

## Çalışan Hesap Verebilirliği Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması (Adaptation of Employee Accountability Scale into Turkish: The Validity and Reliability Study)

İbrahim YIKILMAZ  <sup>a</sup> Lütü SÜRÜCÜ  <sup>b</sup>

<sup>a</sup> Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İstanbul, Türkiye. [ibrahimyklmz@gmail.com](mailto:ibrahimyklmz@gmail.com)

<sup>b</sup> European Leadership University, North Cyprus, [lutfi.surucu@elu.edu.tr](mailto:lutfi.surucu@elu.edu.tr)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Çalışan Hesap Verebilirliği Ölçeği Güvenilirlik Geçerlik Uyarlama  Gönderilme Tarihi 17 Nisan 2021 Revizyon Tarihi 6 Temmuz 2021 Kabul Tarihi 15 Temmuz 2021  <b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi	<b>Amaç</b> – Araştırmada Han ve Perry (2020) tarafından geliştirilen “Çalışan Hesap Verebilirliği” ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak Türkçe yazınına kazandırılması amaçlanmıştır. <b>Yöntem</b> – Araştırma amaçları doğrultusunda Kocaeli ilinde görev yapan kamu çalışanlarına anket uygulaması yapılmıştır (N= 283). Veriler AMOS-18 ve SPSS-24 yazılımları kullanılarak analiz edilmiştir. Uyarlama çalışması yapılan ölçeğin geçerliğinin tespitine yönelik olarak; dilsel geçerlik ve yapı geçerliği test edilmiştir. Güvenirliğinin tespitine yönelik olarak da Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, test tekrar test ve madde toplam korelasyonu analizleri yapılmıştır. <b>Bulgular</b> – Analizler sonucunda elde edilen bulgular, uyarlama ve çeviri çalışması yapılan “Çalışan Hesap Verebilirliği” ölçeğinin, orijinal formuna uygun olarak beş faktörlü yapısının yapısal geçerliğe sahip olduğu ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. <b>Tartışma</b> – Araştırmada kamu çalışanlarına yönelik olarak Han ve Perry (2020) tarafından geliştirilen Çalışan Hesap Verebilirliği ölçeğinin Türkçede geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. Kamu çalışanlarında çalışan hesap verebilirliğine yönelik yapılan çalışmalara kaynak teşkil edeceğini değerlendirdiğimiz çalışmanın, Türk yazınına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Keywords:</b> Employee Accountability Scale Reliability Validity Adaptation  Received 17 April 2021 Revised 6 July 2021 Accepted 15 July 2021  <b>Article Classification:</b> Research Article	<b>Purpose</b> – In the study, it was aimed to adapt the "Employee Accountability" scale developed by Han and Perry (2020) into Turkish and to introduce it to Turkish literature by conducting a validity and reliability study. <b>Design/methodology/approach</b> – In line with the research purposes, a questionnaire was applied to public employees working in Kocaeli province (N = 283). The data were analyzed using AMOS-18 and SPSS-24 software. The linguistic and construct validity were tested to determine the validity of the scale in which the adaptation study was conducted. To determine its reliability, Cronbach alpha internal consistency coefficient, test-retest, and item-total correlation analyzes were performed. <b>Findings</b> – The findings obtained as a result of the analysis show that The five-factor structure of the "Employee Accountability" scale, which was adapted and translated, in accordance with its original form, has structural validity and is a reliable measurement tool. <b>Discussion</b> – In the study, it was determined that the Employee Accountability Scale developed by Han and Perry (2020) for public employees is valid and reliable in Turkish. It is evaluated that the study, which we consider to be a source for the studies on employee accountability in public employees, will contribute to the Turkish literature.

### Önerilen Atf/ Suggested Citation

Yıkılmaz, İ. & Sürücü, L. (2021). Çalışan Hesap Verebilirliği Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (4), 3003-3015.

