



Okul süreç danışmanlığı ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması¹

Habib Özgan²
Ebru Akıncı³

Özet

Bu araştırmanın amacı okulların süreç danışmanlığı uygulamalarına yönelik değerlendirmede kullanılacak bir ölçek olan Okul Süreç Danışmanlığı Ölçeği'ni (OSDÖ) geliştirmek, geçerlik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmektir. OSDÖ'nün okulların süreç danışmanlığı uygulamalarının düzeylerinin ve okul geliştirme çalışmaları sırasında özellikle hangi süreçlerde sorun yaşandığının belirlenmesine katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır. Araştırma evreni Gaziantep il merkezindeki ortaöğretim okullarıdır. Çalışma grubunu ise rastgele seçilen 15 ortaöğretim okuldan 410 öğretmen oluşturmaktadır. İlgili alanyazına dayalı olarak madde havuzu oluşturulmuştur. Uzman görüşlerine başvurularak ölçeğin kapsam geçerliliği sağlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği faktör analizi ile yapılmıştır. Ölçek 30 madde ve 5 faktörden oluşmaktadır. Alt Boyutlar Takım İçi Yöneltiler, Liderlik ve Otorite Süreçleri, İletişim Süreçleri, Gruplararası Süreçler ve Bireysel Süreçler olarak adlandırılmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 30 en yüksek puan ise 150'dir. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha ,96'dır. Açıklanan varyans %64,65'dir. Sonuç olarak, ölçek yüksek derecede güvenilir ve yeterli bir iç tutarlılığa sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Süreç danışmanlığı, okul, ölçek, geçerlik ve güvenilirlik

¹ Bu makale "Ortaöğretim Okullarının Süreç Danışmanlığı Uygulanmalarının İncelenmesi " başlıklı yüksek lisans tezine dayalı olarak hazırlanmıştır.

² Yrd. Doç. Dr. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi ozgan@gantep.edu.tr

³ Yüksek Lisans Öğrencisi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü akinci_ebru@hotmail.com

Development of the school process consultancy scale: validity and reliability studies

Habib Özgan¹

Ebru Akıncı²

Abstract

The aim of this research is to develop the School Process Consultancy Scale (SPCS), a scale used to evaluate the schools' process consultancy applications, and carry out validity and reliability analyses. The SPCS is significant as it determines the schools' process consultancy application levels and makes contributions to the problems experienced during school development studies. The sample of the research is the high schools in the city center of Gaziantep. The study group consists of 410 teachers randomly chosen from 15 high schools. An item pool is constituted based on the related literature. The content validity is provided counseling experts' views. The validity of the scale is tested with factor analysis. The scale consists of 30 items and 5 factors. These are named as Sub-dimension Team Administrative Processes, Leadership and Authority Processes, Communication Processes, Inter-group Processes and Individual Processes. General reliability coefficient of the scale is Cronbah Alpha ,96. The explained variation is %64, 65. In conclusion, the scale is highly reliable and has adequate internal consistency.

Keywords: Process Consultation, school, Scale, Validity and reliability

¹ Assisst. Prof., Gaziantep University, Faculty of Education, ozgan@gantep.edu.tr

² Graduate Student, Gaziantep University, akinci_ebru@hotmail.com

I. Giriş

Danışmanlık uygulamaları ilk olarak psikiyatrist Elliot Jacques tarafından başlatılmıştır. Ancak, konuya örgüt geliştirme açısından bir müdahale yöntemi olarak yaklaşan ve geliştiren sosyal psikolog Edgar Schein olmuştur. (Balcı, 2002; Dinçer, 2008). Danışmanlık faaliyetlerinin oluşabilmesi için örgüt yöneticilerinin bir danışmanın hizmetine ihtiyaç duymaları ve onunla ilişki kurmaları gerekmektedir. Örgütlerde danışmandan yararlanma konusu batı ülkelerinde eğitim örgütleri yanı sıra birçok örgütte görülmektedir. Türkiye’de ise danışmanlık hizmetinden yararlanma konusu daha çok büyük işletmelerde görülmektedir (Kaya, 1999; Tunalı, 1999). Ancak araştırmalar ışığında okullarda değişikliğin gerçekleştirilmesi için onu yönlendirecek bir değişme uzmanına; bir okul geliştirme danışmanına gereksinimin olduğu düşünülmektedir (Erchul & Martens, 2002). Literatürde danışmanlık için çok çeşitli modeller ve yaklaşımlar yer almaktadır. Danışmanlık süreci modelleri; tedavi modeli, mühendislik modeli, doktor-hasta modeli, klinik model ve süreç modelinden oluşmaktadır (Schein, 1969; Margulies & Raia, 1978; Uçar, 2007; Dinçer, 2008).

Tedavi modelinde danışan problemleri tanımlamakla sorumludur. Doktor-hasta ve mühendislik modellerinde ise danışan danışmana problemlerin teşhisi ve çözümü için başvurur. Bu modellerde danışmanın görevleri normal olarak tavsiye vermek ve reçete hazırlamakla sınırlıdır. Danışan, danışmanın tavsiyelerini uygulamakla sorumludur (Schein, 1969; French & Bell, 1995; Margulies & Raia, 1968; Dinçer, 2008). Klinik ve süreç modelleri ise danışmanlık sürecinde ekip çalışmasına önem verdikleri için diğer modellerden ayrılırlar. Danışan ve danışman problem teşhisinde ve problemi çözmeye birlikte işbirliği içinde çalışırlar (Schein, 1969; Margulies & Raia, 1978; Dinçer, 2008; Balcı, 2002). Süreç modeli klinik modelin örgütsel danışmanlık versiyonu olarak da görülebilir (Margulies & Raia, 1978).

Süreç danışmanlığı gruba, problemlerini anlayabilmesi ve bunlarla ilgili uygun çözümler bulabilmesi için yardımcı olmayı amaçlayan bir danışmanlık yaklaşımıdır. Bu nedenle süreç danışmanlığı, “danışanın çevresinde olan olayları algılamasına, anlamasına ve çözmek için harekete geçmesine yardım eden bir danışmanın yaptığı faaliyetler dizisi” olarak tanımlanabilir (Schein, 1969). Bu tanımlara göre süreç danışmanlığı yaklaşımı; danışan sistemin sorunlarına çözüm öneren ya da reçete yazan bir danışmanlık uygulaması değildir. (Schein, 1987), bu yaklaşımın temel amacını; "süreç danışmanının görevi, danışan sisteme çevresindeki süreç olaylarını algılaması, anlaması ve ona dönük eylemde bulunmasına yardımcı olmaktır" şeklinde açıklamıştır.

