



YÖNETSEL OKURYAZARLIK ÖLÇEĞİ'NİN GELİŞTİRİLMESİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Engin YURDASEVER¹, Yahya FİDAN²

Öz

Yönetmel okuryazarlık, "bireylerin planlama, organize etme, liderlik ve karar verme gibi yönetim ile ilgili temel teknikler, yöntemler ve araçlar hakkındaki genel bilgi düzeyi" olarak tanımlanmaktadır. Bu araştırmanın amacı, bireylerin yönetmel okuryazarlık düzeyini ölçebilmek için geçerli ve güvenilir bir "Yönetmel Okuryazarlık Ölçeği" geliştirmektir. Bu amaçla örneklem olarak seçilen 358 üniversite öğrencisinden veri elde edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda 23 madde ve 5 faktörden oluşan bir ölçek yapısı doğrulanmış ve yapı geçerliği sağlanmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısının 0,708 olarak ölçülmesi ile ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ölçek ile alt boyutlar arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmış ve ölçek ile tüm alt boyutlar arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçları, geliştirilen Yönetmel Okuryazarlık Ölçeği (YOYÖ)'nin bireylerin yönetmel okuryazarlık düzeylerini ölçme amacıyla kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Okuryazarlık, Yönetmel Okuryazarlık, Ölçek Geliştirme, Geçerlik, Güvenirlik.
JEL Sınıflandırması: M10, M12, M19

DEVELOPMENT OF THE MANAGERIAL LITERACY SCALE: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Abstract

Managerial literacy is defined as "the level of knowledge of individuals about basic techniques, methods and tools related to management such as planning, organizing, leadership and decision making". The aim of this research is to develop a valid and reliable Managerial Literacy Scale to measure the administrative literacy level of individuals. For this purpose, data were obtained from 358 university students selected as a sample. As a result of the explanatory and confirmatory factor analyzes carried out to test the construct validity of the scale, a scale structure consisting of 23 items and 5 factors was confirmed and construct validity was ensured. The Cronbach's Alpha coefficient of the scale was measured as 0.708, and it was concluded that the scale was reliable. In addition, the correlation coefficients between the scale and sub-dimensions were calculated and it was seen that there was a positive and significant relationship between the scale and all sub-dimensions. The results of the research show that the Managerial Literacy Scale is a valid and reliable measurement tool that can be used to measure the managerial literacy levels of individuals.

Keywords: Literacy, Managerial Literacy, Scale Development, Validity, Reliability.
JEL Classification: M10, M12, M19

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Ordu Üniversitesi, enginyurdasever@odu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3853-2032

² Prof. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, yfidan@ticaret.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5012-3629

1. Giriş

Bilgi toplumu olarak nitelendirilen günümüzde bulunduğu konum ve yaptığı iş ne olursa olsun tüm bireylerin ve işletmelerin bilgi ihtiyaçları ve bilginin önemi giderek artmıştır. Böyle bir ortamda kişiler yeni bilgilere ulaştıkça ve bu bilgileri kendi örgütlerine aktarabildikleri ölçüde başarılı olabilmektedir. Dolayısıyla bilgi toplumunun gerektirdiği insan modeli bilgi insanıdır. Bilgi insanı, bilginin önemine, önceliğine ve gerekliliğine inanan bilgiyi kendi hayatında hâkim kılan, bilgiye dayalı olarak hareket eden ve bilgi düzeyini sürekli artırma eğiliminde olan kişidir (Fındıkçı, 2012:235).

Söz konusu bilgi ihtiyacı ve bilginin önemi yönetim alanında da kendini göstermektedir. Yönetim biliminde çeşitli kaynaklardan gelen bilgi birikimi, yöneticilerin örgütsel sorunları tanımlama, çözüm geliştirme ve sonuçları değerlendirebilme amacıyla ihtiyaç duydukları kavramlar, teknikler ve yöntemler konusunda kaynak oluşturmaktadır (Koçel, 2015:85). Profesyonel yöneticiler sahip oldukları bilgi düzeyini işletmelerin başarıya ulaşması için kullanmaktadır. Yöneticiler için yönetsel başarının ölçütü budur.

Günümüzde işletmelerin faaliyet gösterdikleri ortamlar hızla değişmekte bunun sonucunda işletmeler arası rekabet de hızla artmaktadır. Bu durum işletmeleri, çalışanların herhangi bir konudaki bilgi düzeyleri üzerinde odaklanmaya yöneltmiştir (Çetinkaya, 2009:220). Birçok endüstride kilit karar verici pozisyonunda olan yöneticiler için bilgi düzeyi son derece önemlidir. Özellikle karar verme sürecinde bilginin rolü çok büyüktür. İşte bu noktada işletmelerde karar verici pozisyonunda bulunan her düzeyde yöneticinin yönetsel konulardaki bilgi düzeyi öne çıkmaktadır. Bu çalışmada yöneticilerin genel anlamda yönetim konusundaki bilgi düzeyi “yönetsel okuryazarlık” olarak ifade edilmiş ve bu bölümden itibaren yönetim bilgisi yerine yönetsel okuryazarlık ifadesi kullanılmıştır.

21. yüzyılda işletmelerin içinde bulunduğu ve VUCA¹ olarak ifade edilen değişen ve karmaşık dünya nedeniyle belirli yetkinliklere sahip kişilerce yönetilmesi gerekmektedir. Yönetsel yetkinlikler, yönetim performansını iyileştirmek için gerekli bir dizi motivasyon, kişisel özellik, yetenek, bilgi ve değer toplamından oluşmaktadır. Bu nedenle, bu yönetsel yetkinlikleri belirlemek işletmelerde rekabet avantajı elde etmek için değerli bir kaynak haline gelmektedir (Gamarra vd., 2019:1). Yönetsel yeterliliğin bir alt boyutu olan yönetsel okuryazarlığın ölçülmesi yönetimin etkinliği ve yöneticilerin yeterliliğinin değerlendirilmesi açısından gerekli görülmektedir. Öte yandan yönetsel okuryazarlığın ölçülmesi ile elde edilen sonuçlar özellikle insan kaynaklarını ilgilendiren eğitim, performans değerlendirme, kariyer yönetimi ve yönetici yedekleme gibi faaliyetler için de önemli bir girdi sağlamaktadır. Bu nedenle yönetsel okuryazarlığın ölçülmesi konusu giderek önem kazanmaktadır. Bu sebeple bu çalışmada yönetsel okuryazarlığı ölçebilecek bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda elde edilen veriler ve yapılan analizler sonucunda geliştirilen Yönetsel Okuryazarlık Ölçeği (YOYÖ)’nin bireylerin yönetsel okuryazarlık düzeylerini ölçme amacıyla kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu ortaya konmuştur.

2. Literatür Özeti

Yönetim, işletme amaçlarının etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için işbirliği içindeki insan gruplarının faaliyetlerinin planlanması, örgütlenmesi, yürütülmesi, koordinasyonu ve kontrol edilmesiyle ilgili tüm çabaları kapsamaktadır (Dinçer ve Fidan, 2016:20). Bu çabaların başarılı olabilmesi için seviyesi ve fonksiyonu ne olursa olsun yönetim konusunda bilgi ve yetkinliğe sahip bireylere ihtiyaç bulunmaktadır.

Yönetimle ilgili çalışmalarda çoğunlukla bireylerin işletmedeki rolleri gereği sahip olması gereken genel özellikler incelenmiş ve bu özelliklere genel bir ifade ile “yetkinlik” adı verilmiştir.

¹ VUCA; volatility, uncertainty, complexity ve ambiguity kelimelerinin baş harflerinden oluşan bir kısaltmadır ve oynak, belirsiz, karmaşık ve muğlak ortamları tanımlamak için kullanılmaktadır.