## 1. GİRİŞ

Küresel ölçekte siyasal, ekonomik ve sosyal alanda hızlı bir değişimin yaşandığı günümüz dünyasında, kamu yönetimi rolüne yeni tanımlamalar getirilmiş (Güzelsarı, 2004) ve başlangıçta “yeni kamu yönetimi”, sonrasında ise “yönetişim” olarak tanımlanan yeni bir anlayış ortaya çıkmıştır (Yazıcı, 2018). Yönetişim, yöneten ve yönetilenin karşılıklı olarak etkileşim içerisinde olduğu, bireysel sorumlulukların, hesap vermenin ve şeffaflığın ön planda tutulduğu bir yönetim pratiğidir (Hughes, 2014). Yönetişim, kurumlararası iletişimin desteklendiği, aktörler arası (iç ve dış paydaşlar) işbirliği ve katılımının teşvik edildiği bir yaklaşımdır (Klijn, 2012). Literatür, iyi bir yönetişim için gerekli unsurların şeffaf, etkin, tarafsız ve hesap verebilir bir yönetim anlayışının olması gerektiğini vurgulamaktadır (Ali, 2015:69). Bu unsurlar arasında hesap verebilirlik, diğer unsurlarla olan yakın ilişkisi ve yordayıcısı olması açısından önemlidir. Hesap verebilirlik; yönetsel süreç içerisinde alınan kararların arka planında yatan gerekçeleri ve hukuki çerçevesini şeffaflık içerisinde paydaşların bilgisine sunma imkanı sağlamaktır. Kaynakların doğru bir şekilde kullanılması, yolsuzluğun azalması, etkinlik ve verimliliğinin artması açısından örgütlerde hesap verebilirliğin varlığı önemli bir unsurdur (Tesev, 2008).

Hesap verebilirlik, kurumsal, örgütsel ve bireysel olmak üzere üç boyutta anlam bulan kapsamlı bir kavramdır. Kavrama ilişkin çok sayıda çalışma yürütülmesine karşın, genelde örgüt ve kurumsal seviyede kaldığı, mikro düzeyde bireyin hesap verebilirliğine ilişkin kapsamlı bir çalışmanın bulunmadığı vurgulanmaktadır (Han ve Perry, 2020). Özellikle davranışsal kamu yönetimi, incelemenin merkezine mikro düzeyde çalışan davranışlarını ve tutumlarını almaktadır (Grimmelikhuijsen vd., 2017). Alana özel yönetsel durumların incelenmesinde nadiren ölçeklerin geliştirildiği, önemli konuların çoğunun genellenebilir analitik çalışmalar açısından yöntem eksikliklerine sahip olduğu ve bu kavramların ölçümünde ciddi ölçüm araçlarına ihtiyaç duyulduğu ifade edilmektedir (Aydın, Durgun ve Durgun, 2019). Özellikle mikro düzeyde problem veya yönetsel sürecin incelenmesi, makro düzeyde elde edilen sonucun neden ve niçin oluştuğuna yönelik somut çözüm ve sonuçlar ortaya koyabilir. Bu kapsamda çalışanların birey düzeyinde hesap verebilirliğinin ölçülmesi, yönetsel etkinliğin genellenebilir sonuçlar yardımı ile artırılması ve incelenmesi adına önemlidir.

