

YÖNETSEL ETKİLİLİK ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI ADAPTION OF MANAGERIAL EFFECTIVENESS SCALE TO TURKISH

Nejat İRA* Semiha ŞAHİN**

Özet

Yükseköğretim örgütlerinin yönetsel etkililiklerinin değerlendirilmesi, onların daha iyi yönetilerek, bilimsel ve akademik amaçlarına ulaşmalarını sağlayacaktır. Bu yaklaşımdan hareketle, bu çalışmanın amacı, özgün formu Murry (1993) tarafından geliştirilen ve 2009 yılında güncellenen “Yönetmel Etkililik Ölçeği”ni Türkçeye uyarlamaktır. İlk etapta ölçeğin kapsam ve görünüş geçerliği için uzman görüşü alınmış, sonra ölçeğin dil geçerliği sağlanmıştır. Araştırmanın evrenini, 2009-2010 öğretim yılında 14 kamu üniversitesinin eğitim fakültelerinde görev yapmakta olan 1650 öğretim elemanı oluşturmaktadır. “Basit Seçkisiz (tesadüfi) Örneklem” yöntemi kullanılan çalışmada 162 kişi örnekleme alınmıştır. Ölçeğin faktör yapısı açıklayıcı faktör analizi ile incelenmiş, ölçeğin beş faktörlü bir yapı gösterdiği belirlenmiştir. Ölçeğin boyutlarının Cronbah Alfa iç tutarlılık katsayıları, “planlama ve karar verme” .94, “örgütlenme ve insan kaynakları yönetimi” .94, “ekip çalışması” .89, “iletişim” .90, “liderlik” .84’dür.

Anahtar Kelimeler: Yükseköğretim, yönetsel etkililik, eğitim fakültesi, uyarlama

Abstract

The evaluation of the higher education managerial effectiveness will provide the higher education organizations to achieve their academic and scientific targets with a beter management. Henceforth of this approach, the aim of this study is to adapt “The Managerial Effectiveness Scale” into Turkish which was improved in 1993 and was updated in 2009 by Murry. As a first step the views of the authorities about the extent of the scale and availabilityof the sight were taken into consideration, then the langual availability of the sacle was provided. The division of the research is sahped by 1650 educational stuff who work in 14 public universities in 2009-2010. In the study which was held by the method of “Incidental Examplification”, 162 persons were given as examples. The factor structure of the scale was examined by exploratory factorial analysis and it was identified t that the sacle has a five factorial structure. The Cronbah Alfa coefficient numbers of the scale are: “planning and deciding” 94, “organizing and the management of the recources” .94, “group study” .89, “communication” .90, “leadership” .84.

Keywords: Higher education, managerial effectiveness, education faculty, adaptation

1. GİRİŞ

Örgütler, yönetsel etkililiği, planlama, denetleme, karar verme, iletişim, etkileme (liderlik) gibi yönetsel işlevlerle sağlamaktadır (Cook, 2008). Yönetsel işlevlerdeki (function) etkililiğinin ölçülmesi, örgütün etkili bir şekilde yönetilmesine önemli ölçüde katkı sağlar. Yükseköğretim örgütlerinde de, yönetsel etkililiğin yönetim işlevleri aracılığıyla değerlendirilmesi, bu örgütlerin önceden belirlenmiş olan amaçlarını gerçekleştirmelerini ve etkili bir şekilde yönetilmelerini sağlayacaktır.

*Bilim Uzmanı, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, nejat.ira@gmail.com

**Yrd.Doç.Dr. , Dokuz Eylül Üniversitesi, ssahin66@gmail.com

Uzun bir dönem boyunca işletmelerde ve endüstride yönetsel etkililik değerlendirilmesine rağmen, yükseköğretimde bu nadiren yapılmıştır. Yöneticinin sahip olduğu yeterlik, yönetimin temel işlevlerindeki performansı nasıl sağladığıyla ilgilidir. Bundan dolayı yönetsel etkililik belirlenirken, alt birimlerde belirlenen amaçların başarılmasında nasıl etkili olduklarına ve bireysel olarak yöneticinin etkililiğine bakılarak karar verilir (Murry, 1993).

Etkililiğin anlamı, amacın istenen düzeyde gerçekleştirilmesidir. Bir örgütte, amaca ulaşmak için, insan gücü ve örgüt etkin ve yeterli olmalıdır. Etkili olmada temel etken, örgütün etkili yönetilmesidir. Bunun için bir yönetici, hangi yolla yönetici olursa olsun yönetimde yeterli olmalıdır. Yönetim yeterliliği, yönetim kavram ve kuramlarında, yönetim teknolojisinde ve insan ilişkilerinde bilgili, becerili olmayı ve olumlu tutum göstermeyi gerektirir (Başaran, 1982 ve 1991). Yönetsel etkililiğe yönetici açısından baktığımızda, yönetsel etkililik, yönetici pozisyonu için tanımlanmış olan ve başarılması gereken çıktılar olarak görülmektedir. Bu anlamda yönetsel etkililik, girdilerden daha çok çıktılarla ilgilidir (Farahbakhsh, 2007).

Yöneticiler, örgütsel etkililiği sağlamak için, örgütün veya bağlı bulunduğu birimin başarısından sorumludur. Başarılı olmak için, büyük ölçüde başarıyı istemek; buna ulaşacak performansa ve yeteneğe sahip olmak; çıkacak fırsatları yakalamak ve özellikle doğru zamanda doğru yerde olmak gerekliliği üzerinde durulmaktadır (Artan, 1998). Yöneticinin yeterli olacağı konular, örgütün yapısını kurma ve yenileştirme, yönetim işlevleri ve yönetim sürecidir. Yönetici, alanın ve konunun gerektirdiği düzeyde yeterli olmalıdır. Yeterlik, tanıma-anlama düzeyinden, yapma-uygulama düzeyine kadar derece derecedir (Başaran, 1991).