Yetkinlikler yönetim kademelerindeki yöneticiler için gerekli olduğunda ise bu yetkinliklere çoğunlukla “yönetmel yetkinlikler” adı verilmiştir (Abraham vd., 2001:842). Whiddett ve Hollyford (2003), yönetmel yetkinlikleri “bireylerin işletme içindeki görevleri etkin bir şekilde yerine getirmesini sağlayan davranışlar dizisi” olarak tanımlamaktadır.

Yönetmel yetkinlikler, yöneticilerin işletmelerde yönetim ile ilgili işlerde daha iyi performans göstermelerini sağlayan bilgi düzeyi, yetenek ve becerilerdir (Çetinkaya, 2009:220). Görüldüğü gibi yönetmel yetkinlik, yönetmel bilgi ve becerileri kapsayan geniş kapsamlı bir ifadedir. Halbuki bu çalışmada yönetmel yetkinliğin unsurlarından biri olan yönetmel bilgi okuryazarlığına odaklanılmaktadır.

Kuşkusuz işletmeler örgütsel başarı için yöneticilerinin sahip oldukları yönetmel okuryazarlık düzeyi ile her zaman ilgilenmek zorundadırlar. Çünkü bireylerin bilgi ve becerilerinin maddi olmayan işletme varlıklarından biri olduğu ve bunun bir firmanın entelektüel sermayesinin önemli bir bileşenini temsil ettiği yaygın olarak kabul edilmektedir (Grant, 1996).

Alvarez ve Busenitz (2001)'e göre, yönetmel okuryazarlık örgütsel süreçleri olumlu etkilemektedir. Bu okuryazarlık düzeyi işletmelerdeki pek çok sürecin de olumlu yönde ilerlemesini sağlayarak örgüt performansını geliştirir, rekabet avantajı sağlar (Henderson ve Cockburn, 1994). Yönetmel okuryazarlık hem işletmenin misyon ve vizyonuna ulaşmak hem de iş performansını geliştirmek için önemli yapı taşlarından birisidir. Ancak bireylerin yönetmel bilgiye sahip olup olmadığını anlamının kaçınılmaz yolu yönetmel bilgi düzeyini ölçmektir. Yönetmel bilgisinin ölçülebilmesi ve düzeyinin tespit edilmesi örgütsel işleyiş içinde planlama ve kontrol işlevlerinin sağlıklı olabilmesi için önemli bir veri elde edilmesinin sağlamaktadır (Chia ve Holt, 2008:142).

Yönetmel bilgi düzeyinin ölçülmesi, işletmenin performans yönetimi sürecine de çok değerli bir katkı sağlar. Örneğin bu ölçüm ile elde edilen veriler çalışanların mevcut rollerindeki bilgi ihtiyaçlarının belirlenmesi, gelişiminin ve işletme içindeki ilerlemelerinin planlanmasında kullanılabilir. Ayrıca işlemlerin çalışanların bilgi düzeyini görmesinin yanı sıra hem mevcut hem de gelecekteki bilgi ihtiyaçlarını karşılamak için ele alınması gereken bilgi boşlukları hakkında değerli bilgiler sağlayabilir (Krajcovicova vd., 2012). Bu sebeple yönetmel bilgi ölçülebilir olmalı ve bir yönetici yeterliliğinin parçası olarak değerlendirilmelidir. Bunun için de güvenilir ölçüm araçlarına ihtiyaç bulunmaktadır. İşte bu çalışmada yönetim bilgisini ölçebilecek bir ölçüm aracı geliştirilmiş ve ölçülen yönetmel bilgi düzeyi “yönetmel okuryazarlık” olarak ifade edilmiştir.

Yönetmel literatürü incelendiğinde bir yöneticinin varlık nedeni olarak işletmede planlama, örgütlenme, yürütme, koordinasyon ve kontrol faaliyetlerini yerine getirmek gösterilmektedir (Dinçer ve Fidan, 2017:49). Bunun yanında işletmeye liderlik etme, optimal karar alma, işletme amaçlarını gerçekleştirme, işletme politikalarını sürdürme (Ertürk, 2018) ve bunu yaparken de geçmişten bugüne oluşmuş yönetim ile ilgili bilgi birikimini kullanma sorumluluğu bulunmaktadır.

Günümüzde pek çok alanda sahip olunan bilgi düzeyini ifade etmek için okur yazarlık kavramı kullanılmaktadır. Hatta bu kavram her geçen gün yeni terimlerle birleşmekte (finansal, görsel, yeni medya, müzik, matematik, sağlık, fen, dijital, ekonomi, enerji, duygusal, hukuk, istatistik, çevre vb.) anlam sahasını genişletmektedir (Kurudayıoğlu ve Tüzel, 2010). Bu çalışma ile yönetmel okuryazarlık kavramı da günümüzde bireylerin kazanması gereken temel becerilerden birisi olarak literatürdeki yerini almaktadır. Çünkü bir örgüt çatısı altında olsun ya da olmasın birden fazla kişinin bulunduğu her yerde yönetimden söz etmek mümkündür. Bu yüzden insan, kaynak, para ya da zaman gibi unsurları yönetme ihtiyacı tüm bireyler için gerekli bir olgudur. Bu çalışmada geliştirilmek istenen ölçeğe ilişkin veri toplama sürecinde evren olarak meslek yüksekokulu öğrencilerinin seçilmesinin sebebi budur. Her ne kadar yönetmel okuryazarlık düzeyinin bir işletmede yönetim pozisyonunda bulunanlar için gerekli bir özellik olduğu ifade edilse de herhangi bir alanda meslek hayatının içinde bulunan ve hangi alanda eğitim alırsa alsın bireylerin çeşitli kaynakları yönetme ihtiyacı evrensel olmakta ve bu ihtiyaç kişinin meslek eğitimi almaya başladığı süreçten meslek hayatının sonuna kadar devam etmektedir.

Okuryazarlık kavramı, Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından “okuryazar olma durumu” olarak ifade edilmektedir. Halbuki bu kavram günümüzde okuyabilme ve yazabilmenin de ötesinde bir durumu ifade etmektedir. Bugün okuryazarlık kavramı, bireyin yaşamı içerisindeki nesnelere, durumları ve olayları algılayabilmesi, anlayabilmesi ve bunlar arasındaki ilişkilere bir anlam atfedebilmesi ile ilişkilendirilmektedir (Aşıcı, 2009). Dolayısıyla okuryazarlık denildiğinde, okuma ve yazma eyleminden daha fazlası anlaşılmalı ve söylenildiği yer ve zamana göre farklılık gösterebileceği unutulmamalıdır.

Kuşkusuz yönetsel okuryazarlık kavramının net olarak tanımlanması önem arz etmektedir. Yönetim literatüründen elde edilen bilgiler ışığında yönetsel okuryazarlık kavramını; “*bireylerin planlama, organize etme, liderlik ve karar verme gibi yönetim ile ilgili temel teknikler, yöntemler ve araçlar hakkındaki genel bilgi düzeyi*” olarak tanımlanmak mümkündür. Yönetsel okuryazarlık kavramını, yönetsel kavram bilgisi, yönetsel kavramlar hakkında iletişim kurma becerisi, örgütleri yönetmek için gerekli olan bilgi, uygun yönetsel kararlar verme becerisi ve gelecekteki yönetsel kararlar için etkin planlama yapabilme gibi unsurları da içerecek şekilde ele almak mümkündür.