Çalışan hesap verebilirliği, “değerlendirmeye dayalı bir sonucun beklentisiyle önemli ve üst mevkide yer alan kitleye / kitlelere bir eylemi veya eylemsizliği açıklamaya çağrılabilme beklentisidir” (Han ve Perry, 2020). Kamusal alanda görevli bir çalışanın yöneticisine, hizmet alan vatandaşa veya örgüte ilişkin her türlü paydaşa gerektiğinde eylemlerine ilişkin cevap verme yükümlülüğünü ve buna ilişkin algısını ifade eder. Çalışanın makro düzey (örgüt veya grup) yerine bireysel düzeyde sorumlu olma deneyimi ve kendisinden beklenenleri bireysel düzeyde ne kadar içselleştirdiğine işaret eder. Bireysel düzeyde deneyimlenen çalışan hesap verebilirliği, o örgüt içerisinde çalışanın tutum ve davranışlarında olumlu yönde değişim sağlayarak performansını ve dolaylı olarak örgütün performansını olumlu yönde etkiler (Han ve Perry, 2019; Hall, Frink ve Buckley, 2017; Velotti ve Justice, 2016). Doğuracağı sonuçlar açısından hesap verebilirlik, kamu yönetiminde kaynakların etkin kullanımına ve ölçülebilir bir şekilde etkinliğine katkıda bulunduğu görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, kamu yönetimi alanında yönetişimin önemli bir unsuru olan hesap verebilirliği makro düzeyde çıktılar yerine, makroyu biçimlendiren bireysel çalışan hesap verebilirliğinin ölçülebilir şekilde incelenmesi adına geliştirilmiş olan “Çalışan Hesap Verebilirliği” ölçeğinin Türk yönetim bilimi alanına kazandırılmasıdır.

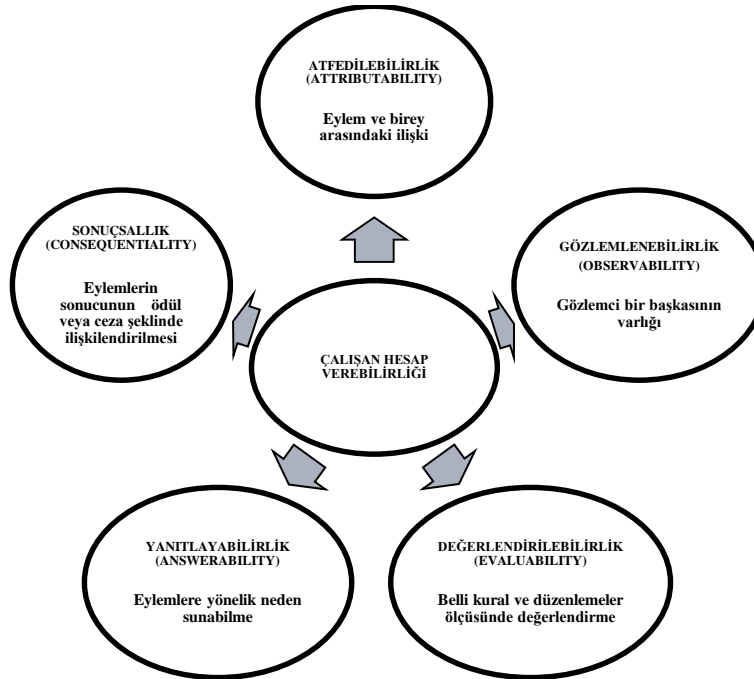
Yapılan çalışmalar kullanılan ölçüm araçlarının farklı kültür, evren ve anlayışa göre farklı sonuçlar verebileceğini göstermektedir (Sürücü ve Maslakçı, 2020: 2717). Bu farklı sonuçlar çalışmanın hedeflenen sonuçları ortaya koymasına ve araştırmanın geçerliliğine bir tehdit olarak belirmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 152). Bu kapsamda başka kültürlerde geliştirilmiş olan ölçeğin hedef ülke kültür ve gerçeklerine uyarlanması, geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesi, yürütülen çalışmaların sağlıklı sonuç vermesi adına büyük önem taşımaktadır. Bu maksatla çalışmada geliştirilmiş olan “Çalışan Hesap Verebilirliği” ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirliğinin incelenerek Türkçe yazına kazandırılması hedeflenmiştir. Çalışma üç aşamadan oluşmaktadır. İlk bölümde çalışan hesap verebilirliğine yönelik literatüre yer verilmiş, ikinci bölümde ölçeğin Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik analizleri paylaşılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise elde edilen bulgular sunulmuştur. Yapılan çalışmanın kamu yönetimi alanında yapılacak

çalışmalara somut ölçüm aracı sunması yönüyle literatüre ve ileride yapılacak çalışmalara önemli katkıları olacağı değerlendirilmektedir.