Margulies ve Raia (1978)'e göre örgüt geliştirme ile ilgili karşılaşılan sorunun çözümlenmesinde danışman yalnızca yön veren, yönetim ekibinin motivasyon düzeylerini yükselten ve yaratıcılıklarını geliştiren rolündedir; danışman asla sorunları çözen ve “reçete yazan doktor” değildir. Örgütün geliştirilmesinde kendini odak noktaya yerleştiren ve her şeyi kendisi “çözen” danışmanlıkların örgüte uzun vadede bir yararı olmadığını vurgulamaktadır. Dolayısıyla etkili danışmanlık hizmeti yönetim ve yönetim ekibi ile birlikte yapıldığında gerçekleşebilmektedir.

Süreç danışmanlığı örgüt geliştirme sürecinin bir aşaması olmakla birlikte örgüt içi, bireysel, grup ve grup içi dinamikler konu edilir, gerekli yardım faaliyetleri organize edilir, uygulanır ve izlenir (Broskowski, 1973). Süreç danışmanlığı, danışmanlık etkinlikleri kapsamına giren çalışmaların, olayların, sorunların farkına vardırılmasını sağlayan bir danışma etkinliğidir (Schmuck, 1976). Süreç danışmanlığı bir örgüt geliştirme tekniğidir (Schein, 1987; Dinçer, 2008; Silah, 2002).

Süreç danışmanlığının en önemli hedefi, örgüt ve çalışma takımına, yapılabilecek her katkının, takımın kendisince yapılabilmesi, kapasitesini geliştirebilmesidir. Dolayısıyla süreç danışmanlığı, danışan sisteme (örgüt ya da çalışma takımına) bilgi aktarmaya yönelik geleneksel danışmanlıktan farklı olarak, onlara kendi becerilerini ve değerlerini kazandırmaya yönelik bir örgüt ya da takım kurma ve geliştirme müdahale yöntemi olmaktadır (Silah, 2002).

Hiç bir okul örgüt olarak mükemmel değildir. Her okulun güçlendirilmesi gereken zayıf yönleri vardır. Dolayısıyla okullar güçlü ve zayıf yönlerinin neler olduğunu teşhis etmeyi ve baş etmeyi öğrendikleri takdirde etkili olabileceklerdir. Süreç danışmanlığı modelinde amaç danışana örgütlerini başarılı bir şekilde iyileştirmesini sağlamak için teşhis ve müdahale konusunu öğretmektir. Danışana öğrenmeyi öğretmektir. Balık yemeği değil balık tutmayı öğretmek sözü bu danışmanlığın ruhunu yansıtmaktadır (Fullan, 1992). Okullarda değişimi başlatacak, yöneticilere okullarını öğrenen okula dönüştürmelerinde yardımcı olacak danışmanlara gereksinim vardır. Bu danışmanlar aracılığı ile okulun iç ve dış çevresi arasındaki iletişim sorunları da giderilebilir. Öte yandan okullar zayıf ve güçlü yönlerini danışmanın kılavuzluğu ile görebilecek; güçlü yönlerini daha da güçlendirmek ve amaca ulaşmada bir araç olarak kullanmak üzere, zayıf yönlerini de güçlendirerek fırsata dönüştürmeyi öğrenebileceklerdir.

(Schein, 1999) süreç danışmanlığı ile ilgili 10 ilke geliştirmiştir. Bunlar;

- Amaç yardım etmek, desteklemektir.
- Güncel gerçek ile ilişki asla göz ardı edilmemelidir.
- Bilgisizlik durumu her zaman ön planda olmalıdır.
- Yapılan her şey bir müdahaledir.
- Sorun da çözüm de danışana aittir.
- Coşku ile yaklaşılmalıdır.
- Zamanlama çok önemlidir.
- Yapıcı olmak, fırsatları değerlendirici olmak ve yüzleştirici müdahalelerle çalışmak esastır.
- Örgütteki her şey, her olgu bir veri kaynağıdır.
- Kararların birlikte alınması esastır.

Süreç danışmanlığı müdahaleleri genellikle üç aşamadan oluşmaktadır (Ceylan, 2009; Schein, 1969; Schmuck, 1976; Margulies & Raia, 1978). Bunlar;

1. Etkili Bir Danışman–Danışan İlişkisinin Kurulması: Genellikle etkili bir danışman-danışan ilişkisinin kurulmasıyla ilgili olan ilk aşama şunları içermektedir; a) Temas kurma ve ön çalışma b) danışman ve danışan arasındaki anlaşmanın yapılması (sözleşme) ve c) giriş ve danışanın tanınması.

a) Temas Kurma ve Ön Çalışma: Danışman ve danışan arasındaki ilk temas genellikle birbirini tanıma sürecini kapsamaktadır. Danışan genellikle danışmanın davranışı ve tarzı; değerlerinin uyuşup uyuşmaması; aynı zamanda örgütsel süreçte gerekli olan yeterlilik seviyesi ve becerileri hakkında endişelenir. Öte yandan; danışmanın danışanın problemlerine dair farkındalığı, örgütün asıl ihtiyaçları ve danışanın ihtiyaçlarının tam olarak sağlanıp sağlanamayacağına dair kaygıları vardır. Bu kaygıları gidermek için çabalamak etkili bir danışan-danışman ilişkisi kurmada ihtiyaç duyulan temeli oluşturur (Schmuck, 1976).

Danışan-danışman arasındaki ilişkinin ilk aşamalarında ikinci vazgeçilmez öge ise ön çalışmadır. Danışmanlık yaklaşımı süreç odaklı olduğu zaman bu özellikle vazgeçilmez bir öge haline gelir. Süreç danışmanlığının odaklandığı nokta ise danışan ve danışman arasındaki eşit sorumluluk, dayanışma ve ortak karardır (Schmuck, 1976). Danışan genellikle mümkün olan opsiyonları ve metodolojilerin tüm çeşitliliğinden bihaber olduğu için; eğitim ön çalışmanın kilit ögesidir. Tam anlamıyla işbirliği yapmadan önce danışanın eğitilmesi için danışmana ihtiyaç duyulabilir. Eğitsel aktiviteler; insanları örgütsel gelişimin değerleri ve metotlarına dair bilgilendirmek için, değişimi yönetme becerilerini geliştirmek için ve de bir

değişim programının uygulanmasını kolaylaştırmak için öngörülen eğitim programlarını kapsamaktadır. Danışmanın zamanının çoğu bireylere ve gruplara ögütler vermek ve onları yetiştirmekle geçmektedir (Broskowski, 1973).

b) Kontrat (Sözleşme): Danışan-danışman arasındaki ilişkinin özü aralarında oluşturdukları kontrattadır. Bu kontrat danışan sisteminde danışmanın müdahil olmasının amacının beraberce keşfedilmesini içermektedir. Danışmanın neyi başarması gerektiğine dair yapılan özel tartışmalar sağlanacak yardımın niteliğini ve de danışmanın uygulayacağı aktivitelerin belirlemede yardımcı olur. Beklenen görevler de ayrıca tartışılır. Sorumluluklar ve iki tarafın aktiviteleri açıklığa kavuşturulur ve sürdürülecek ilişkide önemli bir temel oluşturur. Düşünülmesi gereken diğer öğeler ise danışman tarafından sağlanacak hizmetin niteliğini, danışan ve danışmanın ihtiyaç duyacağı kaynak ve enerjinin tahmini ve belirli aktivitelerin zaman periyotları ve kronolojik listesi hakkında kesin fikirleri içermektedir (Margulies & Raia, 1978).