Yönetsel açıdan okuryazar bireylerin, işletmelerde etkin bir rol üstlenmesi, işletme başarısında önemli bir paya sahip olması, işletme kaynaklarını verimli bir şekilde yönetmesi, karar alma süreçlerinde başarılı olması ve böylece işletmelerin daha verimli çalışmasına katkı sağlaması beklenmektedir. Yönetsel okuryazar bireylerin işletmeler üzerinde göstereceği bu olumlu etki aynı zamanda ülke ekonomilerinin de etkinliğinin artırılması için önemli bir fırsat olarak görülmektedir. Ancak daha önce de ifade edildiği gibi bunun için öncelikle yönetsel okuryazarlık düzeyini ölçecek bilimsel ölçüm araçlarına ihtiyaç vardır ve bu çalışmanın amacı da bu amaçla tasarlanmış bir ölçüm aracını geliştirmektir. Ölçek geliştirme süreci ile ilgili bilgiler ve ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizi sonuçları sonraki bölümde ele alınmıştır.

3. Metodoloji

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı bireylerin planlama, organize etme, liderlik ve karar verme gibi yönetim ile ilgili temel teknikler, yöntemler ve araçlar hakkındaki bilgi düzeyini ölçmek amacıyla bir ölçek geliştirmektir.

Bu araştırmanın gerek yönetsel okuryazarlık kavramını ampirik olarak ele alarak önemli bir boşluğu doldurması, gerekse yöneticilerin, yönetici adaylarının ve yönetim eğitimi almış bireylerin yönetsel okuryazarlık düzeylerinin ölçülmesinde kullanılabilecek bir ölçek geliştirmesi açısından çok önemli olduğu düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Örnekleme

Bu araştırmanın evreni yönetim konusunda en az bir ders almış üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırma evreninin çok büyük olması nedeniyle araştırmada kolayda örnekleme tekniği ile örneklem seçme yoluna gidilmiştir. Kolayda örneklemede ana kütle içerisinde seçilecek örneklem, araştırmacının kendi yargılarına belirlenmektedir. Bu yolla ana kütle içerisinde daha kolay, hızlı ve ekonomik bir şekilde veri toplamak mümkündür. Araştırma evreni içerisinde bu teknik ile Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda yönetim ile ilgili en az bir ders almış üniversite öğrencileri seçilmiştir. İlgili birimdeki tüm programların müfredatında en az bir yönetim dersi olması sebebiyle aktif öğrencilerin tamamı örnekleme dahil edilmiştir. Söz konusu birimde 2021-2022 bahar yarıyılı itibarıyla ders kaydı yaptırmış aktif öğrenci sayısının 668 olduğu tespit edilmiştir.

Ölçek geliştirme çalışmalarında örnekleme oluşturacak katılımcı grubun sayısının belirlenmesi önemli bir konudur. Literatürde çoğunlukla bu sayının ortalama 300-400 kişiden oluşması önerilmektedir (Atılğan, Kan ve Aydın, 2017). Bunun yanında örneklem sayısının, ölçek formundaki ifadelerin en az beş ile on katı kadar olması gerektiğine ilişkin öneriler de bulunmaktadır (Child, 2006:50). Tabachnick ve Fidell (2007) ise 200 örneklemin, faktör analizi sonucunda güvenilirliği

yüksek faktörlere ulaşmak için yeterli bir sayı olduğunu ifade etmişlerdir. Bu araştırmada kullanılan ölçekteki taslak madde sayısı 57 olduğundan madde sayısının en az beş katı olan 285 kişilik bir örneklem sayısının da üzerinde katılımcıya ulaşılması hem Çokluk vd. (2012)'ne göre hem de Tabachnick ve Fidell (2007)'in kriterlerine uygun kabul edilmektedir. Dolayısıyla bu araştırmada kendisinden veri toplanan örneklem sayısının 375 olması örneklem büyüklüğünün iyi düzeyde ve faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

3.3. Yöntem

Bu araştırmanın amacı bireylerin yönetsel bilgi düzeylerini belirlemeye yönelik bir ölçme aracı geliştirmektir. Burada bireyler hakkında doğru bir değerlendirme yapmak ve doğru kararlar verebilmek için bu kararların dayandığı ölçüm sonuçlarının doğru olması, ölçüm aracının ise geçerli ve güvenilir olması gerekir (Ercan ve Kan, 2004). Bu amaçla araştırmada nicel araştırma desenlerinden tarama modeli kullanılarak bilimsel ölçek geliştirme süreci gerçekleştirilmiştir. Burada sözü edilen tarama çalışmalarında var olan bir durum olduğu gibi ortaya konularak, kişiler veya durumlar kendi koşulları içerisinde ele alınır ve sonuçlar nicel olarak betimlenir. Araştırmada betimsel tarama modelleri içerisinde yer alan genel tarama modeli benimsenmiştir. Genel tarama modeli, evrenin tamamı ya da evren içerisinde seçilen bir örneklem üzerinde tarama yaparak evren hakkında genel bir yargıya varmak için uygulanan bir modeldir (Karasar, 2008).

Bu araştırmaya başlamadan önce gerekli etik kurul izni alınmış ve uygulamaya daha sonra başlanmıştır. Ölçek geliştirme sürecinde bilimsel ölçek geliştirme adımları takip edilmiştir. Literatürde genel olarak ölçek geliştirme aşamaları "ölçek amacının ve kapsamının belirlenmesi, madde havuzunun oluşturulması, havuzdaki maddeler hakkında uzman görüşünün alınması, pilot uygulamanın gerçekleştirilmesi ile güvenilirliğin ve geçerliğin test edilmesi" olarak ifade edilmektedir (Erkuş, 2017; Güler, 2019). Bu çalışmada DeVellis (2016) tarafından açıklanan ve genel kabul gören ölçek geliştirme basamakları izlenmiştir. Bu basamaklar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

3.3.1. Soru Havuzunun Oluşturulması

Bu makalenin yazarları yönetim literatürüne dayalı olarak toplam 79 taslak maddeden oluşan bir madde havuzu hazırlamıştır. Ölçekte yer alan taslak ifadelerin tümü, yönetsel okuryazarlık kavramının bir gereği olarak, yönetim literatürü ile ilgili tüm genel bilgileri kapsayacak şekilde oluşturulmuştur. Ölçeğin nihai madde sayısına önceden karar vermenin mümkün olmaması sebebiyle olabildiğince çok madde hazırlamak hedeflenmiştir. Ölçek için hedeflenen madde sayısının 3 ya da 4 katı kadar madde havuzu oluşturmak literatürde kabul gören ölçüttür (DeVellis, 2016).

3.3.2. Uzman Değerlendirmesi

Tasarlanan ölçeğin pilot uygulamasına geçilmeden önce, uzman değerlendirmesine başvurularak ölçeğin kapsam geçerliliğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Kapsam geçerliliğinin amacı, tasarlanan ölçeğin maddelerinin ölçülmesi hedeflenen kavramsal yapıyı temsil edip etmediğini belirlemektir. Bu sebeple ölçek maddelerinin açıklık, anlaşılabilirlik ve örnek kütleye uygunluk gibi kriterlere göre uzmanlar tarafından genel olarak değerlendirilmesi gerekmektedir (Allen ve Yen, 2002). Ancak maddeler bu aşamaya geçmeden önce yazım hatası, basitlik, yazım kuralları, anlaşılabilirlik ve akademik dile uygunluk gibi çeşitli kriterler açısından iki akademisyen tarafından gözden geçirilmiş ve düzeltilmiştir.

