

Öğr.Gör.Dr. Melek ÇETİNKAYA'NIN
YÖNETİCİLERİN YÖNETSEL YETKİNLİK
ALGILAMALARINA İLİŞKİN ARAŞTIRMASI KULLANILARAK OLUŞTURULMUŞTUR.

Mizaç Harita Yönetmelikler çalışması dayanağıdır.

D) ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmaya katılan yöneticilerin %85.5'ini erkek ve %14.5'ini bayanlar oluşturmaktadır. Yöneticilerin %46'sı 41-50 yaş, %34'ü 31-40 yaş, %14.5'i ise 51 ve üzeri yaş grubu aralığındadır. Öğrenim durumu açısından yöneticilerin %64.5'i lisans mezunu, %14.5'i yüksek lisans, %11.3'ü doktora mezunudur. %25.8'i üst düzey, %61.3'ü orta düzey ve %12.9'u da alt düzey görev unvanına sahipken, kıdem durumları incelendiğinde %29'unun 1-3 yıl, %21'inin 16 yıl ve üzeri, %19.4'ünün 4-6 yıl, %11.3'ünün 13-15 yıl ve %20'sinin ise 7-12 yıl arasında kıdeme sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Araştırma kapsamında yer alan yöneticilerin yönetsel düzeylere yönelik yönetsel yetkinlik algılamaları faktör analizi ile test edilmiştir. Faktör analizi, çok sayıda değişkenden oluşan veri setinin azaltılarak açık hale gelmesi için yapılan analizdir. Bu analiz ile belli değişkenler bir faktör altında toplanır.²² Ölçekteki maddelere Varimax döndürme metodu ile "temel bileşenler faktör analizi" uygulanarak maddelerin teorik olarak beklenen boyutlarda yüklenip yüklenmediği kontrol edilmiştir.

1. Üst Düzey Yönetmeliklere İlişkin Faktör Analizi

Faktör analizinin uygunluğunun göstergesi olan KMO (Kaiser-Meyer Olkin) değeri 0,862 bulunmuştur. Bu değer kritik değer olan 0,70'in üzerindedir ve faktör analizi yapılan örneklemin yeterliliğini göstermektedir. Değişkenlerin ortak varyans miktarları incelendiğinde düşük ortak varyansa sahip olan değişkenler (0.50'nin altında olanlar) analizden çıkarılmıştır. Analiz sonucunda üst düzey yöneticiler için 21 maddeden oluşan yönetsel yetkinlikler ölçeği, dört faktör (boyut) altında toplanmıştır. Dört faktör toplam varyansın % 76.87'sini açıklamaktadır. Tablo 2'de faktör çözümüne ait faktörler ve faktör yükleri yer almaktadır.

Mizaç Harita Yönetmelikler çalışması dayanağıdır.

Tablo 2. Yöneticilerin Üst Düzey Yönetmelik Yetkinlik Algılamalarına Yönelik Faktör Çözümü

<i>Faktörler</i>	<i>Faktör Yükleri</i>	<i>Açıklanan Varyans Yüzdesi</i>
<i>Faktör 1: İnsan İlişkileri ve Liderlik</i>		49.319
- İşbirliğine açıklık	.829	
- Düzenli olma	.784	
- Yazılı iletişim becerisi	.761	
- Yaratıcılık	.755	
- Liderlik	.735	
- Göreve bağlılık	.729	
- Takım çalışması	.699	
- Etkileme (tesir gücü)	.650	
<i>Faktör 2: Yönetim Becerileri</i>		10.550
- Kararlılık	.859	
- Vizyon sahibi olma	.846	
- Özgüven	.837	
- Motive etme	.785	
<i>Faktör 3: Kişisel Özellikler</i>		9.344
- Hareketlilik	.800	
- Sıcakkanlılık	.759	
- Neşeli olma	.710	
- Sosyallik	.576	
- Sürekli öğrenme	.526	
<i>Faktör 4: Amaç ve Eylem</i>		7.659
- Girişkenlik	.811	
- İnisiyatif alma	.768	
- İnsan odaklılık	.745	
- Çalışma azmi	.601	

Tablo 2.'de görüldüğü gibi üst düzey yönetmelik yetkinliklerin her bir alt boyutu, faktör ağırlıkları açısından anlamlı sonuçlar vermiş ve literatür incelemeleri doğrultusunda faktörler adlandırılmıştır. İnsan İlişkileri ve Liderlik faktörü olarak adlandırılan boyut altında sekiz madde, yönetim becerileri ile amaç ve eylem boyutlarında dört madde, kişisel özellikler boyutunda ise beş madde bulunmaktadır. Yöneticilerin üst düzey yönetmelik yetkinliklere yönelik algıları, dört boyut ve toplam 21 maddeden oluşmaktadır.