Hedefler, görevler, hizmetler, kaynaklar ve aktivitelerin kronolojik listesi ile ilgili tartışmalar ilk kontratın temelini oluşturmasına rağmen; bu öğeler iki taraf tarafından devamlı gözden geçiriliyor ve gerekirse değiştiriliyor. Kontratın birçok öğesinin önceden sözlü tartışılması danışan-danışman arasındaki ilişkinin temelini oluşturur. Sonraki değerlendirmeler ve tartışmalar örgütsel danışmanlıkta danışmanlık sürecinin değerlerinin altını çizmekte işbirlikçi durumu yansıtmaktadır (Schein, 1969).

c) Giriş ve Danışanın Tanınması: : Örgütsel gelişim danışmanının örgüte girişi genellikle danışan ile güvene dayalı bir ilişki kurmasını içermektedir ve bu da kontratın basit bir tanımının çok ötesine uzanmaktadır. Öncelikle ilgilenilmesi gereken şeylerden biri ise danışanın kim olduğudur (Safran, 1991).

Gidewell (1959) giriş problemini kontrat yapısını, danışmanın girişini ve danışan sisteminin tanınması gibi işlemleri içine alacak biçimde tartışmaktadır. Gidewell (1959) danışan ve danışman arasındaki sistemin üç önemli kriterde “pazar araştırması” ihtiyacını tarif etmektedir:1) danışanın ihtiyacı algılaması ve problemin farkında olması 2) İhtiyaç duyulan kaynakların algılanması ve problemi çözerken elde edilebilmesi ve 3)belirli bir danışan sistemine uygun bir danışmanın bulunmasıdır. Bunların yanı sıra etkili bir danışan danışman ilişkisi aşağıdakileri gerektirmektedir:

- 1)Danışmanın “yardımcı” olma tavrında olması
- 2)Karşılıklı saygı ve güven ortamı
- 3)Danışanın sürece olan katılımı ve ilgisinin açık planı

4) Problemi tanımlamada işbirliği etmek-örneğin danışanın problemin ne olduğunu görmesine yardımcı olmak –kendi teşhisini kendisi yapmak ve bir anlaşmaya varmak

5) Problemi çözerken işbirliği etmek-örneğin danışanın alternatif üretmesine yardımcı olmak ve her birinin sonuçları tahmin etmesine yardımcı olmak

6) Danışan sistemine uygun olan anlamlı ve alışılmış bir iletişim ve problem çözümü ortaya koymak

2. Problem Çözme Süreci: Problem çözme sürecini kolaylaştırma ise şunları içermektedir: a) çözülecek olan problemin konularını tanımlama veya problem konularına açıklık getirme, b) alternatif çözümlerin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi, c) belirli değişim hedeflerinin ve eylem planının hazırlanması, d) eylem planının uygulanması, e) sonuç değerlendirme ve eğer gerekirse değişim çabalarının değiştirilmesi (Margulies & Raia, 1978).

a) Çözülecek Olan Problemin Konularını Tanımlama: Başlangıçta; danışman danışana hangi konulara açıklık getirmesi gerektiği konusunda ve değişim ihtiyacını değerlendirme sürecinde yardımcı olabilir. Bu genellikle danışman ya da danışan tarafından ya da her ikisi tarafından yapılan veri toplama metodlarını belirlemeyi kapsamaktadır. Veri toplama genellikle danışman tarafından yapılan ilk örgütsel müdahaledir ve değişim sürecinin merkezini oluşturmaz fakat problemi tanımlamada önemlidir.

b) Alternatif Çözümlerin Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi: Problem tanımlandıktan sonra, bunun çözümü için değişik alternatifleri ortaya koymak gerekir. Bu alternatifler belirlenirken her türlü fikir, hiçbir eleştiriye ve yargılamaya yer verilmeden ele alınmalı ve değerlendirilmelidir. Bu tür bir davranış hem yeni fikirlerin ortaya çıkmasına hem de çözümlerin belirlenmesine yol açacaktır.

c) Belirli Değişme Hedeflerinin Belirlenmesi ve Eylem Planının Hazırlanması: Çözüm belirlendikten sonra çok fazla ayrıntıya girmeden faaliyetler, problemin çözümüne uygun müdahale tekniği ve görev dağılımı belirlenerek eylem planı hazırlanır. Danışana alternatif stratejiler ve planlar geliştirmesi ve değerlendirmesi için yardım etmek süreklilik arz eden bir danışmanlık aktivitesidir.

d) Eylem Planının Uygulanması: Değişikliğe karşı olan fikirler değerlendirilir. Muhtemel direnişler için gerekli tedbirler alınır. Danışman genellikle değişim çabalarının uygulanmasını kolaylaştırır.

e) Sonuç Değerlendirme ve Eğer Gerekirse Değişim Çabalarının Değiştirilmesi: Amaçlarla elde edilen sonuçlar karşılaştırılır. Ortaya çıkan değişiklik gözlenerek, sonuçlar

arzu edilen duruma uygunsa, istikrar ve denge durumu sağlanmaya çalışılır. Aksi halde ise başarısızlığın sebepleri belirlenir ve gerekirse problem için yeniden bilgi toplanmaya başlanır.

3.İlişkinin Sona Erdirilmesi: Problem çözülmüş, istikrar ve denge durumu sağlanmış ise danışman süreç içerisinde danışan sistemle olan ilişkisini sona erdirir (Margulies & Raia, 1978).

Süreç danışmanlığı temel olarak altı değişik grup süreci üzerinde durlur.(Dinçer, 2008; Silah, 2002). Bunlar;

a) İletişim Süreçleri: Süreç danışmanlığının üzerinde önemle durduğu ilk süreç, takım üyelerinin aralarındaki iletişimin yapısı, türü ve özelliğidir. Süreç danışmanı takım toplantı ve tartışmalarında bir "süreç gözlemcisi" rolünü üstlenir. Burada kimin - kiminle, ne sıklıkta ve ne kadar zamanda konuştuğunu ve etkileşimlerini gözler ve gözlemlerini bir "gözlem formu"na not eder.

b) Takım üyelerinin rol ve fonksiyonları: Süreç danışmanlığı, ikinci olarak takım üyelerinin rol ve fonksiyonları üzerinde durur. Takım üyelerinin, toplantı rol ve işlevlerinden hangilerini, ne ölçüde üstlendiklerini gözleyerek, takım etkililiğini bozan rollerin oynanmasını azaltmaya ve süreç rollerinin daha çok oynanmasına yardımcı olmaya çalışmaktadır.