Ardından madde havuzunda yer alan 79 madde hakkında anlam, açıklık, anlaşılabilirlik ve kapsam açısından değerlendirilmek üzere uzman görüşlerine başvurulmuştur. Oluşturulan bu maddeler için yönetim alanında çalışan 6 öğretim üyesi ve özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışan 2 yönetici olmak üzere toplam 8 kişiden görüş alınmıştır. Bu kapsamda her uzmanın ölçeğin her bir maddesi için Davis (1992) Metodu'na göre kendisine uygun bir seçeneği seçmesi istenmiştir. Buna göre her bir madde için "madde hafifçe gözden geçirilmeli" veya "madde uygun" seçeneklerini işaretleyen

uzmanların sayısı toplam uzman sayısına bölünmüş ve bu oranının %80'in altında kaldığı maddeler soru havuzundan çıkarılmıştır. Bu işlem sonucunda 57 maddelik taslak ölçek oluşturulmuştur.

3.3.3. Veri Toplama Aracı

Taslak haline getirilen ölçekte ifadelerin bazıları olumsuz niteliktedir. Ölçekte 45 olumlu madde, 12 olumsuz madde olmak üzere toplam 57 madde bulunmaktadır. Analiz öncesi olumsuz maddeler ters kodlanarak analize dahil edilmiştir. Olumsuz maddelerin ters kodlanmasından sonra ölçekten elde edilen puan bireylerin yönetsel okuryazarlık düzeyini göstermektedir. Dolayısıyla bu puan arttıkça bireylerin yönetsel okuryazarlığın düzeyinin daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Ölçekte söz konusu maddeler için "(1) Kesinlikle Katılmıyorum ile (5) Kesinlikle Katılıyorum" arasında belirlenen seçeneklerden oluşan beş basamaklı Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır.

3.3.4. Etik İzni

Bu araştırmanın etik izni Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 28.04.2022 tarih ve 2022-77 sayılı kararı ile alınmıştır.

3.3.5. Pilot Uygulama ve Verilerin Analizi

Ölçek geliştirme çalışmalarında uzman görüşünden geçen ölçeğin küçük bir örneklem grubuna uygulanarak pilot çalışması yapılmalıdır. Bu çalışma ile maddelerin ölçek ile uyumuna ve ölçeğin iç geçerliği konusunda bilgi elde etmek amaçlanır (Seçer, 2015:59). Pilot çalışma için örneklem büyüklüğü konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Şeker ve Gençdoğan (2014:4-5)'a göre hedef kitleyi temsil eden 30 ila 50 arasında katılımcının seçilmesi yeterlidir.

Bu çalışmada uzman görüşleri sonrasında oluşturulan 57 maddelik taslak ölçek, demografik bilgilerin de eklenmesi suretiyle anket formuna dönüştürülmüş ve pilot uygulama amacıyla Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören ve yönetim ile ilgili en az bir ders almış 120 öğrenciye uygulanmıştır. Pilot uygulama formu 2022 yılı mayıs ayında araştırmacı tarafından katılımcılara elden ulaştırılarak uygulanmıştır. Anket formu oluşturulurken teoride aynı faktör altında olması planlanan maddeler bir arada verilmemiş, pilot anket formunda maddeler rastgele sıralanmıştır.

Pilot uygulama sonucunda ölçeğin içsel tutarlık seviyesini düşüren 3 madde değerlendirme dışı bırakılmış ve kalan 54 maddenin güvenilirlik ve geçerlik testlerinde kullanılabileceği değerlendirilmiştir. Pilot uygulama sonucunda ortaya çıkan nihai taslak ölçeğin toplam madde sayısı 54'tür. Ölçekte 5'li Likert tipi derecelendirme kullanıldığından katılımcıların bu ölçekte alabilecekleri en yüksek puan 270, en düşük puan ise 54 olacaktır. Ancak bu tür bir puanlamanın yapılabilmesi için analizlere başlamadan önce olumsuz maddelerin dönüştürülmesi gerektiği unutulmamalıdır.

4. Bulgular

Pilot uygulama sonucunda elde edilen nihai taslak ölçek, örneklem içinden kendisine ulaşılabilen 375 kişilik örneklem grubuna uygulanmıştır. Katılımcılar tarafından cevaplanan 17 anket formu değerlendirmeye uygun bir şekilde doldurulmadığından analiz dışı bırakılmıştır. Değerlendirmeye uygun bulunan 358 anket formundan elde edilen veriler ise istatistiki analizlere tabi tutulmuştur. Öncelikle katılımcıların demografik bilgileri, ardından ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Bununla birlikte ölçeğin yapı geçerliğinin test edilmesi amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Son olarak ise ölçeğe ilişki tanımlayıcı istatistikler açıklanmış, nihai güvenilirlik analizi yapılmış ve ölçeğin boyutları arasındaki korelasyon değerleri test edilmiştir. Bu analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sıralanmıştır.

4.1. Demografik Bilgiler

Anket formunun uygulanması sonucunda elde edilen ve 358 katılımcıya ilişkin bilgiler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

	Değişkenler	N	%
Cinsiyet	Kadın	213	59,5
	Erkek	145	40,5
Yaş	18-19	90	25,1
	20-21	193	53,9
	22-23	54	15,1
	24 ve üzeri	21	5,9
Program	Aşçılık	67	18,7
	Halkla İlişkiler ve Tanıtım	60	16,8
	İşletme Yönetimi	47	13,1
	Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	102	28,5
	Turizm ve Otel İşletmeciliği	27	7,5
	Yerel Yönetimler	55	15,4
Sınıf	1. Sınıf	180	50,3
	2. Sınıf	178	49,7

Tablo 1’de araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin demografik bilgilerine yer verilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde öğrencilerin yarısından fazlasının kadın (%59,5) ve 20-21 yaş aralığında (%53,9) olduğu görülmektedir. En çok katılımcının olduğu program ise Muhasebe ve Vergi Uygulamaları (%28,5) programıdır. Ayrıca katılımcıların yarısı 1. sınıf (%50,3) diğer yarısı ise 2. sınıf (%49,7) öğrencilerinden oluşmaktadır.

4.2. Güvenirlilik Analizi

Araştırmalarda güvenilirlik analizinin faktör analizinden sonra mı yoksa önce mi yapılacağı konusunda farklı görüşler mevcuttur (Şencan, 2005). Bu çalışmada araştırmanın hem öncesinde hem de sonrasında güvenilirlik ölçümlerinin ayrı ayrı yapılmasına karar verilmiştir. Araştırmada güvenilirliğin test edilmesinde SPSS 21.0 paket programı yardımıyla Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Faktör analizinden önce ölçeğin iç tutarlılığının incelenebilmesi için 54 madde ile yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’s Alpha değerinin 0,735 olduğu görülmüştür. Bu değer 0,70’in üzerinde olması verilerin güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (Cronbach, 1951). Faktör analizlerinden sonra yapılan güvenilirlik analizi sonucu ise ilgili bölümde belirtilmiştir.

4.3. Faktör Analizi

Ölçekten elde edilen verilerin güvenilir olduğunun test edilmesinden sonra ölçeğin geçerlik çalışmalarına geçilmiştir. Bir ölçeğin yapı geçerliğinin test edilebilmesi için faktör analizinin yapılması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2010). Bu sebeple 54 maddeden oluşan Yönetmel Okuryazarlık Ölçeği (YOYÖ)’nin yapı geçerliğinin ilk adımı olarak faktör sayısını tespit etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizine başvurulmuştur. Açıklayıcı faktör analizi yapılırken varimax döndürme ile temel bileşenler analizi kullanılmıştır.

Ancak bir veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için öncelikle iki testin gerçekleştirilmesi gerekir. Bunlardan ilki Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Testi diğeri ise Bartlett Küresellik Testidir. Faktör analizine uygunluk için KMO test değerinin 0,70’in üzerinde olması, Bartlett testine ilişkin p değerinin ise 0,05’in altında olması gerekmektedir (Çömlekçi ve Başol, 2019; Büyüköztürk, 2010).

