Testi sonuçları incelendiğinde, hem "Örgüt Algısı" [$\chi^2_{(2)}$ = 7.78, p<.05], hem de "Yönetim Algısı" [$\chi^2_{(2)}$ = 14.56, p<.01] alt ölçek puanlarında branş grupları arasındaki farkın anlamlı olduğu, buna karşılık toplam puandaki farkın anlamlı olmadığı [$\chi^2_{(2)}$ = 1.85, p>.05] görülmektedir. "Örgüt Algısı" alt ölçeğinde farkın kaynağını belirlemek üzere uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde "Sosyal Bilgiler ile Güzel Sanatlar [U= 730.500, p<.01]" farkının anlamlı olduğu, diğer gruplar arasında ise anlamlı fark bulunmadığı belirlenmiştir. "Yönetim Algısı" alt ölçeğinde farkın kaynağını belirlemek üzere uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde ise "Sosyal Bilgiler ile Güzel Sanatlar [U= 575.000, p<.01]" ve Güzel Sanatlar ile Fen Bilgisi [U= 90.500, p<.05]" farkının anlamlı olduğu, diğer gruplar arasında ise anlamlı fark bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4

Eğitim Müfettişlerinin "Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği" ve Toplam Puan ve Alt Ölçek Puanlarının Branşa Göre Karşılaştırılması

Puanlar	Branş	N	Sıra ortalaması	χ^2	sd	p
Örgüt algısı	Sosyal Bilgiler	121	74.36	7.78	2	.02
	Güzel Sanatlar	20	104.83			
	Fen Bilgisi	16	81.78			
Yönetim algısı	Sosyal Bilgiler	121	85.40	14.56	2	.00
	Güzel Sanatlar	20	43.78			
	Fen Bilgisi	16	74.63			
Genel toplam	Sosyal Bilgiler	121	81.58	1.85	2	.40
	Güzel Sanatlar	20	67.68			
	Fen Bilgisi	16	73.66			

Tablo 5'de Eğitim müfettişlerinin "Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği" toplam puan ve alt ölçek puanlarının hizmet süresine göre karşılaştırılmasına ilişkin Kruskall-Wallis H Testi sonuçları sunulmaktadır. Hizmet süresi değişkeninde 8-12 yıl aralığında az sayıda Eğitim müfettişi bulunduğundan analiz yapılabilmesi için, kategorilerde birleştirmeye gidilmiştir. Başlangıçta dört kategorili olarak tanımlanmış olan hizmet süresi değişkeni (Tablo 1), "1-3 yıl", "4-7 yıl" ve "8 yıl ve üzeri" olmak üzere yeniden tanımlanmıştır. Bir diğer deyişle "8-12 yıl" kategorisi ile "13 yıl ve üzeri" kategorileri birleştirilmiştir.

Tablo 5'te sunulan Eğitim müfettişlerinin "Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği" toplam puan ve alt ölçek puanlarının hizmet süresine göre karşılaştırılmasına ilişkin Kruskall-Wallis H Testi sonuçları incelendiğinde, hem "Örgüt Algısı" [$\chi^2_{(2)}$ = 1.12, p>.05] ve "Yönetim Algısı" [$\chi^2_{(2)}$ = 2.67, p>.05] alt ölçeklerinde; hem de toplam puanda [$\chi^2_{(2)}$ = 3.23, p>.05] gruplar arasındaki farkın anlamlı olmadığı [$\chi^2_{(2)}$ = 1.85, p>.05] görülmektedir.