c) Takım problem çözme ve karar verme süreçleri: Süreç danışmanlığı müdahalesinde danışmanın önemli görevlerinden biri de, grubun problemleri tanımlayabilme, karar verme, alternatifleri seçme ve problemi çözmesinde yardımcı olmaktır. Bu amaçla, grubun probleme yaklaşım tarzını analiz edebilmesine fırsat vererek ve acele veya zamansız teşhiste bulunmalarını önleyerek, çözümünde bütün alternatifleri göz önüne almalarına yarayacak yöntem sunar.

d) Grup normları ve gelişmesi süreçleri: Danışman, grubun çalışması sırasında normlarının ve standartlarının (iyi - kötü, doğru - yanlış, izin verilen - izin verilmeyen) neler olduğunu ve bunların grubun etkili ve verimli olmasında yardımcı mı, yoksa engelleyici mi olduğunu belirleyerek gruba yansıtır. Grup, normlarını ve onların kendilerini ne yönde etkilediğini fark edince, çevresi ile daha mantıklı bir şekilde ilişki kurabilecek ve kaynaklarını daha iyi kullanarak geliştirecektir.

e) Liderlik ve otorite süreçleri: Süreç danışmanlığının bir diğer ilgi alanı, grubun liderlik tarzını anlamasına yardımcı olmaktır. Lidere kendi davranışları ve bunların diğer üyeleri ne yönde etkilediği geri beslenir, liderin alternatif davranış tarzlarını öğrenmesine yardım edilir. Böylece lider davranışlarının farkına varacak ve gözden geçirecek belki değiştirebilecektir. Takımın farklı liderlik tarzlarını anlamasına, onlarla uyumlaşmasına ve

liderin de kendi liderlik tarzını duruma en uygun şekilde düzenlemesine yardımcı olmak süreç danışmanlığının bu ilgi alanı içerisinde yer almaktadır.

f) Gruplararası süreçler (İşbirliği ve rekabet): Süreç danışmanlığının önemli bir ilgi alanı da, çalışma takımları ya da grupları arasındaki etkileşim sürecidir. Özellikle karşılıklı bağımlılık niteliği bulunan, farklı örgütsel takımların iletişim düzeylerinin zayıf olması halinde, birbirlerini önyargılı ve yanlış algılamaları tehlikesi bulunmaktadır. Genellikle iletişim yetersizliği sonucu eksik yada yetersiz bilgi alışverişiyle gerçekleştirilen gruplararası etkileşim sürecinde, yanlış anlaşılma ve önyargılı davranma sorunları yaşanmaktadır. Bu tür grup süreci sorunlarının çözümlenmesinde de süreç danışmanlığı önemli roller üstlenmiştir

Silah (2002) işletmelerin süreç danışmanlığı uygulamalarının düzeyini ölçmek amacıyla Süreç Danışmanlığı Ölçeği adlı anket geliştirmiştir. Ceylan (2009) okul yöneticilerinin okul geliştirme danışmanlık hizmeti (araştırmada bu danışmanlığın süreç danışmanlığı olduğu belirtilmiştir) ile ilgili görüşlerinin alınması ve Türk Eğitim sistemine getirebileceği katkının belirlenmesi amacıyla Okul Yöneticilerinin Okul Geliştirme Danışmanlık Hizmetine İlişkin Görüşleri adlı nitel bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma sonucunda Ceylan (2009) okul geliştirme danışmanlık hizmetinin (süreç danışmanlığının); okul yöneticilerine sistematiklik kazandırabileceği, gelecek nesillerin daha etkili oluşmasına hizmet edebileceği ve okul yöneticilerinin ve okul üyelerinin kendilerini geliştirmelerine temel oluşturabileceği sonucuna ulaşmıştır.

Okul yöneticilerinin okul geliştirme sürecinde süreç danışmanlığı yapması beklenmektedir. Okul yöneticilerinin süreç danışmanlığını ne düzeyde yaptıkları ve süreç danışmanlığı uygulamalarının düzeylerinin belirlenmesi oldukça önemlidir. Literatürde okullar için geliştirilmiş bir ölçeğe ulaşılamamıştır. Bu ölçek ile okulların süreç danışmanlığı uygulamalarının düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Süreç danışmanlığı uygulamalarının düzeyi düşük çıkan okulun dışarıdan bir danışmanın yardımına ya da içerden okul yöneticisinin bu konuda eğitim alması gerektiğine ihtiyaç duyduğu yorumu yapılabilir. Bu doğrultuda danışmanlık hizmetine ihtiyaç duyan okulların tespit edilmesi ve bu okullar için gerekli yapılanmaya gidilmesi umulmaktadır. Ayrıca bu ölçek ile okulların süreç danışmanlığı uygulamalarında özellikle hangi boyutta sorun yaşadıkları da tespit edilebilir. Yani okul yöneticileri veya danışmanlar bu ölçeği okulda sorun yaşanan boyutları tespit etmek içinde kullanabilirler. Bu ölçek geliştirilirken izlenen yöntem, elde edilen bulgular ve sonuçlar izleyen başlıklarda yer almaktadır.

II. Yöntem

1) Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2010-2011 eğitim öğretim yılında Gaziantep ili merkezindeki ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma grubu random yoluyla seçilmiştir. Çalışma grubu 600 öğretmenden oluşmaktadır. Uygulanan anketlerin eksik ve yanlış doldurulması nedeniyle değerlendirmeye 410 anket alınmıştır. Araştırmaya katılanların 183'ü kadın, 227'si erkektir. Bu öğretmenlerden 70'i 20 – 29 yaş aralığında, 230'u 30 – 39 yaş aralığında ve 110'u 40 yaş ve üzerindedir. Meslekteki hizmet süreleri açısından bakıldığında ise 148 kişi 1 – 10 yıl arasında kıdeme, 213 kişi 11 – 20 yıl arasında mesleki kıdeme ve 49 kişi ise 21 yıl ve üstünde mesleki kıdeme sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden 157'si Meslek Lisesinde, 163'ü Genel Lisede ve 90'ı ise Anadolu Lisesinde görev yapmaktadır. Bu öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki hizmet sürelerine bakıldığında 237'si 1 – 3 yıl aralığında, 107'si 4 – 7 yıl aralığında ve 66'sı ise 8 yıl ve üstünde hizmet süresine sahiptirler. Okuldaki personel sayısı açısından bakıldığında ise öğretmenlerin 43'ü 1 – 30 arasında, 80'i 31 – 50 arasında ve 287'si 51 ve üstü personelin çalıştığı okullarda çalışmaktadırlar. Ayrıca araştırmaya katılan 85 öğretmen okul geliştirme çalışmaları hakkında daha önceden eğitim almış, 325'i ise bu konuda daha önceden eğitim almamıştır.