Bu gerekliliğin sağlanıp sağlanmadığının test edilebilmesi için yine SPSS 21.0 paket programı yardımıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testleri yapılmıştır. Ölçüm sonucunda KMO testi değerinin 0,831, Bartlett testi ki kare değerinin ise 1.845,202 (df=300, p=,000) olduğu tespit edilmiştir. KMO değerinin 0,80’in üzerinde, Bartlett testi p değerinin ise 0,05’in altında olması veri setinin faktör analizi yapmak için uygun olduğunu (Kalaycı, 2008) göstermektedir. İlgili testlere ilişkin sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Ölçeğe İlişkin KMO ve Bartlett Test Sonuçları

KMO Örneklem Yeterliği Testi		0,831
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare	1.845,202
	Serbestlik derecesi	300
	p	,000

Tablo 2 incelendiğinde KMO testi ile Bartlett test sonuçlarına göre veri setinin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. Açıklayıcı faktör analizine uygunluğunun test edilmesinden sonra, yine SPSS 21.0 paket programı yardımıyla açıklayıcı faktör analizi işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu analize ilişkin sonuçlar sonraki bölümde açıklanmıştır.

4.3.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizi, aynı niteliği ölçen maddeleri bir araya toplayarak az sayıda faktör ile ölçme aracının yapısını açıklamayı amaçlayan bir tekniktir (Büyüköztürk, 2010). Açıklayıcı faktör analizi genellikle ilk defa geliştirilen ölçeklerde ölçeğin tek ya da çok boyutlu olma durumunu belirlemek amacıyla yapılmaktadır (Şencan ve Fidan, 2020:643). Açıklayıcı faktör analizi sonucunda aynı faktörü ölçen maddeler bir araya gelir ve bir faktör grubunu oluşturur. Ancak bunun için bir maddenin minimum faktör yükü değerine sahip olması gerekir. Minimum faktör yükü değerinin ne olması gerektiği ise seçilen örneklemin büyüklüğü ile ilişkilidir. Örneğin en düşük faktör yükünün 0,30 olarak belirlenebilmesi için en az 350 kişilik, 0,40 olarak belirlenebilmesi için en az 200 kişilik örneklem büyüklüğüne ihtiyaç duyulmaktadır (Şencan, 2005).

Bu çalışmanın örneklemini 358 kişiden oluşturduğundan dikkate alınacak en düşük faktör yükü 0,30 olarak belirlenmiştir. Bu sebeple faktör yükleri 0,30 ve altında kalan maddeler sırayla analizden çıkarılmıştır. Ayrıca birden fazla faktörde yer alan ve bu faktör değerleri arasında 0,10 puandan daha az fark bulunan maddeler de -ki bu maddelere binişik madde adı verilmektedir- analiz dışı bırakılmıştır.

Bu kriterlerin uygulanması ile gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Ölçeğe İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	1	2	3	4	5
M1. İşletme amaçlarının gerçekleştirilmesi için bu amaçların örgüt üyelerinin büyük çoğunluğu tarafından benimsenmiş olması gerekir.	,713				
M2. Bir işletmede etkinliğin sağlanabilmesi için arzu edilen sonuçlar ile gerçekleşen sonuçlar arasında tutarlılık olması gerekir.	,669				
M3. İşletme sürekliliğinin sağlanabilmesi için dış çevredeki değişikliklerin takip edilmesi ve gerekli uyumun sağlanması gerekir.	,596				
M4. Yönetim, sosyal bir bilim dalı olması sebebiyle insanlardan oluşan her türlü örgüt için gereklidir.	,521				
M5. Etkili bir denetim için planlama hedeflerinin tutarlı olması gerekir.	,518				
M6. Yetki devri sayesinde karar verme hakkı elde eden çalışanların performansı artar.	,501				
M7. Örgütler yeterli nitelik ve nicelikte insan kaynağına sahip değilse, işletme araç-gereçlerinin eksiksiz olması başarı için yeterli değildir.	,461				
M8. Örgütlerde yetki, bir yöneticinin kendisine değil sahip olduğu unvana aittir.	,458				
M9. Çalışanlar bir işten beledikleri ödülü elde edemezlerse iş tatminsizliği yaşamaları kaçınılmazdır.	,322				
M10. Bir örgütü yönetebilmek için yetki ve otoriteye ihtiyaç vardır.	,766				
M11. Yönetim fonksiyonlarının temelini ve başlangıcını planlama oluşturur.	,638				
M12. Yönetim, gelişmelerden etkilenen ve geleceği etkileyen dinamik bir sistemdir.	,630				
M13. Yöneticiler astları ilgilendiren kararların alınmasında onların ihtiyaç, düşünce ve isteklerini dikkate almalıdır.	,602				

Tablo 3 (Devamı): Ölçeğe İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	1	2	3	4	5	
M14. Yöneticiler yetki devrini çoğunlukla kendi otoritelerini azaltan bir unsur olarak görür.			,713			
M15. İşletmeler birer açık sistem olduğundan dış çevrede meydana gelen değişimlere karşı tepkisizdir. (-)			,700			
M16. Tecrübeli ve yetenekli çalışanlara verilen görevlerin, yapıp yapılmadığının denetlenmesine gerek yoktur. (-)			,673			
M17. Liderin görev tanımına ihtiyacı yoktur.			,559			
M18. Yöneticiler farklı yönetsel düzeylerde (üst, orta, alt) olsalar da aynı yetki ve sorumluluğa sahiptirler. (-)			,493			
M19. Hızlı karar almak isteyen örgütlerde tüm kararlar tek bir üst yönetici tarafından alınmalıdır. (-)				,692		
M20. Yönetimde planlamaya çok zaman harcamaktansa doğrudan harekete geçmek her zaman avantaj sağlar. (-)				,682		
M21. İşletmeler rekabet üstünlüğü sağlamak için kendi temel yeteneklerine odaklanmalı, diğer hizmetleri dışardan temin etmelidir.				,647		
M22. Günümüzde “bilgi” çıktısının katma değeri, “fiziksel” çıktıdan daha yüksektir.				,335		
M23. Lider, emir ve talimat vermeden de astlarına istek ve yüksek motivasyonla iş yaptırabilir.					,631	
M24. İşletmeler sadece değişime ayak uydurmakla kalmayıp geleceği de tahmin ederek değişimi yönetebilmelidir.					,607	
M25. Bir yöneticinin sahip olması gereken beceriler örgütte hangi kademe/seviyede bulunduğuyla bağlı olarak değişir.					,466	
Açıklanan Öz Değer (Varyans)		%12,82	%9,79	%9,21	%7,42	%6,36
Açıklanan Toplam Öz Değer (Varyans)						%45,62

Gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucunda, hem faktör yükü 0,30 ve altında kalan hem de birden fazla faktörde yer alan ve bu faktör değerleri arasında 0,10 puandan daha az fark bulunan toplam 29 madde analiz dışı bırakılmıştır. Analiz dışı bırakma işlemi her bir madde analizden çıkarıldıktan sonra analiz dışı bırakılması yolu ile yapılmıştır. Tablo 3 incelendiğinde geriye kalan toplam 25 maddenin 5 faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre söz konusu faktörler altında sırasıyla 9, 4, 5, 4 ve 3 madde yer almaktadır. Ölçeğin faktör yük değerlerinin 0,322 ile 0,766 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca öz değeri 1’den büyük söz konusu 5 faktörden 1.sinin varyansın %12,82’sini, 2.sinin %9,79’unu, 3.sünün %9,21’ini, 4.sünün %7,42’sini ve 5.sinin %6,36’sını açıkladığı tespit edilmiştir. Buna göre söz konusu 5 faktör ölçekteki toplam varyansın %45,62’sini açıklamaktadır.