## 2. ÇALIŞAN HESAP VEREBİLİRLİĞİ

Kamu yönetimi anlayışında deneyimlenen gelişmeler, kamu kaynaklarının ve hizmet sunumunun etkin ve etkili kullanımını zorunlu kılmış, yönetim kavramı kapsamında tüm paydaşların katıldığı ve birbirine karşı sorumlu olduğu etkileşimli bir yönetim pratiği halini almıştır. Yönetim kapsamında yönetim ilkelerine bazı esaslar getirilmiştir. Bu esaslar etkili, tarafsız, şeffaf, hukuku ön planda alan, duyarlı ve hesap verebilir nitelikte bir yönetim anlayışdır (Ali, 2015:69). Bu esaslardan özellikle hesap verebilirlik, kamu hizmeti sunumu sürecinde önemli bir yere sahiptir (Martirosyan, 2020). Hesapverebilirlik, çalışanın eylemlerinden sorumlu olması anlamına gelir ve yönetsel işleyişin temel taşı olarak görülmektedir (Frink vd., 2008:179). Kamu yönetiminde yeni yönetim anlayışı içerisinde hizmet kalitesi, süresi ve işleyişe yönelik hizmet alanın kamu yöneticileri ve çalışanlarının karar ve eylemlerine yönelik değerlendirmesinde en kolay yol hesap verebilirliktir (Munyon vd., 2010). Bu kapsamda çalışan hesap verebilirliği; *“değerlendirmeye dayalı bir sonucun beklentisiyle önemli ve üst mertebede yer alan hedefkitleye / kitlelere bir eylemi veya eylemsizliği açıklamaya çağrılabilme beklentisidir”* (Han ve Perry, 2020). Daha bireysel ve mikro seviyede bir sorumluluk bilinci ve hesap verebilirliği algılama şeklidir.

Çalışan hesap verebilirliği kavramı çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Çeşitli çalışmalarda dört (Romzek ve Dubnick, 1987; Lerner ve Tetlock, 1999) veya beş boyutlu olarak (Koppell, 2005) incelenirse de, özellikle kamu yönetimi kapsamında çalışan hesap verebilirliği daha açıklayıcı olma adına beş boyutlu olarak tanımlanmaktadır (Han ve Perry, 2020). Bu boyutlar şekilde 1’de ifade edildiği haliyle; atfedilebilirlik (attributability), gözlemlenebilirlik (observability), değerlendirilebilirlik (evaluability), yanıtlanabilirlik (answerability) ve sonuçsallık (consequentiality) şeklindedir.



Şekil 1: Çalışan hesap verebilirliği ve ilişkili boyutları

Bu boyutlardan ilki olan **atfedilebilirlik**; görevi icra edenin kendisi ile ilişkilendirildiği ve onu yansıtan eylem ve tutumlarla ilişkilidir (Shoemaker, 2011). Genel olarak yönetsel süreçlerde olduğu gibi kamu yönetiminde de kimin kime karşı, hangi koşulda ve de ne ölçüde sorumlu olduğu bellidir. İşte bu sorumlulukta kimin cevap vereceği hususu, atfedilebilirlik kavramını tanımlar. Bu boyut eylem ve kararlarla ilgili akla gelen ve sorumlu kişiyi işaret eder. Örneğin; bir departmana yönetici olarak çalışan atanmışsa oradaki informal ve formal tüm süreçlerden sorumlu olarak atfedilen kişi olur. Olumsuz veya olumlu bir durum geliştiğinde, bu sorumlu atfedilen yönetici diğer çalışanlarından sorumludur. Bu durum kamu