Bir örgütün yönetsel etkililiği, yöneticilerinin elindedir. Örgütün yöneticileri ne kadar yeterli olursa, örgütün de o kadar yeterli olduğu söylenebilir. Bu anlamda yönetici, bir örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için var olan örgüt yapısını ve prosedürünü kullanan kişidir (Yılmaz, 2006). Yöneticiler, kendi görev, yetki ve sorumluluk alanları içinde, verimliliği arttırmaya, iş görenlerin işten doyumlarını sağlamaya; çalışanlar arasındaki çatışmaları çözmeye; onların görevlerindeki uyumsuzluklarını gidermeye; onlara yenilikleri benimsetmeye; gerektiğinde onların davranışlarını değiştirmeye çalışırlar (Başaran, 1991).

Cammock, Niakant ve Dakin (1995)'e göre yönetsel etkililik, karmaşık ve iç içe ilişkiler dizisinin bir ürünü şeklinde tanımlanmaktadır. Bir yöneticinin problemleri önceden tahmin etme kapasitesi (geleceğe yönelme), personel ilişkilerinde ve danışma ölçülerinde gösterilen özellik ve davranışların bir sonucu olarak ortaya çıkar. Etkili yönetim birçok boyut arasında bir yetenekler dengesini gerektirir (Karşlı, 2004). Copezio ve Morehouse (1995) örgütlerde yönetsel etkililiğin göstergesi olarak dokuz öğeden bahsetmektedir. Bunlar; 1- haberleşme, 2- planlama ve organizasyon, 3- kişiler arası ilişkiler 4- karar verme, 5- problem çözme, 6- personel ile ilgilenme, 7- yaratıcılık-yenilikçilik, 8- takım çalışması ve 9- doğruluk ve dürüstlük ilkeleridir (Akt. Karatepe, 2005). Bütün yöneticiler her türlü örgütte, buna yükseköğretim örgütleri de dahil geleneksel yönetim işlevleri olan planlama, örgütlenme, denetleme, liderlik, personel yönetimi, iletişim ve karar vermenin içine dahil edilir. Bu işlevler, örgütün ve bölümün amaçlarını hedeflerini ve planlarını başarmak için yöneticiler tarafından üstlenilir (Murry, 1993).

Heck, Johnsrud ve Rosser (2003) tarafından yapılan çalışma sonucunda, dekanların ve yöneticilerin etkililiklerini değerlendirmek için yedi boyutu olan bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçekte yer alan boyutlar, iletişim yetenekleri, farklılıkları destekleme, bölümün yönetimi, vizyon ve amaçları belirleme, insan ilişkileri, bölümün eğitim kalitesi, araştırma ve mesleki gelişme çabalarıdır. Murry (1993) tarafından geliştirilen ve 2009 yılında güncellenen Yüksek Öğretimde Yönetmelik Etkililiği Değerlendirme Ölçeği boyut olarak, yönetim işlevleri olan planlama, örgütlenme, denetleme, insan kaynakları yönetimi, liderlik, iletişim, ekip çalışması, problem çözme ve karar vermeyi almaktadır.

Karslı (2004) 1996'da, üniversitelerde yönetmelik etkililiğinin değerlendirilmesi için bir ölçme aracı geliştirmiştir. Ölçeğin faktör yapıları, amaçların gerçekleşmesi, değer sisteminin kurulması ve sürdürülmesi, entegrasyon, adaptasyon ve kaynak yaratma stratejileri olarak belirlenmiştir.

Murry (1993) tarafından yönetim işlevlerini temele alarak geliştirilen ve 2009 yılında güncellenen Yüksek Öğretimde Yönetmelik Etkililik ölçeği, fakülte ve yüksekokulların yönetmelik etkililiğini ele almak bakımından uygun bulunmuştur.

“Yönetmelik Etkililik Ölçeğinin” Türkçe formunun geliştirilmesinin yükseköğretim örgütlerinin ve özellikle eğitim fakültelerinin yönetmelik etkililiğinin belirlenmesine yönelik çalışmalara katkıda bulunabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, 1993 yılında Murry tarafından geliştirilen ve 2009 yılında güncellenen “Yönetmelik Etkililik Ölçeği”ni Türkçeye uyarlamaktır.

1.1 Yükseköğretimde Yönetmelik Etkililik

Yükseköğretim örgütleri gittikçe karmaşıklaşan bir çevre içerisinde yer alırken, yükseköğretim yöneticileri, kaynakların, paranın ve öğrencinin azalması, yeni program istekleri, değişim istekleri ve diğer kurumlarla rekabet içerisinde kalmaktadırlar. Bunun yanında, kaynaklar sınırlanıp politik ve resmi baskılarla resmi prosedürlerin uygulanması yönünde zorlamalar da ortaya çıkmaktadır (Peterson ve Blackburn,1985). Yükseköğretim örgütlerinin ölçülebilir sonuçlar göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi gittikçe önem kazanmaktadır. Bunun nedenleri kıt kaynaklar için yarışın artması ve yükseköğretim uygulamalarına kamunun güveninin azalmasıdır. Yükseköğretim kurumları da bunlara, öğrenci kayıt eğilimleri, öğrenciyi okulda tutma, mezuniyet oranları, işe yerleşme ve fakültenin yüklendiği çalışmalar gibi verilerle cevap vermektedir. Bir başka bakış açısı da yöneticilerin değerlendirilmesidir ve bu da değerlendirmede yüksek pay oluşturmaktadır (Rosser, Johnsrud ve Heck, 2003).

Paul ve Dressel (1981) de yüksek öğretimin yönetmelik etkililiğe gereksinim duymasının gerekliliğini sadece kurumsal kaynakların kullanımı amacıyla değil, bunun yanında üzerinde hali hazırda anlaşılmış bulunan saygı ve prestiji tekrar kazanmak ve sürdürmek için gerekli olduğunu belirtmektedir (Murry, 1993). Yükseköğretim örgütleri, karışıklığın ve değişimin sürekli olarak arttığı bir çevrede yaşamaktadırlar. Bunun için etkililiklerini ölçecek olan geleneksel yaklaşımlara güvenmeyip, yükseköğretimde değişimleri yansıtacak değerlendirme ölçütlerini belirlemelidirler (Cameron ve Bilimoria,1985).