4.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yönetmel Okuryazarlık Ölçeği (YOYÖ)’ne ilişkin maddelerin faktörler arasındaki dağılımını görmek ve ölçek yapısını oluşturmak için yapılan açıklayıcı faktör analizinden sonra ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, açıklayıcı faktör analizi sonrası ortaya çıkan yapının doğrulanması amacıyla yapılmaktadır. Bu amaçla AMOS 21.0 paket programı kullanılarak açıklayıcı faktör analizi sonucu oluşan 5 faktörlü ve 25 maddeden oluşan yapıya doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda bazı indekslerin kabul edilebilir ölçütlerin altında çıkması sebebiyle model uyum indekslerini düşüren 8. ve 22. maddeler sırayla analiz dışı bırakılarak analiz tekrar edilmiştir. Kalan 23 madde ile tekrarlanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen model uyum indeksleri Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde, gerçekleştirilen analiz sonucunda; χ^2/df değerinin 3’ten küçük olması iyi uyumu (Sümer, 2000:68), RMR/SRMR değerinin 0,08’den küçük olması kabul edilebilir uyumu, RMSEA değerinin 0,05’den küçük olması iyi uyumu (Çokluk vd., 2012:272), GFI değerinin 0,90’ın üzerinde olması iyi uyumu (Kline, 2011), NFI değerinin 0,80’in üzerinde olması kabul edilebilir

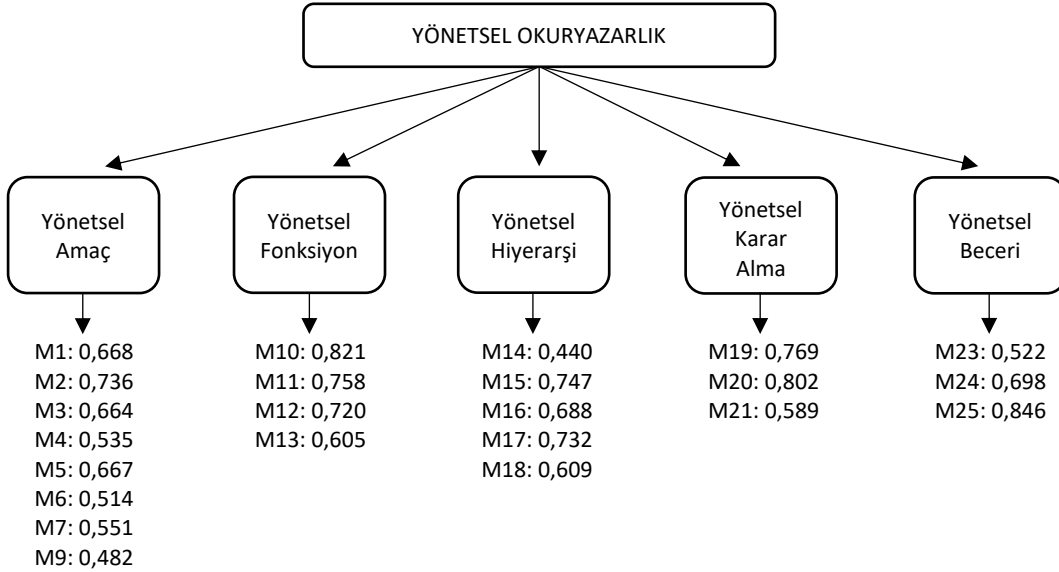
uyumu (Yaşlıoğlu, 2017), IFI değerinin 0,90'ın üzerinde olması kabul edilebilir uyumu (Çokluk vd., 2012:272) ve CFI değerinin 0,90'ın üzerinde olması kabul edilebilir uyumu (Sümer, 2000) gösterdiği görülmektedir. Model uyum indekslerinin kabul edilen sınırlar içerisinde yer alması nedeniyle Yönetmel Okuryazarlık Ölçeği (YOYÖ)'nin model uyumunun kabul edilebilir olduğunu ve ölçeğin yapısının doğrulandığı söylemek mümkündür.

Tablo 4. Ölçeğe İlişkin Model Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüleri	Ölçek Uyum İndeksleri	Sonuç
χ^2/df	1,592	İyi Uyum
RMR/SRMR	,059	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	,041	İyi Uyum
GFI	,923	İyi Uyum
NFI	,808	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	,914	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	,912	Kabul Edilebilir Uyum

Ölçek yapısının doğrulanması sonrasında 23 madde ve 5 boyuttan oluşan yeni modelde alt boyutlara isimlendirme yapılmıştır. Faktör isimlerinin, maddelerin faktörler altında içerdikleri anlamları yansıtacak şekilde olmasına dikkat edilmiştir. Ardından yapının doğruluğunun sınanması için model SmartPLS 2.0 paket programı ile yeniden doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda modelin görünümü ile DFA sonrası oluşan madde faktör yükleri Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1. Doğrulanmış Ölçeğin Model Görünümü ve Faktör Yükleri



Şekil 1'de görülen Yönetmel Okuryazarlık Ölçeği (YOYÖ) modeli incelendiğinde, "Yönetmel Amaç" boyutuna ait faktör yüklerinin 0,482 ile 0,736 arasında, "Yönetmel Fonksiyon" boyutuna ait faktör yüklerinin 0,605 ile 0,821 arasında, "Yönetmel Hiyerarşi" boyutuna ait faktör yüklerinin 0,440 ile 0,747 arasında, "Yönetmel Karar Alma" boyutuna ait faktör yüklerinin 0,589 ile 0,802 arasında, "Yönetmel Beceri" boyutuna ait faktör yüklerinin ise 0,522 ile 0,846 arasında değerler aldığı görülmektedir.

4.4. Ölçeğe İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Matrisi

Faktör analizleri sonrasında yapı geçerliği doğrulanmış Yönetmel Okuryazarlık Ölçeği (YOYÖ)'ne ilişkin tanımlayıcı istatistikler (ortalama ve standart sapma) hesaplanmıştır. Bunun yanında ölçek maddelerinin kapsam ve yapı geçerliğinin test edilmesinden sonraki son hali için ölçeğin genelini

ve alt boyutlarının Cronbach's Alpha katsayıları da hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin yapı geçerliğini desteklemek amacıyla ölçeğin tümü ve alt boyutlarının birbiriyle olan ilişkisi de test edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda ölçeğe ilişkin tanımlayıcı istatistikler, ölçek ve alt boyutlarının Cronbach's Alpha katsayıları ile ölçeğin tümü ile alt boyutları arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Ölçeğe İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Güvenirlik ve Korelasyon Katsayıları

Faktörler	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach's Alpha	Yönetmel Amaç	Yönetmel Fonksiyon	Yönetmel Hiyerarşi	Yönetmel Karar Alma	Yönetmel Beceri
Yönetmel Amaç	4,14	,52	,747	-				
Yönetmel Fonksiyon	4,19	,62	,704	,517**	-			
Yönetmel Hiyerarşi	3,14	,48	,789	,112*	,136*	-		
Yönetmel Karar Alma	3,00	,69	,701	,121	,167*	,147	-	
Yönetmel Beceri	4,05	,62	,783	,418**	,400**	,114*	,104	-
Yönetmel Okuryazarlık	3,77	,34	,708	,814**	,738**	,445**	,260**	,588**

** p<0,01

* p<0,05

Tablo 5 incelendiğinde Yönetmel Okuryazarlık Ölçeği (YOYÖ)'nin genel ortalamasının 3,77 olduğu görülmektedir. Bu durum katılımcıların yönetmel okuryazarlık düzeyinin ortalamasının üstünde olduğunu göstermektedir. Ayrıca en düşük ortalama puana sahip boyutun Yönetmel Karar Alma (3,00), en yüksek ortalama puana sahip boyutun ise Yönetmel Fonksiyon (4,19) olduğu görülmektedir.