kuruluşlarında mekanik ve hiyerarşik örgüt yapısı içerisinde açık bir durumdur. Her bir kadroya gereken kişi atanır, sorumluluk sahaları ve görev tanımları açık bir şekilde sunulur. Bu pozisyonu işgal eden kişide atfedilen sorumlu olarak değerlendirilir. İkinci boyut olan **gözlemlenebilirlik**; iş sürecine ilişkin eylemlerin, diğerlerince gözlemlenmesi ile alakalıdır. Çalışan yöneticisi veya hizmet sunduğu kişilerin gözetimi altında eylemlerini gerçekleştirir. Burada hizmet sunulan yada yönetim sürecinde paydaşlardan birinin bilgi veya belge beklentisinde bir çeşit gözlemlenmedir. Şeffaflık açısından önemli bir boyuttur. Üçüncü boyut olan **değerlendirilebilirlik**; hesapverebilirlik açısından anahtar bir özelliktir ve hesap verebilirliğin artmasına destek olur. Çünkü sergilenen eylemlerin başkaları tarafından gözlemlendiğini ve değerlendirileceğini bilen çalışanın, eylem ve kararlarında daha hesap verebilir bir yaklaşım sergilemesi doğaldır. Nitekim bu durum bilimsel çalışmalarda da gözlemlenen bir sonuçtur (Harkins ve Jackson, 1985; Frink ve Ferris, 1998). Ayrıca çeşitli değerlendiricilerin olduğu bir ortamda yani sadece yöneticinin değil, müşteri veya çeşitli paydaşların dahil olduğu daha karmaşık süreçlerde çalışanın daha değerlendirilebilir hissettiği ve bu durumun daha hesap verebilir davranışlar içerisine girmesine neden olduğunu destekleyen çalışmalarda yer almaktadır (Bagley 2010; Frink ve Klimoski 1998). Dördüncü boyut olan **yanıtlayabilirlik**; çalışanlardan işle ilgili kararlarını ve eylemlerini uygun gerekçelerle açıklamalarının beklenmesi ile alakalıdır (Hwang ve Han 2019). Bir çalışanın hizmet sunduğu bir vatandaşın beklentisine karşı, kendi karar, eylem ve işine ilişkin durumu yanıtlayabilmesidir. Yapılan bir çalışmada kamu yönetiminin etkinliğinde ve hesap verebilirlikte, artan raporlama, farklı forumlarda karar ve eylemlerin nedenlerinin yanıtlanması bürokratik meşruiyeti ve kamu hizmetini iyileştirdiği ifade edilmektedir (Schillemans 2011). Son boyut olan **sonuçsallık** ise çalışanların olumlu veya olumsuz eylemlerinin karşılığında ulaştıkları sonucu ifade eder. Çalışanlar terfi veya maaş artışı gibi olumlu sonuçlar bekler ve bu tür durumlar onların eylem ve kararlarında hesap verebilirliklerin de artışa neden olur (Frink ve Klimoski 1998). Bu şekilde çalışanın kuruma zarar veren eylemleri üzerinde bir kontrol sağlanırken (Beu ve Buckley 2004), eğer Eşitlik Teorisi (Adams 1965) kapsamında doğru ve adil bir uygulama olmaz ise tersi bir durum yani daha az hesap verebilir bir davranış gözlemlenebilir.

Çalışan hesap verebilirliğinin sağlanabilmesi adına; örgütsel düzeyde hesap verebilirliğin varlığı, artan gözlem, kurulların varlığı, açık standartlar, performans ve ödül ceza arasında adaetli bir sistemin varlığının çalışanların bireysel hesap verebilirliğini etkilediği ifade edilmektedir (Koppel, 2005; Hall vd., 2003; Mero vd., 2014; Han ve Robertson, 2020). Ayrıca kişilik gibi bireysel özellikler, yönetsel uygulamalar, çalışan denetim sistemleri ve liderlik stiline çalışan hesap verebilirliğinin oluşumuna önemli etkilerinin olduğu ifade edilmektedir (Hall vd., 2003; Mero vd., 2014; Chen vd., 2016). Yönetsel etkinliğe olan önemli katkıları ise iş performansı, motivasyon ve iş tatmini gibi önemli işyeri tutumlarında artışa neden olduğu ifade edilmektedir (Breau vd., 2009; Bakker vd., 2005; Lanivich vd., 2010; Han ve Robertson, 2020). Ayrıca bazı çalışmalarda iş stresini arttırdığı belirtilmektedir (Hochwarter vd., 2005).