Tablo 6'da Eğitim müfettişlerinin "Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği" toplam puan ve alt ölçek puanlarının öğrenim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 6'da Eğitim müfettişlerinin "Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği" toplam puan ve alt ölçek puanlarının öğrenim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçları incelendiğinde, yalnızca "Yönetim Algısı" alt ölçek puanlarında gruplar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir [U=1868.500, p<.01]. Grupların sıra ortalamaları incelendiğinde, lisans mezunlarının sıra ortalamasının (X=82.18), yüksek lisans mezunlarının sıra ortalamasından (X=71.34) yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5

Eğitim Müfettişlerinin "Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği" Toplam Puan ve Alt Ölçek Puanlarının Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması

Puanlar	Hizmet süresi	N	Sıra ortalaması	χ^2	sd	p
Örgüt algısı	1-3 yıl	103	81.44	1.12	2	.57
	4-7 yıl	20	70.25			
	8 yıl ve üzeri	34	76.75			
Yönetim algısı	1-3 yıl	103	82.64	2.67	2	.26
	4-7 yıl	20	65.05			
	8 yıl ve üzeri	34	76.19			
Genel toplam	1-3 yıl	103	82.90	3.23	2	.20
	4-7 yıl	20	63.40			
	8 yıl ve üzeri	34	76.35			

Tablo 6

Eğitim Müfettişlerinin "Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği" Toplam Puan ve Alt Ölçek Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Puanlar	Öğrenim durumu	N	Sıra ortalaması	U	p
Örgüt algısı	Lisans	111	77.78	2418.000	.60
	Yüksek lisans	46	81.93		
Yönetim algısı	Lisans	111	85.17	1868.500	.00
	Yüksek lisans	46	64.12		
Genel toplam	Lisans	111	82.18	2200.500	.17
	Yüksek lisans	46	71.34		

Tartışma ve Sonuç

Örgüt belli bir amaç için bir araya gelen ve aralarında anlamlı ve uyumlu ilişki bulunan insan topluluğudur. Belirli amaçlara ulaşmak üzere insanların bir araya gelip sorunlara çözümler bulma olarak tanımlanan örgüt (Robbins, 1990), her meslek alanında yaşamın bir parçası olarak varlığını sürdürmektedir. Örgüt sürecinde şekillenen kültür kavramı zaman içinde gelişen ortak inançlar manzumesi olarak kendini göstermektedir (Gordon ve DiTomaso, 1992). Yönetim işleri çekip çevirme, örgütü amaçları doğrultusunda sevk ve idare etmedir. Örgüt ve yönetim birbirini tamamlayan özellikteki iki kavramdır. Her kurumda olduğu gibi Eğitim müfettişlerinin örgüt ve yönetim algıları, nitelikli bir denetim sisteminin öncelikleri arasında düşünülebilir.

Karar mekanizmaları güçlü örgütlerin strateji geliştirme ve strateji uygulamaları alınan kararların uygulanmasıyla ilgilidir. Kararlarda etkin olan eğitim müfettişleri başkanı, kararları aşağıya yani gruplara, oradan grup üyesi müfettiş ve müfettiş yardımcılarına, geciktirmeden iletmelidir (Can, 1977).

Eğitim müfettişleri mesleklerinde uzmanlaşmış büyük çoğunluğu lisans mezunu eğitim almış ancak müfettişlerin yüzde kırka yakını da yüksek lisans almış eğitim düzeyleri yüksek bireylerden oluşmaktadır (Tablo.6).

Bu çalışmada, Eğitim müfettişlerinin örgüt ve yönetim algılarını ölçebilecek bir araç geliştirilmiştir. Bu yönüyle alan yazında bir katkının sağlayacağı düşünülmektedir. Ölçeğin geliştirilme çalışmaları kapsamında yapılmış olan açımlayıcı faktör analizi incelemeleri sonucunda ölçeğin iki faktörlü bir yapı ya sahip olduğu belirlenmiştir. Birinci faktör "Örgüt