2) Ölçme Aracının Geliştirilmesi

Araştırmada ölçme aracının geliştirilmesi sürecinde aşağıdaki adımlar izlenmiştir:

- a) Madde havuzunun oluşturulması
- b) Uzman görüşü aşaması
- c) Kapsam geçerliliği
- d) Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları

a) Madde havuzunun oluşturulması: Bu aşamada öncelikle ölçek için literatür taraması yapılmıştır (Silah, 2002; Dinçer, 2008; Schein, 1969 ; Margulies ve Raia, 1978; Ceylan, 2009; Slavin, 1995; Şimşek, 2003; Töremen, 2002). Daha sonra Silah (2002) tarafından işletme örgütlerinin süreç danışmanlığı uygulamalarının düzeyini ölçmeye yönelik olarak geliştirilen Süreç Danışmanlığı Anketi incelenmiştir. Ayrıca, 5 okul müdürü ile süreç danışmanlığı uygulamaları ile ilgili konularda görüşmeler yapılmıştır. Tüm bu sürecin sonucunda elde edilen verilerden yola çıkarak 40 maddelik anket havuzu oluşturulmuştur.

b) Uzman görüşü aşaması: Geliştirilen anketin amaca uygunluğu için uzman görüşlerine başvurulmuştur. Uzmanların önerilerine göre anket maddelerinde düzenlemeler yapılmıştır. Anket maddeleri uzmanlarca Türkçe söz dizini ve anlam yapısı açısından kontrol edilmiş ve düzeltilmiştir. Bu görüşlere dayanarak anket maddelerinden bazılarının madde havuzundan çıkarılması uygun görülmüştür. Sonuçta faktör analizi için 35 maddenin kalması uygun görülmüştür.

c) Kapsam geçerliliği: Geçerlilik bir maddenin ölçmek istediği özelliği başka diğer özellikleri karıştırmadan ölçebilmesidir. Bu çalışmada da uzman görüşlerine başvurularak ölçeğin kapsam geçerliliği sağlanmaya çalışılmıştır.

d) Geçerlilik ve güvenirlik: Süreç Danışmanlığı ölçeği geçerlilik çalışmaları olarak yapı geçerliliği uygulanmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını ve örneklemin yeterli olup olmadığını anlamak amacıyla Barlett Sphericity ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri kullanılmıştır. KMO'nun .60'dan yüksek ve Barlett Sphericity testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir (Büyüköztürk, 2008). Çalışmada faktörü bağımsız ve yorumlamada açıklık ve anlamlılık sağlamak amacıyla eksen döndürmesine tabi tutulmuştur. Eksenlerin döndürülmesi sonrasında maddelerin bir faktördeki yükü artarken, diğer faktördeki yükleri azalır. Böylece faktörler, kendileriyle yüksek ilişki veren maddeleri bulurlar ve faktörler daha kolay yorumlanır (Büyüköztürk, 2008). Rotasyonda amaç, yorumlanabilir ve anlamlı faktörler elde etmektir (Kalaycı, 2008). Bu doğrultuda faktör analizinin rotasyon aşamasında Varimax tekniği kullanılmıştır. Çalışmada madde yük değeri 0.30 ve üzeri olarak belirlenmiştir. Yüksek yük değeri arasındaki farkın en az 0.10 olması beklenir (Büyüköztürk, 2008). Bu doğrultuda bir maddenin iki faktördeki yük değeri farkı 0.10'nun altında olanlar ölçekten çıkarılmıştır. Açımlayıcı faktör sonucunda aynı faktörde bulunan maddelerin içeriğine göre bir ad verilmiştir. Ölçekteki değişkenlerin faktör yük değerlerinin 0.45 veya daha yüksek olması seçimleri için iyi bir ölçüttür (Büyüköztürk, 2008). Süreç Danışmanlığı ölçeğinin iç tutarlılığını yani ölçekteki maddelerin homojen bir yapıya sahip olup olmadığını ölçmek için Cronbach Alpha kat sayısı kullanılmıştır. Cronbach Alpha katsayısı ölçeğin tümü ve ölçekteki faktörlerin her biri için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Bu yöntem, ölçekteki maddelerin homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırır (Kalaycı, 2008). Yapı geçerliliği çalışması için ayrıca faktörler arası korelasyon hesaplanmıştır.

3) Verilerin Toplanması

Süreç Danışmanlığı Ölçeği araştırmacılar tarafından ders saatleri dışında gönüllülük esasına dayalı olarak öğretmenlere uygulanmıştır. Ölçeğin doldurulması 5-6 dakika sürmüştür.

III. Bulgular

1) Yapı Geçerliliği

Çalışmada kullanılan ölçekteki 35 madde için faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı ve örneklemin yeterli olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda süreç danışmanlığı ölçeğine ait KMO değeri, 95; Barlett Sphericity sonucu ise 1,064 bulunmuştur. KMO'nun 0.60'dan yüksek ve Barlett Sphericity Testi sonucunun ise 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir ($p= 0.00$). KMO değeri 1'e oldukça yakındır ve veri grubu faktör analizi için oldukça iyidir. Faktör analizinden önce madde toplam korelasyonu hesaplanmış ve 0.40'in altında olan madde olmamıştır.

Süreç Danışmanlığı Ölçeğinin madde-toplam korelasyonu, faktör analizi ve Cronbach Alpha değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.

Süreç Danışmanlığı Ölçeğinin madde toplam korelasyonu, faktör analizi ve Cronbach Alpha değerleri

Faktör İsmi	Faktör öncesi madde no	Faktör Sonrası madde no	Mad-Toplam Korelasyonu	Döndürme Sonrası yük değerleri				
				F1	F2	F3	F4	F5
1.Takım İçi Yönetsel Süreçler	10. Madde (1)		,69	,62				
	13. Madde (2)		,65	,66				
	14. Madde (3)		,68	,71				
	15. Madde (4)		,70	,68				
	16. Madde (5)		,69	,73				
	17. Madde (6)		,67	,74				
	18. Madde (7)		,73	,69				
	19. Madde (8)		,66	,66				
	20. Madde (9)		,66	,63				
	21. Madde (10)		,43	,50				
	22. Madde (11)		,72	,70				
	23. Madde (12)		,69	,66				
Cronbach Alpha: 0.94								
Açıklanan varyans%:20.91								
2.Liderlik ve Otorite Süreçleri	3. Madde (13)		,65	,63				
	24. Madde (14)		,64	,65				
	25. Madde (15)		,73	,76				

	26. Madde (16)	,73	,78
	27. Madde (17)	,60	,69
	28. Madde (18)	,75	,80
	29. Madde (19)	,66	,73
	30. Madde (20)	,56	,65
	31. Madde (21)	,59	,64
	32. Madde (22)	,70	,70
	Cronbach Alpha: 0.93		
	Açıklanan varyans:%20.21		
3.İletişim Süreçleri	2. Madde (23)	,49	,52
	5. Madde (24)	,53	,51
	8. Madde (25)	,49	,65
	Cronbach Alpha: 0.62		
	Açıklanan varyans:%9.5		
4.Gruplar- arası Süreçler	33. Madde (26)	,70	,77
	34. Madde (27)	,74	,70
	35. Madde (28)	,78	,70
	Cronbach Alpha: 0.85		
	Açıklanan varyans:%7.39		
5.Bireysel Süreçler	6. Madde (29)	,72	,82
	7. Madde (30)	,68	,78
	Cronbach Alpha: 0.76		
	Açıklanan varyans:%6.64		
	Toplam güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha): 0.96		
	Toplam açıklanan varyans: % 64.65		

