

Yönetim Fonksiyonlar?na Yönelik Tutum Ölçe?i

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2025). *Yönetim Fonksiyonlar?na Yönelik Tutum Ölçe?i*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=33429>

Özet

Yönetim Fonksiyonlarına Yönelik Tutum Ölçeği, Ç. Vatansever tarafından 1994 yılında hazırlanan bir yüksek lisans tezi kapsamında geliştirilmiş bir ölçme aracıdır. Bu ölçeğin temel amacı, çalışanların kurum içerisindeki çeşitli yönetim fonksiyonları ve uygulamalarına dair sahip oldukları tutum düzeylerini sistematik bir şekilde belirlemektir. Ölçek, özellikle insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamalarının çalışan algıları üzerindeki etkisini ve bu algıların örgütsel başarı üzerindeki potansiyel sonuçlarını inceleyen bir araştırmacının metodolojik gereksinimlerini karşılamak üzere tasarlanmıştır. Ölçek Geliştirme (Geliştirme) türünde sınıflandırılmı olup, psikometrik özelliklerine dair detaylı veriler (geçerlik ve güvenirlik katsayıları) orijinal kaynaktan açıkça belirtilmemiştir.

Ölçek, yönetimin temel süreçleri olan planlama, örgütlenme, yöneltme ve denetleme gibi işlevlere yönelik çalışanların duygusal ve bilişsel değerlendirmelerini ölçmeyi hedefler. Elde edilen veriler, örgütsel başarı düzeyleri ile ilişkilendirilerek, yönetim pratiklerinin etkinliğinin çalışan motivasyonu ve sadakati üzerindeki dolaylı etkisinin anlaşılmasına katkıda bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler

Yönetim Fonksiyonları, Tutum, Ölçek Geliştirme, İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Başarı, Yönetim Pratikleri.

Yazarlar

Çiğdem Vatansever

Amaç

Bu ölçeğin birincil amacı, çalışanların çalıştıkları kurumdaki yönetim fonksiyonları (planlama, organizasyon, liderlik ve kontrol) hakkındaki algıların ve bu fonksiyonlara yönelik geliştirdikleri olumlu veya olumsuz tutumları nicel olarak ölçmektir. Ölçek, özellikle yönetim uygulamalarının adil, şeffaf ve etkin olarak algılanıp algılanmadığını tespit etmeye odaklanmıştır.

İkincil olarak, ölçek, Vatansever'in 1994 tarihli yüksek lisans tezi kapsamında, ölçülen bu tutumların çalışanların genel örgütsel başarı düzeyleri üzerindeki belirleyici rolünü test etmek için bir araç olarak hizmet etmiştir. Bu sayede, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) stratejilerinin yeniden değerlendirilmesi için ampirik bir zemin oluşturulmuştur.

Yapı

Yönetim Fonksiyonlarına Yönelik Tutum Ölçeği, bireylerin örgütsel süreçlere ve yönetim kararlarına karşı geliştirdiği psikolojik yapıyı ölçmektedir. Bu yapı, genellikle yönetimin dört temel işlevi etrafında şekillenir:

Planlama ve Karar Alma: Kurumun hedeflerine ulaşma yolundaki stratejik yönlendirmelerine yönelik algılanan etkinlik.

Örgütlenme ve Koordinasyon: Birimlerin dağılımı, departmanlar arası uyum ve kaynak kullanımının rasyonelliğine yönelik tutum.

Yöneltilme ve Liderlik: Yöneticilerin iletişim becerileri, motivasyon sağlama yetenekleri ve adil liderlik pratiklerine yönelik algılar.

Denetim ve Değerlendirme: Performans değerlendirme sistemlerinin şeffaflığı ve geri bildirim mekanizmalarının yapıcı niteliğine yönelik tutumlar.

Ölçek, bu boyutlar aracılığıyla, çalışanın kurumun yönetim sistemine genel güvenini ve desteğini yansıtan çok boyutlu bir tutum skoruna ulaşmayı amaçlamaktadır.

Geçerlik

Ölçeğin orijinal kaynak referansında (Vatansever, 1994), geçerlik çalışmalarına dair spesifik istatistiksel veriler (örneğin, yapı geçerliği, kapsam geçerliği veya ölçüt bağımlı geçerlik katsayıları) sunulmamıştır.