Algısı" olarak isimlendirilmiştir ve bu faktörde 27 madde bulunmaktadır. Söz konusu faktörün tek başına açıkladığı varyans %26.65 ve Cronbach-alfa iç tutarlık katsayısı ise 0.95'dir. İkinci faktör "Yönetim Algısı" olarak isimlendirilmiştir ve bu faktörde 17 madde bulunmaktadır. Söz konusu faktörün tek başına açıkladığı varyans %25.42 ve Cronbach-alfa iç tutarlık katsayısı ise 0.96'dır. İki faktörün birlikte açıkladıkları varyans %52.07, ölçeğin tümüne ilişkin Cronbach-alfa iç tutarlık katsayısı ise 0.95'dir. Bu bulgular doğrultusunda "Örgüt ve Yönetim Algıları Ölçeği"nin Eğitim müfettişleri grubunda kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araç olduğu ifade edilebilir. Açımlayıcı Faktör Analizi'nin ortaya koyduğu yapı Doğrulayıcı Faktör Analizi ile sınanmış ve uyum ölçütleri dikkate alındığında (RMSEA, CFI ve GFI) modelin iki boyutla temsil edilebileceği görülmüştür. Ölçme aracında yer alan maddelerin ilgili alt boyutlarda yer alabileceği korelasyon değerleri ile de doğrulanmıştır. Tüm bu özellikler dikkate alındığında ölçme aracının iki alt boyut dâhilinde amacına hizmet ettiği ve bu hizmet sürecinde de güvenilir olduğu ileri sürülebilir. Maddeleri Eğitim müfettişlerinin gerek Örgüt Algısı ve Yönetim Algısı Ölçeği alt ölçek puanlarında ve gerek toplam puanda, belirlenen eşik değerlerin üzerinde ortalamalara sahip oldukları saptanmıştır. Hesaplanan Pearson korelasyon katsayıları sonucu "Örgüt Algısı" ile "Yönetim Algısı" alt ölçek puanları arasında orta düzeyde [r=.35; p<.01]; "Örgüt Algısı" alt ölçek puanı ve toplam puan arasında [r=.85; p<.01] ve "Yönetim Algısı" alt ölçek puanı ile toplam puan arasında [r=.79; p<.01] yüksek düzeyde ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ölçme aracından elde edilen puanlar dikkate alındığında, alt boyutlarda branşa ve öğrenim durumuna göre bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Hizmet süresinde ise anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Bireylerdeki tutum ve davranışların süreç içerisinde değişebileceği gerçeğinden yola çıkarak, geliştirilen ya da uyarlanan tüm ölçeklerin uzun vade geçerli ve güvenilir bir yapı sergileyemeyeceği daima göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bağlamda, geliştirilen Örgüt ve Yönetim Algısı Ölçeği'nin süreç içerisinde farklı örneklemler üzerinden yeniden yapı geçerliği ve güvenirlik çalışmalarının yapılması önemle önerilmektedir. Ayrıca bu alanda yapılan araştırmalara rastlanmadığından araştırmamız diğer araştırma sonuçlarıyla da karşılaştırılamamıştır.

Kaynakça

Aydın M.(1993). *Çağdaş eğitim denetimi.* PEGEM Personel Eğitim Merkezi. Yayın No:4. Ankara.

Aydın, M.(2000). *Çağdaş eğitim denetimi.* Hatipoğlu Yayınevi. Ankara.

Aydın İ. (2005). *Öğretimde denetim, durum saptama, değerlendirme ve geliştirme.*Pegem AYayıncılık. Ankara.

Balcı, A. (1995). *Örgütsel gelişme.* PegemA Yayıncılık. Ankara.

Bozkurt E. ve Başaran A. (2003). *Türk Milli Eğitim Teftiş Sisteminde yapılanma sorunu*. Tem-Sen Yayınları, Ankara.

Browne, M.W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K.A. Bollen & J.S

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 470-483.Ankara.

Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı (7.Baskı)*. Pegem A Yayıncılık. Ankara.

Can, H.(1997). *Organizasyon ve yönetim*: Siyasal Kitapevi. Ankara.

Dirim, M. (1997). *Örgüt ikliminde grup birlikteliğinin sağlanması için iletişimin rolü ve önemi.* Yayınlanmamış Yüksel Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Dönmezer, S.(1982*). Sosyoloji.* Savaş Yayınları.Ankara.

Fernández, E. Junquera, B. & Ordiz, M. (2003). Organizational culture and human resources in the environmental ıssue: a review of the literature. *International Journal Of Human Resource Management. 14*(4), 634-656.