Tablo 1 incelendiğinde ölçeğin 5 faktör ve 30 maddeden oluştuğu görülmektedir. Ölçeğin birinci faktörü on iki maddeden oluşmaktadır. Bu faktördeki 9, 11. ve 12. maddeler başka faktörlerde benzer yük değerleri aldığı için ölçekten çıkarılmıştır. Faktörün madde yük değerleri 0.74-0.50 arasında değişmektedir. Cronbach Alpha değeri kullanılarak yapılan güvenilirlik hesaplaması sonucu, bu faktörün on iki madde için Alpha değeri ,94 olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha değerinin $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2008). Bu değer doğrultusunda ölçeğin birinci faktörünün güvenilirliği oldukça yüksektir. Birinci faktör ile ilgili maddeler incelenmiş bu maddelerin içeriğinin takımların sorun çözme ve etkili karar verme gibi yönetsel süreçleri ile ilgili olduğu için “Takım İçi Yönetmel Süreçler” olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin Takım İçi Yönetmel Süreçler alt boyutu 10.,13.,14.,15.,16.,17.,18.,19.,20.,21.,22. ve 23. maddelerden oluşmaktadır.

Ölçeğin ikinci faktörü on maddeden oluşmaktadır. Bu faktördeki 4. ve 1. maddeler başka faktörlerde benzer yük değerleri aldığı için ölçekten çıkarılmıştır. Faktörün madde yük değerleri 0.80-0.64 arasında değişmektedir. Cronbach Alpha değeri kullanılarak yapılan güvenilirlik hesaplaması sonucu, bu faktörün on madde için alfa değeri .93 olarak bulunmuştur. Bu değer doğrultusunda ölçeğin ikinci faktörünün güvenilirliği oldukça

yüksektir. İkinci faktör ile ilgili maddeler incelenmiş bu maddelerin içeriğinin liderlikle ilgili olduğu için “Liderlik ve Otorite Süreçleri” olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin Liderlik ve Otorite Süreçleri alt boyutu 3., 24.,25.,26.,27.,28.,29.,30.,31. ve 32. maddelerden oluşmaktadır.

Ölçeğin üçüncü faktörü üç maddeden oluşmaktadır. Faktörün madde yük değerleri 0.65-0.51 arasında değişmektedir. Cronbach Alpha değeri kullanılarak yapılan güvenirlik hesaplaması sonucu, bu faktörün üç madde için alfa değeri ,62 olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha değerinin $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2008). Üçüncü faktör ile ilgili maddeler incelenmiş bu maddelerin içeriği iletişim ile ilgili olduğu için “İletişim Süreçleri” olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin İletişim alt boyutu 2., 5. ve 8. maddelerden oluşmaktadır.

Ölçeğin dördüncü faktörü üç maddeden oluşmaktadır. Faktörün madde yük değerleri 0.77-0.70 arasında değişmektedir. Cronbach Alpha değeri kullanılarak yapılan güvenirlik hesaplaması sonucu, bu faktörün üç madde için alfa değeri ,85 olarak bulunmuştur. Bu değer doğrultusunda ölçeğin üçüncü faktörünün güvenirliliği oldukça yüksektir. Dördüncü faktör ile ilgili maddeler incelenmiş bu maddelerin içeriğinin gruplar arası süreçlerle ilgili olduğu için “Gruplar arası süreçler” olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin gruplar arası süreçler alt boyutu 33., 34., ve 35. maddelerden oluşmaktadır.

Ölçeğin beşinci faktörü iki maddeden oluşmaktadır. Faktörün madde yük değerleri 0.82-0.78 arasında değişmektedir. Cronbach Alpha değeri kullanılarak yapılan güvenirlik hesaplaması sonucu, bu faktörün iki madde için alfa değeri ,76 olarak bulunmuştur. Bu değer doğrultusunda ölçeğin beşinci faktörünün güvenirliliği oldukça yüksektir. Beşinci faktör ile ilgili maddeler incelenmiş bu maddelerin içeriğinin kişilerin bireysel sorumlulukları ve çalışmalarını ile ilgili olduğu için “Bireysel Süreçler” olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin Bireysel süreçler alt boyutu 6. ve 7. maddelerden oluşmaktadır.

Tablo 1 incelendiğinde, birinci faktör ölçeğe ilişkin toplam varyansın % 20,91’ünü, ikinci faktör % 20,21’sini, üçüncü faktör % 9,5’ünü, dördüncü faktör % 7,39’sını, beşinci faktör ise % 6,64’ünü açıkladığı görülmektedir. Ölçek süreç danışmanlığına ilişkin toplam varyansın % 64,65’sini açıklamaktadır.

2) Alt Boyutların İlişkisi

Yapı geçerliliği çalışmasında faktör yapısının yanında alt boyutlar da incelenmiş ve boyutlar arasındaki Pearson momentler çarpımı korelasyonlarına bakılmıştır.

Tablo 2.
Boyutlar Arasındaki İlişki

Alt Boyutlar	\bar{X}	Ss	1	2	3	4
1. Takım İçi Yönetmel Süreçler	41,36	9,72				
2. Liderlik ve Otorite Süreçleri	33,13	9,72	,69*			
3. İletişim Süreçleri	11,03	5,54	,68*	,58*		
4. Gruplararası Süreçler	9,70	3,42	,61*	,64*	,48*	
5. Bireysel Süreçler	8,72	3,32	,36*	,33*	,33*	,21*

N = 410 *p=0.00 (p<0.05)

Tablo 2 incelendiğinde Süreç Danışmanlığı ölçeğinin alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Takım İçi Yönetmel Süreçler alt boyutu ile Liderlik ve Otorite Süreçleri, İletişim Süreçleri ve Gruplararası süreçler arasında orta; Bireysel Süreçler ile arasında düşük düzeyde bir ilişki vardır.

3) Madde ayırıcılık güçleri

Okulların süreç danışmanlığı uygulamalarının düzeylerini belirlemek için ölçeği oluşturan maddelerin ayırıcılık güçleri hesaplanmıştır. Maddelerin ayırıcılık güçleri hesaplanırken ilk olarak her bir deneğin aldığı toplam puan hesaplanmış ve büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır. Grubun %27 (110)'si üst grubu, %27 (110)'si alt grubu oluşturmuştur. Üst ve alt gruplar arasında anlamlı farklılığın olup olmadığı Bağımsız Gruplar t-testiyle sınanmıştır.