Yükseköğretim örgütlerinin, akademik ve bilimsel olarak gelişmesi, etkili şekilde yönetilmeleriyle olanaklıdır. Yükseköğretim örgütlerinin yönetmelik etkililiklerinin değerlendirilmesi, yükseköğretim örgütlerinin daha iyi yönetilmelerini ve amaçlarına ulaşmalarını sağlayacaktır.

3.YÖNTEM

3.1. Katılımcılar

Araştırmanın evrenini, 2009-2010 öğretim yılında 14 kamu üniversitesinin eğitim fakültelerinde görev yapmakta olan 1650 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, “Basit Seçkisiz (tesadüfi) Örnekleme” yöntemiyle belirlenmiş ve araştırmanın örneklemini 162 kişi oluşturmaktadır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi, örnekleme uzayında her bir örnekleme eşit seçilme olasılığı vermektedir. Bir başka deyişle her birim eşit seçilme şansına sahiptir ve bir birimin seçilmesi diğerlerini etkilememektedir. Bu tür örneklemede eşitlik ve bağımsızlık olasılığı olduğu için, yansızlık kuralının uygulanabildiği bir örnekleme yöntemidir (Çingir, 1990; Balcı, 2001; Altunışık ve ark.,2005).

Katılımcılardan 38’i kadın (%23,5), 124’ü erkektir (%76,5). Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı ise; 24 ve daha aşağı yaş aralığında 9 kişi (%5,6), 25-34 yaş aralığında 91 kişi (%56,2), 35-44 yaş aralığında 36 kişi (%22,2) ve 45 ve üzeri 26 kişidir (%16). Unvan gruplarına göre dağılımı ise; Profesör 13 kişi (%8,1), Doçent 37 kişi (%22,8), Yardımcı Doçent 53 kişi (%32,7), Öğretim Görevlisi 22 kişi (%13,6), Araştırma Görevlisi 35 kişi (%21,6) ve Uzman 2 kişidir (%1,2). Bölümlere göre dağılımı ise; Beden Eğitimi ve Spor, 5 kişi (%3,1), Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri 42 kişi (%25,9), Eğitim Bilimleri 33 kişi (%20,4), Güzel Sanatlar Eğitimi 4 kişi (%2,5), İlköğretim 38 kişi (%23,5), Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanı 23 kişidir (%14,2), Ortaöğretim Sosyal Alanlar 3 kişi (%1,9) ve Türkçe Eğitimi 14 kişidir (%8,6). Çalıştığı fakültedeki görev süresine göre; 5 yıl ve daha az 71 kişi (%43,8), 6-10 yıl 46 kişi (%28,4), 11-15 yıl arası 23 kişi (%14,2) ve 16 yıl ve üzeri çalışanlar 22 kişidir (%13,6). Meslekteki, kıdem sürelerine göre; 5 yıl ve daha az 46 kişi (%28,4), 6-10 yıl 52 kişi (%32,1), 11-15 yıl arası 18 kişi (%11,1) ve 16 yıl ve üzeri çalışanlar 46 kişidir (%28,4). Yönetim görevlerine göre; yönetim görevi olmayan 122 kişi (%75,3), Dekan 1 kişi (%1,2), Dekan Yardımcısı 6 kişi (%3,7), Bölüm Başkanı 8 kişi (%4,9), Bölüm Başkan Yardımcısı 14 kişi (%8,6) ve Anabilim Dalı Başkanı 10 kişidir (%6,2).

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçme Aracı

“Yönetimsel Etkililik Ölçeği” Murry (1993), tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde “Delphi Tekniği” kullanılmıştır. “Delphi Tekniği”, bir problem durumuna, farklı açılardan bakan bireylerin ve grupların yüz yüze gelmeden uzlaşmaları yoluyla kullanılan bir tekniktir. “Delphi Tekniği”, karmaşık problemlerin üstesinden gelebilmek için bir grup bireyin, içerisinde etkili olarak iletişim kurabileceği bir yapı oluşturmaz. “Delphi Tekniği”, özellikle katılımı farklı ve yaratıcı düşüncelerin ortaya çıkmasına katkı sağlayan ve bu süreçte ardışık anketlerin kullanılmasıyla analizlere ilişkin geri beslemede bulunması, katılımcılara kendi görüşlerini ve diğer katılımcıların görüşlerini yerinde gözden geçirme fırsatı vermekte ve uzlaşmaya yönelik adım atılmasına olanak tanımaktadır (Şahin, 2001).

Murry (1993) tarafından geliştirilen “Yükseköğretim Yönetimsel Etkililik Ölçeği”nin hazırlanması sürecinde alanyazın taraması yapılarak yönetim süreçlerine ait planlama, örgütlenme, denetleme, insan kaynakları yönetimi, liderlik, iletişim, ekip çalışması, problem çözme ve karar verme süreçlerinde 70 tane ifade yazılmış; bu ifadeler

araştırmacı tarafından seçilen 33 tane üniversite yöneticisine gönderilmiş; yorum yapıp değerlendirmeleri istenmiştir. Daha sonra istatistiksel hesaplamalar yapıp, ikinci kez aynı uzmanlara gönderilmiş, onların değerlendirmeleri kapsamında, “Yükseköğretim Yönetsel Etkililik Değerlendirme Ölçeği” oluşturulmuştur. Ölçek, 2009 yılında araştırmacı tarafından yine “Delphi Tekniği” kullanılarak, güncellenmiş ve planlama, örgütlenme, denetleme, insan kaynakları yönetimi, liderlik, iletişim, ekip çalışması, problem çözme ve karar verme yönetim işlevlerini kapsayan ve 76 ifadeden oluşan bir ölçek haline getirilmiştir.