Bunun yanında yapı geçerliğinin sağlanmasından sonra bir kez daha hesaplanan ve ölçeğin genel güvenirlik düzeyini ifade eden Cronbach's Alpha katsayısının 0,708 olduğu görülmektedir. Bu durum ölçek verilerine ilişkin güvenirliğin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca ölçek alt boyutlarının güvenirlik katsayıları ise 0,701 ile 0,789 arasında değişmektedir.

Tablo 5 incelendiğinde faktörler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayılarının değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Bu katsayıların değerlendirilmesinde 0,70-1,00 arası yüksek düzey ilişkiyi, 0,30-0,69 arası orta düzey ilişkiyi, 0,29 ile bu değer altı ise düşük düzeyde ilişkiyi temsil etmektedir (Büyüköztürk, 2010). Bu kriterlere göre değerlendirildiğinde "Yönetmel Karar Alma" boyutu yönetmel okuryazarlık ile pozitif yönde düşük düzeyde (0,260), "Yönetmel Hiyerarşi" ve "Yönetmel Beceri" boyutları yönetmel okuryazarlık ile orta düzeyde (0,445 ve 0,588) "Yönetmel Amaç" ve "Yönetmel Fonksiyon" boyutları ise yönetmel okuryazarlık ile yüksek düzeyde (0,814 ve 0,738) ve anlamlı ilişkiye sahiptir. Buna göre düzeyleri farklı olsa da tüm alt boyutlar katılımcıların yönetmel okuryazarlık düzeyini anlamlı bir şekilde yansıtmaktadır. Alt faktörler ise birbirleriyle 0,121 ile 0,517 arasında değişen düzeylerde pozitif yönde ilişkilidir. Bu sonuç, katılımcıların herhangi bir alt faktör altındaki maddelere yönelik okuryazarlık düzeyinin diğer faktörleri de etkilediğini ve bu etkinin orta veya yüksek düzeyde olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.

5. Sonuç

Bu araştırma ile yöneticilerin, yönetici adaylarının ve yönetim eğitimi almış bireylerin yönetmel okuryazarlık düzeylerini ölçmek adına bir Yönetmel Okuryazarlık Ölçeği (YOYÖ)'nin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Yerli ya da yabancı literatürde bu amaçla geliştirilmiş bir ölçeğin olmaması bu araştırmanın temel motivasyonunu oluşturmaktadır. Bu özgün araştırmanın amacı doğrultusunda yönetim ile ilgili literatür taranmış ve elde edilen bilgiler ışığında araştırmacılar tarafından katılımcıların yönetmel okuryazarlık düzeylerinin ölçülmesine yönelik 79 taslak ifadeden oluşan bir

madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzunun oluşturulmasından sonra yönetim alanında çalışan akademisyen ve yöneticilerden oluşan sekiz kişilik gruptan ayrı ayrı alınan uzman görüşleri ışığında taslak ölçme aracı şekillendirilmiştir. Bu aşamada ölçme aracındaki maddeler kapsam geçerliği açısından değerlendirilmiş, yönergeler ışığında bazı maddelerin değiştirilmesi bazı maddelerin ise ölçekten çıkarılması ile 57 maddeden oluşan beş seçenekli Likert tipinde bir taslak ölçek oluşturulmuştur.

Taslak haline getirilen ölçeğe demografik bilgileri ölçen soruların da eklenmesi ile anket formu oluşturulmuş ve örneklem içerisinden rastgele seçilen 120 kişilik gruba pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama sonrasında içsel tutarlık seviyesini düşüren 3 madde değerlendirme dışı bırakılmış ve ardından 54 maddelik form ile 375 kişilik örneklem grubuna nihai uygulama gerçekleştirilmiştir. Nihai uygulama sonucunda 17 anket formu değerlendirmeye uygun bir şekilde doldurulmadığından analiz dışı bırakılmış, değerlendirmeye uygun olan 358 anket formundan elde edilen veriler ise güvenilirlik ve geçerlik testlerine tabi tutulmuştur.

Faktör analizi öncesi gerçekleştirilen güvenilirlik analizine göre ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,735 bulunmuş ve ölçeğin kabul edilebilir düzeyde güvenilir olması nedeniyle açıklayıcı faktör analizine geçilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinden önce yapılan KMO Test değerinin 0,70'in üzerinde çıkması (0,831) ve Bartlett Testinden elde edilen p değerinin 0,05'in altında çıkması (0,000) ile verilerin faktör analizine uygun olduğu sonucuna varılmıştır. En düşük faktör yükünün 0,30 olarak belirlendiği açıklayıcı faktör analizi sonucunda 25 maddeden ve 5 faktörden oluşan ve açıklanan varyansı %45,62 olan bir ölçek yapısı elde edilmiştir. Ardından keşfedilen bu yeni faktör yapısının doğrulanması için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda model uyum indekslerini düşüren iki madde sırayla analiz dışı bırakılmış ve bunun sonucunda model uyumu sağlanarak ölçek yapısı 23 madde ve 5 faktörlü (yönetsel amaç, yönetsel fonksiyon, yönetsel hiyerarşi, yönetsel karar alma, yönetsel beceri) olarak doğrulanmıştır.

Modelin yapı geçerliğinin sağlanmasından sonra yeni modele bir kez daha güvenilirlik analizi yapılmış ve yeni modelin Cronbach's Alpha değerinin 0,708 olduğu tespit edilmiştir. Böylece yeni modelin hem yapı geçerliğinin sağlandığı hem de kabul edilebilir düzeyde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak ölçeğin yapı geçerliğini desteklemek amacıyla ölçeğin tümü ile alt boyutlarının ilişkisi de test edilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda "Yönetsel Karar Alma" boyutunun YOYÖ ile pozitif yönde düşük düzeyde, "Yönetsel Hiyerarşi" ve "Yönetsel Beceri" boyutlarının YOYÖ ile orta düzeyde, "Yönetsel Amaç" ve "Yönetsel Fonksiyon" boyutlarının ise YOYÖ ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak geliştirilen ölçeğin meslek yüksekokulu öğrencileri özelinde tüm üniversite öğrencilerinin yönetsel okuryazarlık düzeylerinin ölçülmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Ancak her ne kadar örneklem olarak meslek yüksekokulu öğrencileri seçilmiş olsa da bu sınırlılığın yalnızca bu ölçek geliştirme çalışmasının yapabildiği için tercih edildiğini ifade etmek gerekir. Bu sebeple ölçeğin mevcutta herhangi bir kurum ya da işletmede yönetici pozisyonunda bulunan bireyler ile potansiyel olarak yönetici olabilecek veya yönetici olarak yetiştirilmekte olan bireylere de uygulanabileceği söylenebilir. Ancak yine de yeni bir yönetsel okuryazarlık ölçeği geliştirmeyi amaçlayan araştırmacılara bu çalışmanın örnekleminden farklı olarak mevcut yöneticilerden ya da potansiyel yöneticilerden de veri toplanması önerilmektedir.

Bunun yanında gelecekte daha modern yönetim yaklaşımlarının ortaya çıkması ve bireylerin yönetsel okuryazarlık düzeyini belirleyen temel konularda değişimler yaşanması durumunda ölçek maddelerinin yeni duruma uygun bir şekilde güncellenmesi için yeniden ölçek geliştirme çalışmasının yapılabileceği söylenebilir. Son olarak bu çalışmada yalnızca bireylerin yönetsel okuryazarlık düzeylerini ölçebilecek bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Ancak geliştirilen bu ölçeğin başka ölçeklerle birlikte uygulanması durumunda yönetsel okuryazarlık düzeyi ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiler de test edilebilir.