Tablo 3.
Süreç Danışmanlığı Ölçeği Madde Ayırıcılık Güçleri (Alt-Üst Grup t değerleri)

Madde no	t	Madde no	t	Madde no	t	Madde no	t
1	13,74*	9	15,94*	17	18,10*	25	17,48*
2	17,11*	10	19,84*	18	18,95*	26	17,80*
3	14,08*	11	15,89*	19	17,73*	27	18,98*
4	6,57*	12	15,66*	20	19,10*	28	10,86*
5	7,35*	13	20,73*	21	17,53*	29	16,76*
6	7,60*	14	20,73*	22	16,10*	30	16,41*
7	16,04*	15	20,77*	23	18,72*		
8	17,43*	16	13,05*	24	14,35*		

Tablo 3 incelendiğinde, süreç danışmanlığı ölçeğini oluşturan tüm maddelerin .05 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p=0.00). Süreç danışmanlığı ölçeğinin maddelerin t değerlerinin anlamlı çıkması okulların süreç danışmanlığı uygulamalarının düzeyini belirlemede ayırt edici oldukları şeklinde yorumlanabilir.

4) Ölçeğin Puanlanması

Okulların süreç danışmanlığı uygulamalarının düzeyini belirlemek üzere geliştirilmiş ölçekte toplam 30 madde bulunmaktadır. Sayısal değerlendirmede ‘Tamamen katılmıyorum’ seçeneği için 1, ‘katılıyorum’ seçeneği için 2, ‘kararsızım’ seçeneği için 3, ‘katılıyorum’ seçeneği için 4, ‘tamamen katılıyorum’ seçeneği için 5 puan verilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 30 en yüksek puan ise 150’dir. Her alt boyut için değerlendirmeler yapılırken söz konusu alt boyuttan alınan puan ortalamaları dikkate alınır.

Tablo 4.

Ölçeğin puanlanma şekilleri ve yorumu

Puanı	Seçenekler	Puan Ortalaması	Puan Aralıkları	Yorum
1	Tamamen Katılmıyorum	1,00-1,79	30-53	Çok düşük
2	Katılmıyorum	1,80-2,59	54-77	Düşük
3	Kararsızım	2,60-3,39	78-102	Orta
4	Katılıyorum	3,40-4,19	103-125	Yüksek
5	Tamamen Katılıyorum	4,20-5,00	126-150	Çok Yüksek

Ortalamaya göre puanlama: 1,00-1,79 arası puan ortalaması olan okulun süreç danışmanlığı uygulamalarının düzeyi çok düşük, 1,80-2,59 arası düşük, 2,60-3,39 arası orta, 3,40-4,19 arası yüksek ve 4,20-5,00 arası çok yüksektir. Alınabilecek puana göre; 30-53 arası puan alan okulun süreç danışmanlığı uygulamalarının düzeyi çok düşük, 54-77 arası düşük, 78-102 arası orta, 103-125 arası yüksek ve 126-150 arası çok yüksektir.

IV. Sonuç

Bu araştırmanın amacı okulların okul geliştirmede süreç danışmanlığı uygulamalarına yönelik değerlendirmede kullanılacak bir ölçek olan OSDÖ’yü geliştirmek ve geçerlik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmektir. Araştırmanın örnekleme ölçek geliştirme çalışmaları için öngörülen sayı bakımından yeterli niteliktedir. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını ve örneklemin yeterli olup olmadığını anlamak amacıyla Barlett Sphericity ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri kullanılmıştır. KMO’nun .60’dan yüksek ve Barlett Sphericity testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir (Büyüköztürk, 2008). Aynı zamanda araştırmada elde edilen bulgular OSDÖ’nün yüksek düzeyde geçerlik ve güvenilirlik ölçütlerine sahip olduğunu göstermiştir.

Yapı geçerliği çalışması, faktör analizi yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin son şeklinde yer alacak maddelerin seçiminde Component Faktör ile madde test korelasyonları temel alınmıştır. Ölçek toplam 30 madde ve 5 faktörden oluşmaktadır. Okul Süreç

Danışmanlığı Ölçeğinin son şekline alınan tüm maddelerin faktör yükü 0,40'ın üstündedir. Bu değer ise bir maddenin ölçme aracına alınabilmesi için öngörülen 0,40 faktör yükü alt ölçütünü karşılamaktadır. Ölçeğin faktörleri arasında orta ve yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha ,96'dır. Genel güvenilirlik katsayısı oldukça yüksektir. Cronbach Alpha ile hesaplanan güvenilirlik katsayıları, tüm alt ölçekler için ,62 ile ,94 arasında değişmektedir. Cronbach Alpha değerinin $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2008). Ölçeğin 3. alt boyutu (,62) ve 5. Alt boyut (,76) oldukça, diğer alt boyutları ise yüksek derecede güvenilirdir. Ölçeğin madde-toplam korelasyonlarına bakıldığında ise ,50 ile ,82 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin her bir maddesine ait bu korelasyon katsayıları ölçeğin bütünü ve alt boyutlarındaki iç tutarlılığın bir göstergesidir (Tavşancıl, 2002).

Ölçeğin alt boyutları Takım Sorun Çözme ve Karar Verme Süreçleri, Liderlik ve Otorite Süreçleri, İletişim Süreçleri, Gruplararası Süreçler ve Takım Üyelerinin İşlevsel Roller olarak adlandırılmıştır. Açıklanan varyans %64,65'dir. Bu oran kabul edilebilir düzeydedir. Ölçek maddelerinin ayırt edicilik güçleri %27 alt ve üst grup ortalamaları arasında tüm test maddeleri için anlamlıdır. Bu göre her bir maddenin okulların kurumsallaşma düzeylerini belirlemede ayırt edici olduğu söylenilebilir.

Ölçekten alınabilecek en düşük puan 30 en yüksek puan ise 150'dir. Ölçekten alınan puanların artması okulların süreç danışmanlığının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Her alt boyut için değerlendirmeler yapılırken söz konusu alt boyuttan alınan puan ortalamaları dikkate alınır. Her bir boyutta elde edilecek puanların yüksekliği, ilgili süreç danışmanlığı boyutunun iyi, puanların düşük olması ise ilgili süreç danışmanlığı boyutunun istenilen düzeyde olmadığını belirtir.

Sonuç olarak, Okul Süreç Danışmanlığı Ölçeği yüksek derecede güvenilir ve yeterli bir iç tutarlılığa sahiptir. Dolayısıyla bulgular süreç danışmanlığı ölçeğinin okulların okul geliştirmede süreç danışmanlığı tekniğinden yararlanma düzeylerini belirlemede yeterli bir geçerlik taşıdığını desteklemektedir. Bundan sonra yapılacak çalışmalar için, farklı örneklemeler üzerinden ölçeğin içsel tutarlılığının geliştirilmesi ve geçerliliğinin sınanması önerilmektedir.