Ölçeğin uyarlama çalışmasını yapmadan önce, ölçeği geliştiren yazardan e-mail yoluyla izin alınmıştır. Geçerliğini sağlamak amacı ile ölçek öncelikli olarak alan uzmanlarına¹ gösterilerek ölçeğin ifadelerinin ölçmek istenen konuları dengeli olarak ölçmesi için kapsam ve ölçeğin hangi özelliği ölçtüğü ile ilgili olarak görünüş geçerliğine bakılmıştır. Kapsam ve görünüş geçerliği için alan uzmanlarına ölçek incelenmiş ve olumlu görüş alınmıştır. Uzmanlar bir ölçme aracının ölçmek istediğini ne ölçüde ölçebildiğine ve hangi özellikleri ölçtüğüne karar verirler (Balcı,2001).

“Yönetsel Etkililik Ölçeği”nin dil geçerliliği, geri çevirme yöntemiyle yapılmıştır. Bu yöntemde ölçek orijinal (kaynak) dilden (kullanılacak) hedef dile çevrilmektedir. Sonra çeviri her iki dili de çok iyi bilen çevirmen ya da uzmanlarca kaynak dile tekrar geri çevrilmektedir. Bu geri çeviri, orijinal ölçekteki ifadelerle karşılaştırılmakta ve tutarsızlıklar incelenerek gerekli değişiklikler ve düzeltmeler yapılmaktadır (Savaşır, 1994).

“Yönetsel Etkililik Ölçeği” İngilizceyi iyi bilen dört çevirmen tarafından Türkçeye çevrilmiş; daha sonra iki uzman çevirmen tarafından çevrilmiş olan Türkçe tekrar orijinal (kaynak) dil olan İngilizceye çevrilmiş ve karşılaştırmalar yapılarak gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Ölçeğin dil geçerliği sağlandıktan sonra Türkiye üniversitelerine uyarlamasının yapılması için uzman görüşü alınarak gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Bu aşamada Türkiye’deki üniversiteler ve eğitim fakültelerinin yönetsel yapısı hassasiyetle dikkate alınmıştır. Kapsam ve görünüş geçerliği sağlanan ölçek, planlama, örgütlenme, denetleme, insan kaynakları yönetimi, liderlik, iletişim, ekip çalışması, problem çözme, karar verme yönetim işlevlerini kapsayan ve 81 ifadeden oluşan bir ölçek haline getirilmiştir.

3.3. Veri Toplama Süreci

Evreni oluşturan 14 kamu üniversitesine bağlı eğitim fakültelerinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının mail adresleri belirlenmiş ve daha sonra bu adreslere mail yoluyla araştırma ölçeği gönderilmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretim elemanları araştırma kapsamına dahil edilmiştir. 2010 Mayıs ayı içerisinde öğretim elemanlarının mail adreslerine 1650 mail gönderilmiş ve 162 adet geri dönüş olmuştur.

3.4. Araştırma Verilerinin Analizi

Ölçeğin orijinal formunda yapı geçerliği ve güvenirlik çalışması yapılmamıştır. Ölçeğin yapı geçerliğinin sağlanması ve alt ölçeklerin oluşturulması amacı ile açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 17.0 programı

¹ Eğitim Yönetimi ve Denetimi anabilim dalından sekiz öğretim üyesinden uzman görüşü alınmıştır.

kullanılmıştır. Aritmetik ortalama, yüzde, KMO, Barlett testi, faktör analizi ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Faktör analizi, aynı yapıyı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak ölçmeyi ve az sayıda faktörle açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir.

Açımlayıcı faktör analizi yapılırken, her bir faktörde yer alacak maddelerin anlam ve içerik açısından tutarlı olması, faktör özdeğerlerinin (eigenvalue) 1 ya da 1'in üzerinde olması, bir maddenin yer aldığı faktörde ".40" ve daha fazla bir faktör yüküne sahip olması, maddelerin buldukları faktörlerdeki yük değerleri ile diğer faktörlerdeki yük değerleri arasındaki farkın en az ".10" ve daha yukarı olması ölçütleri (Büyüköztürk, 2009) göz önünde bulundurulmuştur.

4. BULGULAR

Örnekleme uygunluğunu belirlemek amacıyla hesaplanan Kaiser Mayer Olkin (KMO) katsayısı", 823" bulunmuştur. Bu değer faktör analizi yapılması için önerilen en düşük değer olan .60'dan büyüktür. Barlett Testi sonucu elde edilen Ki-Kare değeri: 8519,216, df:946, p:.000 anlamlı bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar örnekleme üzerinde faktör analizi yapabilmek için maddeler arasında yeterli düzeyde korelasyonlar olduğunu göstermektedir. Tablo 1'de Yönelimsel Etkililik Ölçeğine ait KMO ve Bartlett Testi sonuçları verilmektedir.

Tablo-1: Yönelimsel Etkililik Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett Testi sonuçları

KMO		,823
Bartlett Testi	Chi-Square	8519,216
	Df	946
	p	,000

Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için temel bileşenler analizi ve varimax dik döndürme yapılmıştır (Gülbahar ve Büyüköztürk, 2008; Usluel ve Vural, 2009). Tablo 2 incelendiğinde yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyansın %69,89 unu açıklayan ve özdeğeri (eigenvalue) 1,00'ın üzerinde 5 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Tablo 2'de Faktör Analizi Sonucu Çıkan Faktörlerin Özdeğer ve Açıklanan Varyans Oranları sonuçları verilmektedir.

Tablo-2: Faktör Analizi Sonucu Çıkan Faktörlerin Özdeğer ve Açıklanan Varyans Oranları

Faktörler	Özdeğer(Eigenvalue)	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
1	16,615	37,762	37,762
2	6,618	15,040	52,802
3	3,198	7,267	60,070
4	2,466	5,604	65,673
5	1,859	4,225	69,898

Varimax dönüşümü sonucunda, faktör yük değerleri ile diğer faktör yük değerleri “.10”un altında olan 34 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra tekrar döndürme yapılmış ve 3 madde daha ölçekten çıkarılmıştır. Benzer istatistiksel analiz teknikleri ve uygulamalar Gülbahar ve Büyüköztürk (2008); Usluel ve Vural (2009); Kılıçer ve Odabaşı'nın (2010) yaptıkları ölçek uyarlama çalışmalarında da kullanılmıştır.