### 3. METOT

#### 3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kocaeli’nde görev yapan kamu kurum çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma yapılmadan önce ölçeği geliştiren yazarlardan biri olan Yousueng Han ile irtibata geçilmiş ve geliştirilen “Çalışan Hesap Verebilirliği” ölçeğinin Türkçeye uyarlama ve çeviri çalışmasının yapılabilmesi için gerekli izin alınmıştır. Alınan iznin ardından araştırma için Kocaeli Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’ndan etik kurul izni alınmıştır (Etik kurul Karar No: 7). Anket uygulaması aşamasında Kocaeli’deki kamu kuruluşlarının amirleri ile görüşülmüş ve araştırma hakkında bilgilendirilmiştir. Araştırmanın yapılmasına müsaade eden kurum amirlerinin çalışanlarına anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulaması bizzat araştırmacılar tarafından kolayca örneklem metododuyla seçilen katılımcılara yüz yüze ve yerinde yapılmıştır. Anketin uygulama aşamasında katılımcılara anket hakkında bilgi verilmiş, verilerin üçüncü şahıslar ile paylaşılmayacağı ve isimlerinin gizli tutulacağı konusunda taahhütte bulunulmuştur. Araştırmaya katılım göstermek isteyen çalışanlara anket uygulaması yapılmıştır.

Hazırlanan anketler araştırmacılar tarafından katılımcılara uygulanmış ve 307 anket verisi elde edilmiştir. Araştırma altı hafta sürdürülmüştür. Elde edilen anketler aykırı değerlere göre incelenmiş ve 24 anket verisi araştırmadan çıkarılmıştır. Araştırma 283 geçerli anket verisi ile tamamlanmıştır. Ampirik araştırmalarda örneklem büyüklüğünün belirlenmesine yönelik bir fikir birliği bulunmamaktadır. Gürbüz (2019) 250 kişilik bir örneklemin yeterli olacağını düşünürken, Kline (2016) ölçekteki ifade sayısının 10 katı büyüklüğünde

örneklem yeterli olduğunu belirtmektedir. Örneklem büyüklüğüne yönelik çeşitli ölçütler öne sürülse, en önemli faktörün doğru bir örneklem seçimi olduğu vurgulanmaktadır (Şahin & Öztürk, 2018; Erkuş, 2016; Gül & Sözbilir, 2015). Tüm bu hususlar gözetildiğinde; araştırmanın örneklem sayısı tüm evreni kapsamamakla birlikte araştırma yapılabilmesi için yeterli büyüklüktedir.

Katılımcıların 164'ü erkek, 119'ü kadındır. Bu katılımcıların 189'u evli, 94'ü bekârdır. 4 katılımcı doktora, 32 katılımcı yüksek lisans, 226 katılımcı lisans ve 21 katılımcı ön lisans ve altı eğitime sahiptir. Katılımcıların 32'si yönetici, 251'i çalışan konumundadır.