Tablo 3.'te görüldüğü gibi yöneticilerin orta düzey yönetmelik yetkinliklere yönelik algıları da dört boyut ve 21 maddeden oluşmaktadır. Ancak oluşan bu dört faktörün üst düzey yönetmelik yetkinlik boyutlarından farklı olduğu görülmektedir. Buradan yöneticilerin orta düzey yönetim ile üst düzey yönetim yetkinliklerini birbirinden farklı olarak algıladıkları sonucuna ulaşılabilir. Orta düzey yönetmelik yetkinlik boyutları, altı maddeden oluşan yönetim becerileri boyutu, beşer maddeden oluşan açıklık ve düzen, kişisel özellikler ve etkileme boyutlarından oluşmaktadır.

Tablo 3. Yöneticilerin Orta Düzey Yönetmelik Yetkinlik Algılamalarına Yönelik Faktör Çözümü

<i>Faktörler</i>	<i>Faktör Yükleri</i>	<i>Açıklanan Varyans Yüzdesi</i>
<i>Faktör 1: Yönetim Becerileri</i> - Stratejik düşünme yeteneği - Kavramsal düşünme yeteneği - Sorgulama yeteneği - Süreç odaklılık - Detaylara dikkat etme - Organize etme	.773 .773 .751 .618 .565 .518	39.380
<i>Faktör 2: Açıklık ve Düzen</i> - İşbirliğine açıklık - Yeniliğe açıklık - Uyum sağlama yeteneği - Düzenli olma - Göreve bağlılık	.808 .764 .634 .612 .532	23.862
<i>Faktör 3: Kişisel Özellikler</i> - Alçak gönüllü olma - Neşeli olma - Yardımseverlik - Açık sözlü olma - Araştırmacı olma	.831 .751 .724 .566 .558	9.938
<i>Faktör 4: Etkileme</i> - Etkileme (tesir gücü) - Kişiler arası ilişki kurma becerisi - Özgüven - Tedbirli olma - Problem çözme	.887 .844 .773 .736 .527	5.427

Tablo 4. Yöneticilerin Alt Düzey Yönetmelik Yetkinlik Algılamalarına Yönelik Faktör Çözümü

<i>Faktörler</i>	<i>Faktör Yükleri</i>	<i>Açıklanan Varyans Yüzdesi</i>
<i>Faktör 1: Diğerleri ile İlgilenme</i> - Zihinsel merak - Empati kurma - Alçak gönüllü olma - Yazılı iletişim becerisi	.866 .766 .703 .650	38.102
<i>Faktör 2: Yönetim Becerileri</i> - Güvenilir olma - Özgüven - Kontrol - Kararlılık	.888 .866 .755 .724	11.931
<i>Faktör 3: İnsan kaynakları</i> - Deneyime açıklık - Kavramsal düşünme yeteneği - Sözlü iletişim becerisi - Süreç odaklılık	.769 .692 .636 .618	8.082
<i>Faktör 4: Esneklik ve Uyum</i> - İşbirliğine açıklık - Uyum sağlama yeteneği - Esneklik	.787 .694 .544	6.791
<i>Faktör 5: Gelişim</i> - Organize etme - Araştırmacı olma - Sürekli öğrenme	.939 .845 .615	6.303

Tablo 4.'te görüldüğü gibi alt düzey yönetmelik yetkinliklere yönelik oluşan boyutlar dörder maddeden oluşan diğerleri ile ilgilenme, yönetim becerileri ve insan kaynakları boyutlarından, üçer maddeden oluşan esneklik ve uyum ile gelişim boyutlarından oluşmaktadır. Yöneticilerin alt düzey yönetmelik yetkinliklere yönelik algılarının üst ve orta düzeye göre farklılık gösterdiği görülmektedir.