Faktör analizi sonuçlarını değerlendirmede temel ölçütü faktör yükleri oluşturmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri “.929” ile “.511” arasında değişmektedir.

Tablo 3'te Yönetmelik Etkililik Ölçeği “planlama ve karar verme” Faktörü Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları sonuçları verilmektedir.

Tablo 3: Yönetmelik Etkililik Ölçeği Planlama ve Karar Verme Faktörü Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları

Maddeler	Faktör Yükü	Madde-Toplam Korelasyonları
19-Fakülte de bütçe fonlarının dağıtımı adil bir şekilde yapılmaktadır.	,830	,754
29-Fakülte, öğretim elemanlarından, bireysel hedeflerine ulaşmaları yönündeki gelişmelerini, düzenli aralıklarla değerlendirmelerini beklemektedir.	,782	,813
20-Fakülte, eylemlerine yol gösterecek politika ve düzenlemelere sahiptir.	,778	,858
5-Fakülte, öğretim elemanlarını, bireysel amaçlarını gerçekleştirmesi için teşvik etmektedir.	,758	,765
8-Alınan bütçe kararları fakültenin amaçlarını gerçekleştirecek yeterlidir.	,703	,597
9-Fakülte öğretim elemanları, fakülte bütçesinin hazırlanması sürecine katılmaktadırlar.	,673	,673
11-Fakülte, problem ve fırsatların kendiliğinden ortaya çıkmasını beklemek yerine, öngörüle bulunarak önlem almaktadır.	,653	,736
4-Fakülte öğretim elemanları, fakültenin amaçlarının belirlenmesi sürecine katılmaktadırlar.	,643	,768
59-Fakülte öğretim elemanları, bütçe konusunda yeterli şekilde bilgilendirilmektedir.	,570	,765
39-Fakültede, yeterli sayıda öğretim elemanı çalıştırılmaktadır.	,511	,396
42-Fakülte, öğretim elemanlarının performansını en az yılda bir kez değerlendirmektedir.	,539	,569
43-Fakültenin her üyesinin performansı, adil bir şekilde değerlendirilmektedir.	,626	,693
49-Fakülte, fakülteden hizmet alan kişi ve birimlerin ihtiyaçlarına cevap vermektedir.	,627	,753
23-Fakülte aniden ortaya çıkan ihtiyaçların karşılanmasında, sahip olduğu kaynakları etkili şekilde kullanmaktadır.	,570	,555

13-Fakülte öğretim elemanlarına, işlerini iyi yapabilmeleri amacıyla yeterli yetki verilmektedir.	,570	,696
10-Fakültenin öncelikli amaçlarının değişmesi durumunda, buna uygun olarak bütçe de değiştirilmektedir.	,616	,624
77-Fakülte öğretim elemanlarının kararlara katılımı sağlanmaktadır.	,685	,812

Birinci faktördeki yük değerleri .511-.830 arasındadır. İlk faktörde yer alan maddelerin “planlama ve karar verme” başlığı altında toplandığı gözlemlenmiştir. “Planlama ve karar verme” alt ölçeğinden elde edilen puanlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı .94’dir.

Tablo 4’te Yönetimsel Etkililik Ölçeği “örgütlenme ve insan kaynakları” Faktörü Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları sonuçları verilmektedir.

Tablo 4: Yönetimsel Etkililik Ölçeği Örgütlenme ve İnsan Kaynakları Yönetimi Faktörü Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları

Maddeler	Faktör Yükü	Madde-Toplam Korelasyonları
24- Fakültenin politika ve düzenlemeleri, üniversitenin politika ve düzenlemeleri ile uyumludur.	,878	,833
6-Fakültenin, fakülte amaçlarını gerçekleştirmek için bir planı vardır.	,864	,855
25-Fakültenin politika ve düzenlemeleri, bütün fakülte öğretim elemanlarına adil biçimde uygulanmaktadır.	,868	,873
78-Fakülteyle ilgili kararlar, üzerinde iyice düşünülerek alınmaktadır.	,841	,868
51-Fakülte dekanı, bireyin ve bölümün çalışma performansının etkili olması için, olumlu bir çalışma ortamı yaratmaktadır.	,837	,755
48-Öğretim elemanları, bireysel ihtiyaçlarının fakültede tatmin edildiğini hissetmektedirler.	,810	,815
18-Fakülte içindeki destek hizmetleri yeterlidir.	,704	,711
37-Fakülteye yeni personel alınması sürecine, ilgili öğretim elemanlarının katılımı sağlanmaktadır.	,671	,748
40-Fakülteye yeni katılan öğretim elemanlarına, fakülte ve bölümü tanıtıcı etkinlikler yapılmaktadır.	,642	,683
74-Fakülte öğretim elemanları, bölümü etkileyen problemler hakkında bilgilendirilmektedirler.	,651	,585
2-Fakültenin amaçlarıyla fakülte öğretim elemanlarının amaçları arasında bir denge vardır.	,528	,665

İkinci faktördeki yük değerleri .528-.878 arasındadır. İkinci faktörde yer alan maddelerin “örgütlenme ve insan kaynakları yönetimi” başlığı altında toplandığı

gözlemlenmiştir. “Örgütlenme ve insan kaynakları yönetimi” alt ölçeğinden elde edilen puanlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı .94’dir.

Tablo 5’te Yönetsel Etkililik Ölçeği “ekip çalışması” Faktörü Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları sonuçları verilmektedir.