Kaynaklar

- Balcı, A. (2002). *Örgütsel Gelişme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Broskowski, A. (1973). Concepts of Teacher - Centered Consultation. *Profesional Psychology Research and Practice* , 4 (1), 50 - 58.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Ceylan, M. (2009). *Okul Yöneticilerinin Okul Geliştirmede Danışmanlık Hizmetine İlişkin Görüşleri (Eskişehir İli Örneği)*.Yayımlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir
- Dinçer, Ö. (2008). *Örgüt Geliştirme Teori, Uygulama ve Teknikler*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Erchul, W. P., & Martens, B. (2002). *School Consultation: Conceptual and Empirical Bases of Practice*. New York: Plenum Press.
- French, W., & Bell, C. (1995). *Organization Development: Behavioral Science Interventions for Organizational Improvement ("Team interventions")*. NJ: Prentice Hall.
- Fullan, M. G. (1992). *Successful School Improvement - The Implementation Perspective and Beyond*. Buckingham: Open Universty Press.
- Gidewell, J. (1959). The Entry Problem in Consultation. *Journal of Social Issues*, 15, 51 - 59.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknik* . Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kaya, Y. (1999). *Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiye' deki Uygulama*. Ankara: Bilim Yayıncılık.
- Margulies, N., & Raia, A. (1968). Action Research and the Consultative Process. 5 (1), 26 - 30.
- Margulies, N., & Raia, A. (1978). *Conceptual Foundations of Organizational Development*. New York: Mcgraw - Hill Book Company. 22 Aralık 2010 da <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1652409&show=abstract>. adresinden alınmıştır.
- Safran, S. P. (1991). The Communication Process and School - Based Consultation: What Does the Research Say? *Journal of Education And Psychological Consultation* , 2 (4), 343 - 370.
- Schein, E. (1969). *Process Consultation Volume I: It's Role in Organization Development*. MA: Addison Wesley Publishing Company.
- Schein, E. (1987). *Process Consultation Volume II: Lessons for Managers and Consultants*. MA: Addison Wesley Publishing Company.
- Schein, E. (1999). *Process Consultation Revisited: Building the Helping Relationship*. MA: Addison Wesley Publishing Company.
- Schmuck, R. A. Facilitating School Renewal: The Role of Process Consultation. *Center for Educational Policy and Management University of Oregon* , 18(2), 59 - 64.
- Schmuck, R. A. (1976). Process Consultation and Organization Development. *Professional Psychology: Research and Practice* , 7 (4), 626 - 631.
- Silah, M. (2002). Sanayi İşletmelerinde Önemli ve Çağdaş Bir Gereksinim: Süreç Danışmanlığı Uygulamaları. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 143 - 168.
- Slavin, R. (1995). *Cooperative Learning: Theory, Research and Practice*. Boston: Allyn and Bacon.

Özgan, H., Akıncı, E. (2011). Okul süreç danışmanlığı ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

- Şimşek, Ş., T. Akgeçici, A., & Çelik, A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Adım Matbaacılık.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Töremen, F. (2002). Eğitim Örgütlerinde Değişimin Engel ve Nedenleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 185 - 202.
- Tunalı, N. (1999). İşletmelerde Yönetim Danışmanlığı Hizmetlerinin Kullanımı ve Türkiye'deki Uygulamasına Yönelik Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Uçar, G. (2007). Sağlık Kurumlarında Örgüt Geliştirme Çalışmaları (Mersin İli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.

Ek 1:**OKUL SÜREÇ DANIŞMANLIĞI ÖLÇEĞİ**

Faktör İsmi	Tamamen Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)	
1.Takım İçi Yönetsel Süreçler	1. Yaptığımız çalışmalarda herkes görevini aksatmamaya gayret eder.	1	2	3	4	5
	2.Ortak çalışmalarımızda sorunlarımızı hızlı ve etkili bir şekilde çözeriz.	1	2	3	4	5
	3. Yaptığımız çalışmalarda kararları birlikte alırız.	1	2	3	4	5
	4. Çalışmalarımız sırasında karşılaştığımız sorunlara alternatif çözüm yolları belirleriz.	1	2	3	4	5
	5. Çalışmalarımız sırasında öncelikle yapılması gereken işleri belirleriz.	1	2	3	4	5
	6. Çalışmalarımız sırasında görev ve sorumluluklar yeteneklere uygun olarak dağıtılır.	1	2	3	4	5
	7. Yaptığımız çalışmalarda herkes birbirinin emeğine saygı duyar.	1	2	3	4	5
	8. Birlikte yaptığımız çalışmalarda herkes demokratik davranır.	1	2	3	4	5
	9. Çalışmalarımızda herkes başarıyı takdir eder.	1	2	3	4	5
	10. Çalışmalarımızda herkes farklı görüşlerde mantık arar.	1	2	3	4	5
	11. Çalışmalarımızda herkes sorumluluk bilinci taşır.	1	2	3	4	5
	12. Çalışmalarımızda herkes paylaşmayı bilir.	1	2	3	4	5
2.Liderlik ve Otorite Süreçleri	13. Okulda güvene dayalı bir ilişki ortamı olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
	14. Okul yöneticilerinin hakkımdaki değerlendirmelerinden memnunum					
	15. Okul yöneticileri beni anlamaya çaba gösterir.	1	2	3	4	5
	16. Yönetimin yeterince demokratik olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	17. Okul yöneticimiz statüsünü baskı aracı olarak kullanmaz.	1	2	3	4	5
	18. Okul yöneticimiz bizleri verimli çalışmaya güdüler.	1	2	3	4	5
	19. Okul yöneticimiz yeni fikirlere açıktır.	1	2	3	4	5
	20. Okulumuzda çalışma ekiplerinin birbirine yardımcı ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
21. Okulumuzda çalışma ekiplerinin birbirine yardımcı ödüllendirilir.	1	2	3	4	5	
22. Çalıştığım okulda kendimi huzurlu hissediyorum.	1	2	3	4	5	
3.İletişim Süreçleri	23. Çalışma arkadaşlarımla duygu, düşünce ve bilgi paylaşımı konusunda sorun yaşamıyoruz.	1	2	3	4	5
	24. Çalışmalarımızda iş herkes tarafından iyi anlaşılır.	1	2	3	4	5
	25. Çalıştığım arkadaşlarımla elde ettiğimiz başarının kişisel başarımdan daha önemli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4.Gruplar- arası Süreçler	26. Okulumuzda çalışma ekipleri birbiri ile yarış halinde değildir.	1	2	3	4	5
	27. Okulumuzda çalışma ekipleri birbirleri ile iletişim halindedir.	1	2	3	4	5
	28. Okulumuzda çalışma ekipleri arasında bilgi ve fikir paylaşımı konusunda sorun yaşanmaz.	1	2	3	4	5
5.Bireysel Süreçler	29. Yaptığım işlerde kendimi başarılı buluyorum.	1	2	3	4	5
	30. Yapmam gereken işlerle ilgili yeterince sorumluluk alırım.	1	2	3	4	5