Ancak, bir geliştirme ölçeği olması nedeniyle, ölçeğin kavramsal olarak ölçmek istediği yapıyı temsil edip etmediğini belirlemek amacıyla içerik geçerliği ve görünüş geçerliği çalışmaları yapılmış olması muhtemeldir. Akademik bir tez bağlamında, uzman görüşüne başvurma ve maddelerin ilgili yönetim fonksiyonları temsil etme düzeylerini kontrol etme gibi yöntemler kullanılabılır. Detaylı istatistiksel geçerlik bulgularına erişim için orijinal yüksek lisans tezi incelenmelidir.

Güvenirlilik

Orijinal kaynakta ölçeğin güvenirlik analizlerine (örneğin, Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı, test-tekrar test güvenirliği) ilişkin sayısal değerler eksiktir.

Tutum ölçeklerinin doğası gereği, ölçeğin iç tutarlılığı (Internal Consistency) yaygın olarak kullanılan Cronbach Alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. Bu katsayının, ölçeğin maddelerinin aynı yapıyı ne ölçüde tutarlı bir şekilde ölçtüğünü göstermesi beklenir. Güvenirlik değerlerinin mevcut olmaması, ölçeğin sonraki araştırmalarda kullanılmadan önce ek güvenirlik çalışmaları yapılması gerektirebilir.

Faktör Analizi

Ölçeğin bir geliştirmeye çalışması ürünü olması sebebiyle, Yönetim Fonksiyonlarına Yönelik Tutum Ölçeği maddelerinin altında yatan yapısal boyutları belirlemek amacıyla büyük ihtimalle Açılmayacağı Faktör Analizi (AFA) kullanılmaktadır.

Bu analiz, ölçeğin beklenen teorik yönetim fonksiyonları boyutlarıyla (Planlama, Örgütlenme, Yönelme, Denetleme) uyumlu alt faktörlere ayrılıp ayrılmadığını tespit etmek için kritik öneme sahiptir. Faktör yükleri ve özdeğerler gibi faktör analizi sonuçları, ölçeğin yapısal geçerliliğini destekleyen temel bulgular ve orijinal tezde bulunmaktadır.

Ölçek Bilgileri

Test Türü: Tutum Ölçeği (Geliştirme)

Format: Yüksek ihtimalle Likert tipi derecelendirme (Örneğin, 5'li veya 7'li Likert ölçeği: Kesinlikle Katılmıyorum - Kesinlikle Katılıyorum).

Mevcut Diller: Türkçe.

Popülasyon Grubu: Çalışanlar (Örgüt üyeleri).

Yaş Grubu: Yetkin iş gücü.

Popülasyon Detayları: Vatandaşların çalışmasıyla bağlamında, bu ölçek büyük olasılıkla Marmara Bölgesi'ndeki veya İstanbul'daki özel sektör çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Detaylı demografik bilgiler tezde yer almaktadır.

Test Metodolojisi: Öz bildirim (Self-Report) anketi. Katılımcılar, belirtilen yönetim pratiklerine yönelik kişisel görüşlerini ve duygularını ifade etmeleri istenmiştir.

Anahtar Kelimeler

Yönetim, Örgütsel Davranış, İKY Uygulamaları, Çalışan Algısı, Yüksek Lisans Tezi, Psikometri, Yönetim Fonksiyonları.

Yazarlar

Yazar ORCID Tanımlayıcı: Bilinmiyor.

Bağlantı E-posta Adresleri: Bilinmiyor.

Yazın Adresi: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (1994 yılı itibarıyla).

Yazınlar, Ücret ve Test Yılı

Yazınlar ve Kullanım Ücreti: Ölçek, akademik bir yüksek lisans tezi kapsamında geliştirildiği için, ticari olmayan akademik araştırmalarda kullanım genellikle kaynak gösterilerek serbesttir. Ticari kullanım için yazarın izni gerekebilir.

Test Yılı: 1994.

Kaynaklar

Vatansever, Ç. (1994). *İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarına yönelik tutumların örgüte bağlılığına etkisi* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yönetim Fonksiyonlarına Yönelik Tutum Ölçeği Maddeleri

ÖNEMLİ: Aşağıdaki ölçek maddeleri orijinal dilinde korunmalı ve hiçbir şekilde değiştirilmemelidir. Ölçek maddeleri orijinal kaynaktan açıkça belirtilmediği için, bu bölüm boş bırakılmamalıdır veya tezin incelenmesi gerekmektedir.