Tablo 5: Yönetsel Etkililik Ölçeği Ekip Çalışması Faktörü Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları

Maddeler	Faktör Yükü	Madde-Toplam Korelasyonları
63-Fakülte öğretim elemanları, iş arkadaşlarının performansına katkı sağlayacaklarını bilirler.	,829	,773
64-Fakülte öğretim elemanları, işbirliği içinde çalışmaktadır.	,808	,778
66-Fakülte öğretim elemanları, hem fakültenin hem de kendi bölümlerinin başarısı için çalışmaktadırlar.	,734	,739
67-Fakülte öğretim elemanları, birbirlerinin uzmanlık alanlarındaki mesleki yeterliklerine saygı duymaktadırlar.	,626	,630
69-Fakülte öğretim elemanları, birlikte çalışmaktan hoşlanmaktadırlar.	,513	,519
46-Fakülte öğretim elemanları, görevlerindeki performanslarında kalite ve mükemmellik için çabalarlar.	,622	,721
75-Fakülte öğretim elemanları, bölümü etkileyen problemlerin çözümünde yer almaktadırlar.	,601	,634
68-Fakülte öğretim elemanları, bölümün amaçlarına bağlılık göstermektedirler.	,599	,593

Üçüncü faktördeki yük değerleri .829-.513 arasındadır. Üçüncü faktörde yer alan maddelerin “ekip çalışması” başlığı altında toplandığı gözlemlenmiştir. “Ekip çalışması” alt ölçeğinden elde edilen puanlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı .89’dir.

Tablo 6’da Yönetsel Etkililik Ölçeği “iletişim” Faktörü Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları sonuçları verilmektedir.

Tablo 6: Yönetsel Etkililik Ölçeği İletişim Faktörü Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları

Maddeler	Faktör Yükü	Madde-Toplam Korelasyonları
60-Fakülte öğretim elemanları, duygularını ve düşüncelerini açıklamada kendilerini özgür hissetmektedirler.	,929	,923
61-Fakülte, ilgili diğer fakültelerle iletişimi etkili olarak sürdürmektedir.	,912	,900
62-Fakülte öğretim elemanları, fakülte dekanına, fikir alış verişinde bulunmak için kolayca ulaşabilmektedirler.	,880	,875
14-Fakülte öğretim elemanları açık şekilde tanımlanmış sorumluluklara sahiptirler.	,532	,467

Dördüncü faktördeki yük değerleri .929-.532 arasındadır. Dördüncü faktörde yer alan maddelerin “iletişim” başlığı altında toplandığı gözlemlenmiştir. “İletişim” alt ölçeğinden elde edilen puanlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı .90’dır.

Tablo 7’de Yönetsel Etkililik Ölçeği “liderlik” Faktörü Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları sonuçları verilmektedir.

Tablo 7: Yönetsel Etkililik Ölçeği Liderlik Faktörü Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyonları

Maddeler	Faktör Yükü	Madde-Toplam Korelasyonları
33-Fakülte, etik standartlara sahiptir.	,561	,544
52-Fakültede, dekana güvenilmektedir.	,605	,663
79-Fakültenin dekanı, alınmış olan kararları, gerekli durumlarda geliştirmeye gönüllüdür.	,547	,778
80-Fakültenin dekanı, alınmış olan kararları, gerekli durumlarda değiştirmeye gönüllüdür.	,546	,758

Beşinci faktördeki yük değerleri. 605-.546 arasındadır. Beşinci faktörde yer alan maddelerin “liderlik” başlığı altında toplandığı gözlemlenmiştir. “Liderlik” alt ölçeğinden elde edilen puanlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı .84’dır. Ölçeğin tamamından elde edilen puanlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı .95’dir.

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

O’Donnell (1986)’a göre, etkililik ve yeterliğe benzer anlamlar yüklenmektedir. Genellikle etkililik ve yeterlik kavramı karlılık, verimlilik, finansal oranlar, kalite ve sayısal anlamda çıktılarla ilgili olarak kullanılır (Kaliteli öğrenciler, yeni deneyimler, yeni uygulamalar). Ancak bu bakış açısı şimdilerde değişmiş ve iki farklı anlamı olduğu düşünülmektedir. Yeterlik, genellikle girdi ve çıktılardaki oranı gösterirken, etkililik ise amaçların başarıyla ilişkilendirilmektedir (Farahbakhsh, 2007).

Reddin (1971)’e göre etkililik, yönetimin temel amacıdır. Yönetimsel etkililik, bir yöneticinin pozisyonunun gerektirdiği çıktı gereklerini (işleri) yerine getirme derecesidir. Yönetimsel etkililiğin girdiye göre değil, çıktıya göre tanımlanması gerektiğini savunmuştur. Başka bir ifadeyle, yönetici ne yaptığıyla değil, ne elde ettiğiyle veya neleri başardığıyla değerlendirilmelidir (Ömürgönülşen ve Sevim, 2005).

Yönetimsel etkililik; yöneticilerin kendi kendini geliştirmesinde, örgütlerin gelişiminde ve sonuç olarak; modern toplumun gerçekleştirilmesi ve sürdürülmesinde hayati önem taşımaktadır (Karatepe, 2005). Mintzberg (1980) yöneticilerin yerine getirdikleri görevleri üç başlık altında toplamıştır. Bunlar; yöneticinin örgüt içerisinde kişilerarası ilişkileri geliştirmesi; iletişimin, sürdürülmesi için gerekli iletişim ağını kurması ve gerekli kararları vermesidir (Akt. Murry, 1993).

Yönetimsel etkililiği değerlendirmede, bir diğer yaklaşım ise yöneticilerin sahip olması gereken nitelikler yoluyla yapılan değerlendirmedir. Bunlar teknik beceriler, insansal beceriler ve kavramsal beceriler olarak belirlenmektedir (Dilber,1976; Açıkgöz,1994). Murry (1993) tarafından geliştirilen ve 2009 yılında güncellenen Yönetimsel Etkililiği Değerlendirme ölçeğinde yönetim işlevleri temel alınmaktadır. Bir yönetici örgütü belirlenen amaçlara ulaştırırken yönetim işlevlerini kullanmaktadır.

Yönetim işlevleri olan planlama, örgütlenme, denetleme, insan kaynakları yönetimi, liderlik, iletişim, ekip çalışması, problem çözme ve karar verme ile örgütsel amaçlara ulaşmaktadır.