### 3.2. Veri Toplama Aracı

**Çalışan Hesap Verebilirliği Ölçeği:** Çalışan hesap verebilirliği ölçeği Han ve Perry (2020) tarafından "Employee Accountability: Development of a Multidimensional Scale" isimli makalelerinde geliştirilmiştir. Ölçek beş boyutlu olarak 15 ifadeden oluşmakta ve alt boyutları ise atfedilebilirlik (1., 2. ve 3. ifade) gözlemlenebilirlik (4., 5. ve 6. ifade), değerlendirilebilirlik (7., 8. ve 9. ifade), yanıtlanabilirlik (10., 11. ve 12. ifade) ve sonuçsallık (13., 14. ve 15. ifade) şeklindedir. 7'li likert tipinde ("1: Kesinlikle Katılmıyorum - 7: Kesinlikle Katılıyorum") hazırlanan ölçekte ters kodlu bir ifade yer almamaktadır. Ölçekten elde edilebilecek puan 15- 105 arasında değer alabilir. Boyuttan her birinden alınan puanların yüksekliği, ilgili boyuta ilişkin çalışan hesap verebilirlik düzeyinin yüksek olduğunu belirtmektedir. Han ve Perry (2020) tarafından geliştirilen ölçeğin ölçüm aracı olarak güçlü bir iç tutarlılık ( $\alpha=0.879$ ) ve geçerlilik göstermiştir.

**Çeviri ve Ön Test:** Çalışan hesap verebilirliği ölçeğinde yer alan 15 ifadenin çevirisi ve Türkçeye uyarlanması aşamasında Brislin vd. (1973) tarafından önerilen yöntem kullanılmıştır. Beş aşamada gerçekleştirilen çeviri ve uyarlama işleminde öncelikle İngilizce dil eğitimi almış iki akademisyen tarafından ölçekteki ifadeler Türkçeye çevrilmiştir. Çevirisi yapılan ölçek üçüncü bir akademisyen tarafından değerlendirilmiş ve farklı iki akademisyen tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Orijinal formu olan İngilizce çeviri tekrar üçüncü bir akademisyen tarafından değerlendirilmiş ve ölçeğin İngilizce ve Türkçe formları arasındaki tutarsızlıklar giderilinceye kadar bu işlem devam ettirilmiştir. Gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra bir uzman görüşü alınarak çeviri işlemi tamamlanmıştır. Ölçeğin Türkçe formu 35 kişilik bir örneklem grubuna pilot uygulama yapılmış ve ölçekte yer alan ifadelerin anlaşılabilirliği kontrol edilmiştir. Katılımcılar tarafından tereddüt yaşanan ya da anlaşılabilirliğinde sorun olan ifadelerin bulunmadığının tespit edilmesiyle birlikte çeviri işlemi sonlanmıştır.

### 3.3. Verilerin Analizi

İstatistiksel analizler AMOS 18 ve SPSS 24 programları yardımıyla yapılmıştır. Ölçeğin geçerliliğinin tespit edilmesine yönelik olarak dilsel geçerlilik ve yapı geçerliği test edilmiştir. Güvenirliğinin tespit edilmesine yönelik olarak ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı, madde toplam korelasyonu ve test- tekrar test uygulanmıştır.

**Geçerlik Çalışmaları:** Geçerlik, ölçüm aracının amaçlanan kullanımına yönelik, uygun verilerin elde edilmesi olarak tanımlar ve ölçüm aracının ölçmeyi istediği davranışı ya da niteliği gerçekten ölçüp ölçmediği ile ilgilidir (Sürücü & Maslakçı, 2020). Çalışan hesap verebilirliği ölçeğinin geçerliğini kontrol etmek için dilsel geçerlik ve yapı geçerliliği test edilmiştir.