Kaynakça

- Abraham, S. E., Karns, L. A., Shaw K. ve Mena, M. A. (2001). Managerial Competencies and Managerial Performance Appraisal Process. *Journal of Management Development*, 20(10), 842-852.
- Allen, M. J. ve Yen, W. M. (2002). *Introduction to Measurement Theory*. Illinois: Waveland Press.
- Alvarez, S. A. ve Busenitz, L. W. (2001). The Entrepreneurship of Resource-Based Theory. *Journal of Management*, 27(6), 755-75.
- Aşıcı, M. (2009). Kişisel ve Sosyal Bir Değer Olarak Okuryazarlık. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(17), 9-26.
- Atılğan, H., Kan, A. ve Aydın, B. (2017). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Büyükoztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Chia, R. ve Holt, R. (2008). On Managerial Knowledge. *Management Learning*, 39(2), 141-158.
- Child, D. (2006). *The Essentials of Factor Analysis* (3. baskı). London: Continuum International Publishing Group.
- Cronbach, L. (1951). Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Çetinkaya, M. (2009). Yöneticilerin Yönetmel Yetkinlik Algılamalarına İlişkin Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(2), 219-239.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyükoztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çömlekçi, M. ve Başol, O. (2019). Sosyal Medya Haberlerine Güven ve Kullanıcı Teyit Alışkanlıkları Üzerine Bir İnceleme. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, 30, 55-77.
- Davis, L. L. (1992). Instrument Review: Getting the Most from a Panel of Experts. *Applied Nursing Research*, 5(4), 194-197.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale Development: Theory and Applications* (4. baskı). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Diñçer, Ö. ve Fidan, Y. (2016). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Diñçer Ö. ve Fidan, Y. (2017). *İşletme Yönetimine Giriş*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Erkuş, A. (2017). *Psikolojide Ölçme ve Ölçek Geliştirme-II: Ölçme Araçlarının Psikometrik Nitelikleri ve Ölçme Kuramları*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Ertürk, M. (2018). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Fındıkçı, İ. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Gamarra, M. P., Giroto, M. ve Seguí, L. A. (2019). Managerial Competencies in The 21st Century: A Bibliographic Review of the Research Domain. *11th International Conference on Education and New Learning Technologies 1-3 Temmuz 2019*, Palma, Spain. Erişim Adresi https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/341530/paper_Edulearn_970.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Grant, R. M. (1996). Prospering in Dynamically-Competitive Environments: Organizational Capability as Knowledge Integration. *Organization Science*, 7(4), 375-387.

- Güler, N. (2019). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme* (14. baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Henderson, R. ve Cockburn, I. (1994). Measuring Competence? Exploring Firm Effects in Pharmaceutical Research. *Strategic Management Journal*, 15(S1), 63-84.
- Kalaycı, Ş. (2008). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (11. baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3. baskı). New York: The Guilford Press.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Krajcovicova, K., Caganova, D. ve Cambal, M. (2012). Key Managerial Competencies and Competency Models in Industrial Enterprises. *The 23rd International DAAAM Symposium*, 1119-1122, Zadar, Croatia.
- Kurudayıoğlu, M. ve Tüzel, S. (2010). 21. Yüzyıl Okuryazarlık Türleri, Değişen Metin Algısı ve Türkçe Eğitimi. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, 28, 283-298.
- Seçer, İ. (2015). *Spss ve Lisrel ile Pratik Veri Analizi* (2. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-73.
- Şeker, H. ve Gençdoğan, B. (2014). *Psikolojide ve Eğitimde Ölçme Aracı Geliştirme* (2. baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şencan, H. ve Fidan, Y. (2020). Likert Verilerinin Kullanıldığı Keşfedici Faktör Analizlerinde Normallik Varsayımı ve Faktör Çıkarma Üzerindeki Etkisinin Spss, Factor ve Prelis Yazılımlarıyla Sınanması. *Business and Management Studies: An International Journal*, 8(1), 640-687.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5. baskı). New York: Pearson Education.
- Whiddett, S. ve Hollyforde, S. (2003). *A Practical Guide to Competencies: How to Enhance Individual and Organizational Performance*. London: CIPD Publishing.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

DEVELOPMENT OF THE MANAGERIAL LITERACY SCALE: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Extended Abstract

Aim: The concept of managerial literacy; It is possible to define the level of knowledge of individuals about basic techniques, methods and tools related to management such as planning, organizing, leadership and decision making. Administratively literate individuals are expected to take an active role in organizations, to have an important share in the success of organizations, to manage business resources efficiently, to be successful in decision-making processes, and thus to contribute to the more efficient operation of organizations. A valid and reliable scale is needed to measure the administrative literacy level of an individual. In this context, the aim of the research is to develop a scale to measure the administrative literacy levels of individuals. In addition in this study, it was aimed to test whether the management literacy scale developed is valid and reliable.

Method(s): In this study, the general survey model, which is one of the quantitative research designs, was used. During the scale development process, the generally accepted scale development steps described by DeVellis (2016) were followed. Accordingly, an item pool consisting of 79 draft items was prepared based on the literature. Then, the opinions of 8 experts were consulted to evaluate the items in the item pool in terms of meaning, scope and clarity. Expert opinions were evaluated according to the Davis Method and as a result of this process, a 57 item draft scale was created. As a result of expert opinions, the scale was converted into a questionnaire with a 5 point Likert type rating. The questionnaire was applied to 120 university students for the purpose of pilot application. According to the findings, 3 items that reduced the internal consistency level were excluded from the evaluation. It was concluded that the remaining 54 items could be used in reliability and validity tests. The scale, consisting of 54 items, was applied to 375 university students determined by convenience sampling method and 358 forms accepted as valid were found suitable for analysis. Explanatory and confirmatory factor analysis was performed on the obtained data using SPSS 21.0, Amos 21.0 and SmartPLS 2.0 programs, as well as reliability analysis and correlation analysis were applied.

Findings: The data obtained from 358 questionnaires found suitable for evaluation were subjected to statistical analysis. Cronbach's Alpha value was found to be 0.735 as a result of the reliability analysis performed with 54 items before factor analysis was performed on the data. The fact that this value is above 0.70 indicates that the reliability of the data is at an acceptable level. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett Test of Sphericity were performed to determine whether the data set was suitable for factor analysis. It was determined that the KMO test measurement value was 0.831, and the Bartlett test chi-square value was 1.845.202 (df=300, p=.000). These results show that the data set is suitable for factor analysis. In the explanatory factor analysis, the lowest factor load was determined as 0.30, and as a result of the analysis, factor loads below this value and overlapping items were excluded from the analysis. As a result of this process, the number of items in the scale decreased to 25 and these items were gathered under 5 factors. Confirmatory factor analysis was performed to confirm the model that emerged after the explanatory factor analysis. As a result of this analysis, two items that lowered the fit indices were excluded from the analysis. As a result of this process, the model fit indices of the scale were found to be at an acceptable level (χ^2/df : 1.59; RMR/SRMR: 0.059; RMSEA: 0.041; GFI: 0.92; NFI: 0.80; IFI: 0.91; CFI: 0.91). Thus, the construct validity of the final scale was ensured and it was confirmed that the scale consisted of 23 items and 5 factors. The item factor loads of the scale ranged from 0.440 to 0.846. The Cronbach's Alpha value was calculated as 0.708 according to the results of the repeated reliability analysis as a result of factor analysis. As a result of the correlation analysis, it was seen that there was a positive and significant relationship between the whole scale and its sub-dimensions.

Conclusion: As a result of the analysis, it was concluded that the managerial literacy scale, which consists of 23 items and 5 factors, is a valid and reliable scale that can be used to scale the managerial literacy level of individuals.