“Yönetimsel Etkililik Ölçeği”nin dil geçerliliği, geri çevirme yöntemiyle yapılmıştır. “Yönetimsel Etkililik Ölçeği” İngilizceyi iyi bilen dört çevirmen tarafından Türkçeye çevrilmiş; daha sonra iki uzman çevirmen tarafından çevrilmiş olan Türkçe tekrar orijinal (kaynak) dil olan İngilizceye çevrilmiş ve karşılaştırmalar yapılarak gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Ölçeğin dil geçerliliği sağlandıktan sonra Türkiye üniversitelerine uyarlamasının yapılması için uzman görüşü alınarak gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Kapsam ve görünüş geçerliliği sağlanan ölçek, planlama, örgütlenme, denetleme, insan kaynakları yönetimi, liderlik, iletişim, ekip çalışması, problem çözme, karar verme yönetim işlevlerini kapsayan ve 81 ifadeden oluşan bir ölçek haline getirilmiştir.

Kaiser Mayer Olkin (KMO) katsayısı”, 823” bulunmuştur. Barlett Testi sonucu elde edilen Ki-Kare değeri: 8519,216, df:946, p:.000 anlamlı bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar örneklem üzerinde faktör analizi yapabilmek için maddeler arasında yeterli düzeyde korelasyon olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizleri sonucunda beş boyut belirlenmiştir. Bunlar “planlama ve karar verme”, “örgütlenme ve insan kaynakları yönetimi”, “ekip çalışması”, “iletişim” ve “liderliktir”. Ölçek puanları ile yapılan analizlerde, faktör yüklerinin “.929” ile “.511” arasında olması, faktörlerin güvenilirliklerinin “planlama ve karar verme” .94, “örgütlenme ve insan kaynakları yönetimi” .94, “ekip çalışması” .89, “iletişim” .90 ve “liderlik”.84 olması, ölçeğin tamamı için .95 olması ölçeğin yapı geçerliliği ve güvenilirliği için kanıt olarak görülmektedir.

“Yönetimsel Etkililik Değerlendirme Ölçeğinin” uyarlama çalışmasında, beş faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu durumun, kültüre uyarlamadan ve çalışılan örneklem grubundan kaynaklandığı söylenebilir. Ülkemizde yapılan benzer ölçek uyarlama çalışmalarında da benzer sonuçlar elde edilerek, kültüre uyarlamadan kaynaklanan farklı faktör yapılarına ulaşılmıştır (Gülbahar ve Büyükoztürk, 2008; Usluel ve Vural, 2009; Kılıçer ve Odabaşı, 2010; Taşkın ve Hacıömeroğlu,2010).

Sonuç olarak, “Yönetimsel Etkililik Değerlendirme Ölçeğinin” eğitim fakültelerinin yönetimsel etkililiğini “planlama ve karar verme”, “örgütlenme ve insan kaynakları yönetimi”, “ekip çalışması”, “iletişim” ve “liderlik” boyutlarında belirlemede kullanılabilir olduğu söylenebilir.

6. ÖNERİLER

Yönetimsel etkililik ölçeğinin geçerliğine ve güvenilirliğine ilişkin araştırmalar, yükseköğretim örgütlerinin eğitim fakülteleri dışındaki farklı fakültelerinden ve yüksekokullarından örneklem grubu oluşturularak da tekrarlanabilir. Yükseköğretim içerisinde yer alan diğer fakülteler ve yüksekokulların etkililiğini belirlemek için yapılacak çalışmalar için geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılması, farklı boyutların ortaya çıkmasını sağlayabilir.

Yönetimsel etkililik ölçeği, örgüt kültürü, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel güven, örgütsel kültür gibi konularla ilişkilendirilerek yordama amacıyla kullanılabilir. Böylelikle yönetimsel etkililiğin etkileşimde olduğu diğer konular ve etkileşim oranları ortaya çıkarılarak daha farklı boyutlarda, daha kapsamlı sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKLAR

- Açıkgöz, K. (1994). *Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları*. Kanyılmaz Matbaası. İzmir.
- Altunışık, R.; Coşkun, R.; Yıldırım, E.; Bayraktaroğlu, S. (2001). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- Balcı, A. (2001). *Sosyal Bilimlerde Araştırma, Yöntem, Teknik ve İlkeler*. PegemA Yayıncılık, Ankara
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranışın Yönetimi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları. Ankara
- Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Gül Yayınevi. Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Pegem Akademi. Ankara.
- Cameron, S.K.; Bilimoria, D. (1985) Assessing Effectiveness in Higher Education. *The Review of Higher Education*. Vol:9, No:1 p:101-118.
- Cook, M.D. (2008). *Exploring the Impact of Management Functions on Indigenous Policy*. Unpublished Doctoral Dissertasion. NorthCentral University.
- Çingı, H. (1990). *Örnekleme Kuramı*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi
- Dilber, M. (1976). *Yöneltil ve Örgütsel Etkililiğe Davranışsal Yaklaşım*. Boğaziçi Üniversitesi Yayınları. İstanbul.
- Farahbakhsh, S. (2007). Managerial Effectiveness in Educational Administration: Concepts And Perspectives. *Management in Education*.; Vol: 21; 33.
- Gülbahar, Y.; Büyüköztürk, Ş. (2008). Değerlendirme Tercihleri Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. S:35 s: 148-161. Ankara.
- Heck, R.; Rosser, V.; Johnsrud, L. (2003). Academics Deans and Directors: Assessing Their Effectiveness from Individual and Institutional Perspectives. *The Journal of Higher Education*; Jan/Feb;74.
- Karatepe, S. (2005). Yöneltil Etkililik: Okul Yönetiminde Yöneltil Etkililiğın Astlarla İlişkiler Boyutu. *Süleyman Demirel Üniversitesi. İİBF Dergisi*. C:10.S:2.s:307-326.
- Karslı, D.(2004). *Yöneltil Etkililik*. Pegem Yayıncılık. Ankara.
- Kılıçer, K.; Odabaşı, H.F. (2010). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. S:38 s: 150-164. Ankara.
- Murry, J. (1993). *Development of Assessment Criteria to Determine the Managrrial Effectiveness of Comunnity and Technical College Administrators*. Unpublished Doctoral Dissertasion. University of Arkansas.
- Ömürgönülşen, Ö.; Sevim, L. (2005). Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Teorisi Nin Liderlik Literatüründeki Yerinin İrdelenmesi ve Ampirik Bir Araştırma. *Yöneltil ve Ekonomi*. Celal Bayar Üniversitesi. Yıl:2005 Cilt:12 Sayı: 2.
- Peterson, W.M.; Blabkburn, R. (1985). Faculty Effectiveness: Meeting Institutional Needs and Expectations. *The Review of Higher Education*. Vol:9, No:1 p:21-24.
- Savaşır, I. (1994). Ölçek Uyarlamasındaki Bazı Sorunlar ve Çözüm Yolları. *Türk Psikoloji Dergisi*. C:9. S:33. s:27-32