Gordon, G. G. & DiTomaso, N. (1992). Predicting corporate performance from organizational culture. *Journal of Management Studies. 29*(6), 783-798.

Göker, O.(2001). *Uygulamalı Türkçe bilgileri-I*., MEB Eğitim Dizisi, Bilim ve Kültür Eserleri: 932. Ankara.

Gül, H. (2008). Organizational Climate and Academic Staff's Perception on Climate Factors. *Humanity & Social Sciences Journal, 3(1),* 37-48.

Güngör, E.(1999). *Kültür değişmesi ve milliyetçilik.* Ötüken Neşriyat A.Ş. Kültür Serisi. İstanbul.

Güven, M. ve Açıkgöz, B. (2007). Yöneticilerin örgüt kültürü algılamalarına ilişkin bir analiz: *Sosyal Bilimler Dergisi. 3*(5),s35. Zonguldak.

Güvenç, B. (1991). *İnsan ve kültür*: Remzi Kitapevi. . Ankara.

Güvenç, B. (1992). *Japon kültürü* (4.Baskı). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Genel Yayın No:213, Sosyal ve Felsefi Eserler Dizisi:21. Ankara.

Ilgar, L. (2000). *Eğitim yönetimi, okul yönetimi, sınıf yönetimi.* Beta Basım Yayın İstanbul.

Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım. Ankara.

Kaplan, M.(1986). *Kültür ve dil*. Dergâh Yayınları, İstanbul.

Kilmann, R. H., Saxton, M. J. & Serpa, R. (1986). Issues in understanding and changing culture. *California Management Review. 28*(2), 87-94.

Kline, P. (2000). *Handbook of psychological testing (second edition).*: Routledge Taylor & Francis Group. London and Newyork.

Köseoğlu, N. (2002).*Küreselleşme ve milli hayat*. Ötüken Neşriyat A.Ş. Kültür Serisi: 221. İstanbul.

http://www.koniks.com/topik.asp? TOPIC ID=208.Kurum Kültürü ve Strateji.

Kurtuldu, K. M.(2009). *Eğitim-öğretimde sosyal öğrenme kuramı ve müzik eğitimi.* Milli Eğitim Dergisi, 38. T.C. MEB Yayımlar Dairesi Başkanlığı, s.97. Ankara.

Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesi. (2009) Şafak Matbaacılık. Ankara.

Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi 2 / çok değişkenli analizler (beşinci baskı).* Kaan Kitapevi. Eskişehir.

Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design and applications.*: Prentice Hall. New Jersey.

Schein, E. H. (1978). *Örgüt psikolojisi.* (Çeviren: Mustafa Tosun).Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları. No: 173. Ankara.

Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leadership.*: Jossey Bass. San Fransisco.

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik.*: Seçkin Yayıncılık. Ankara

Şişman, M. (1994). *Örgüt kültürü.* Anadolu Üniversitesi Yayınları. Eskişehir.

Şişman M.(2002). *Örgütler ve kültürler.* PegemA Yayıncılık. Ankara.

Tabachnick, G.B., & Fidell, L.S. (2001). U*sing multivariate statistics (fourth edition).* USA: Allyon and Bacon Press.

Taymaz H.(1993). *Teftiş: Kavramlar, ilkeler ve yöntemler*. (Geliştirilmiş 3. Baskı). Pegem Yayıncılık, s. 74. Ankara.

T.C. Resmi Gazete. (2009) 27237 Ankara.

Tezcan, m. (1987). Kültür ve Kişilik. Bilim Yayınları. Ankara.

Toku, N.(2000). *İlmi Ümran, İbn-i Haldun'da Toplum Bilimsel Düşünce, Bilge Adam.*: Umut Matbaacılık. Muğla.

Turhan, M.(1994). *Kültür değişmeleri, sosyal psikoloji bakımından bir tetkik.* Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları. İstanbul.

Yıldız, E. ve Ergin, Ö. (2007). Üst bilişe yönelimli sınıf çevresi ölçeği-Fen (ÜBYSÇÖ-F)'in Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, *28*, 123-133.İstanbul.