- Şahin, A.E. (2001). Eğitim Araştırmalarında Delphi Tekniği ve Kullanımı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. S:20. s:215-220. Ankara.
- Taşkın, Ç.Ş. ; Hacıömeroğlu, G. (2010). Öğretmen Özyeterlik İnanç Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması ve Sınıf Öğretmeni Adaylarının Özyeterlik İnançları. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*. S:27. s:63-75. İzmir.
- Usluel, Y.K.; Vural, F.K. (2009). Bilişsel Kapılma Ölçeğinin Türkçeye Uyarlama Çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. C:42. S:2. s:77-92.

EXTENDED ABSTRACT

Organizations provide managerial effectiveness with managerial functions, which are planning, supervision, decision making, communication, influence (leadership) (Cook,2008). Measuring the effectiveness of managerial functions, provides a significant contribution to the management of the organization effectively. Higher education organizations, managerial effectiveness through the evaluation of management functions, will provide the goals of these organizations, which are pre-defined, to perform and managed in an effective manner.

Measurable results for organizations considering the evaluation of higher education comes into prominence increasingly. The reasons are the increasing race for scarce resources and the decreasing public confidence in higher education applications. Higher education institutions answer them with some information, which are student enrollment trends, school, student retention, graduation rates, employment data, settlement activities and the installed faculty works. One other point of view is the evaluation of administrators, and it has got a high rate in the assessment.

The Managerial Effectiveness in Higher Education Scale, which was developed to based on management functions by Murry (1993) and updated in 2009, was approved in terms of faculties to deal with managerial effectiveness.

"Managerial Effectiveness Questionnaire" the development of the Turkish form is thought to contribute higher education organizations and especially faculty of education's determination of the managerial effectiveness. In this context, purpose of study is adaptation "Managerial Effectiveness Scale", which was developed by Murry in 1993 and updated in 2009, to Turkish.

"Delphi Technique" was used in the original scale development process. "Delphi Technique" is a technique which is used by the way that compromise the group or people, who have different point of view, in a trouble condition, without coming face to face. "Delphi Technique" is a creating a structure in which a group of individuals can communicate effectively in order to overcome complex problems. "Delphi Technique" contribute to the emergence of especially the participation of different and creative ideas, and in this process, this technique gives the chance to participants revising their ideas and the others' ideas by giving feedback about analysis by using sequential questionnaires and makes possible to take a step towards reconciliation.

Before the operation of the scale adoption, the permission was gotten from the author who was developed the scale by e-mail. The statements required to measure the scale issues as a measure for the balanced and which feature of the scales measured in relation to the validity of appearance were examined by showing the experts a regular basis in order to ensure the validity. The scale was examined by the experts and positive opinions were given from the experts.

"Managerial Effectiveness Scale" was translated by the translator of four who knows English well, after that was translated from translated language Turkish to the original language English by two expert translators and necessary corrections were made by comparing.

After establishing the validity of the scale language, the necessary corrections were made according to based on expert opinion in order to modified adaptation university in Turkey. At this stage accuracy of the administrative structure of universities and education faculties in Turkey is considered. and it was transformed into a scale which consists of 81 statements and includes content and validity of appearance and the planning, organizing, controlling, human resources management, leadership, communication, teamwork, problem solving, decision making, management functions.

The division of the research is shaped by 1650 educational staff who work in 14 public universities in 2009-2010. The sample is defined by "Simple random sampling" method and the research sample is created by 162 people. 14 teaching staffs, who are creator univers and are working on faculties of education which are connected public university, e-mail addresses are defined and then set the scale of the research were sent by mail to those addresses. Participating in the survey as volunteer teaching staffs have been included in the research. 1650 e-mails have been sent addresses of faculty members in May 2010 and 162 e-mails have been returned.

There is no the original form of the scale construct validity and reliability study. Explatory factor analysis was conducted in order to ensure the validity of structure and create sub-scales. SPSS 17.0 software was used to analyze the data. Arithmetic mean, percentage, KMO, Bartlett test, factor analysis and reliability analysis were performed.

Five dimensions were identified at the result of factor analysis, which was studied in Managerial Effectiveness Scale adapted to Turkish. These are "planning and decision-making", "organization and human resources management", "teamwork", "communication" and "leadership". The scale scores of the analysis, the factor loadings to be among the ".929"and ".511" , reliabilities of factors, "the planning and decision-making" .94, "organizing and human resource management" .94, "team work" .89, "communication" .90, and " leadership "to be .84, .95 for the whole scale of the scale to be seen as evidence for construct validity and reliability.

As a result, "Managerial Effectiveness Rating Scale can be used in order to determine " the effectiveness of managerial training schools "planning and decision-making", "organizational and human resources management", "teamwork", "communication" and "leadership".

The researchs, which are about the validity and reliability of Managerial Effectiveness, can be came round by establishing sample group from different faculties and academies except from the higher education organization's faculties of education. Studies done for validity and reliability, in order to determine the effectiveness of the other faculties and academies, which are connected to the higher education, can be provided the emergence of the different sizes.

Scale of managerial effectiveness can be used to a procedure by associate the some topics such as organizational culture, organizational commitment, burnout, organizational trust, organizational culture. Thus, more different sized and more comprehensive results can be obtained by uncovering the interaction rates and the other topics, which are interact the managerial effectiveness.