**Dilsel geçerlik;** Daha önceden geliştirilen, geçerliği ve güvenirliliği test edilmiş olan bir ölçeğin, araştırma yapılacak kültüre ve dile uygun olarak uyarlanmasının doğru olarak yapılıp yapılmadığı ile ilgilidir. Bu nedenle çalışan hesap verebilirliği ölçeğinin dilsel geçerliğinin kontrol edilmesi amacıyla Hambleton ve Bollwark (1991) tarafından önerilen yöntem kullanılmıştır. Buna göre ölçeğin orijinal formu ile Türkçe formu aynı örneklem grubuna iki hafta ara ile uygulanmış ve iki form arasındaki korelasyon belirlenmiştir. Hambleton ve Bollwark (1991) bu korelasyon katsayısının 0,800'den yüksek olması gerektiğini belirtmektedir. İngilizce diline hâkim 37 çalışana iki hafta ara ile anketin önce İngilizce formu daha sonra Türkçe formu uygulanmıştır. İki form arasındaki korelasyon katsayısı 0,899 olarak belirlenmiştir. İki form arasındaki korelasyon katsayısı Hambleton ve Bollwark (1991) tarafından önerilen alt eşik değeri olan 0,800'den yüksektir. İki form arasındaki yüksek korelasyon katsayısı çeviri ve uyarlama çalışması yapılan ölçeğin dilsel geçerliğinin olduğunu göstermektedir.

**Yapı Geçerliği;** Yapı geçerliği, ölçüm aracının ölçmesi gereken; kavram, davranış, fikir veya niteliği – yani kuramsal bir yapıyı- ölçme derecesi ile ilgilidir (Sürücü & Maslakçı, 2020). Diğer bir ifade ile, ölçülmek istenen

davranış ya da niteliğe sahip olan ve olmayan katılımcıları ayırt edebilme yeteneğidir (Sürücü & Maslakçı, 2020). Çalışan hesap verebilirliği ölçeğinin geçerliğini test etmek için öncelikle keşfedici faktör analizi (KFA) ve daha sonrasında doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

*Keşfedici faktör analizi:* Varimax döndürme ekseninde temel bileşenler analizi kullanılarak yapılan birinci KFA analizinde 1., 9. ve 15. ifadeler çapraz yüklenmiştir. Bu nedenle sırasıyla her bir ifade çıkarılarak yeniden KFA analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda bu 3 ifadenin araştırmadan çıkarılmasına karar verilmiştir. Son yapılan KFA analiz sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1. Faktör Analizi Sonuçları**

Alt Boyutlar ve Ölçekte Yer Alan İfadeler	Faktör Yükleri				
	1	2	3	4	5
<b>Atfedilebilirlik</b>					
Eğer bir hata yaparsam yakalanırım.	.736				
Örgütün politikalarına ve prosedürlerine uyup uymadığım hususunda sürekli izlenirim.	.809				
<b>Gözlemlenebilirlik</b>					
Örgüt dışındaki herhangi bir kişi işimde iyi olup olmadığını söyleyebilir.		.733			
Hatalarım örgüt dışında kolayca tespit edilebilir.		.727			
Örgütün dışındaki insanlar iş performansıyla ilgilenir.		.764			
<b>Değerlendirilebilirlik</b>					
Çalışmamın sonuçları titizlikle değerlendirilir.			.811		
İşe yönelik çabalarım titizlikle değerlendirilir.			.850		
<b>Yanıtlayabilirlik</b>					
Performansımı haklı çıkarmak için yalan beyanda bulunmam yanıma kar kalmaz.				.584	
Her zaman katı organizasyon politikalarına veya prosedürlerine uymam gerekir.				.569	
Örgütüm de bir suç veya başarısızlığın sorumluluğundan kaçınmak adına mazeret göstermeme izin verilmez.				.613	
<b>Sonuçsallık</b>					
İyi performans gösterirsem ödüllendirilirim.					.869
Benim tarafımdan gösterilen iyi bir çaba eninde sonunda ödüllendirilir.					.872
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	0.912				
Ki-Kare ( $\chi^2$ )	1215.604				
Serbestlik Derecesi (df)	66				
Anlamlılık Derecesi (p)	0.000				

KFA analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,912 olması araştırmancının faktör analizi için yeterli örneklem büyüklüğüne sahip olduğuna işaret etmektedir. Bartlett küresellik testinin anlamlı olması ise ( $\chi^2(10)=769,378, p<0,05$ ); değişkenler arasındaki kolerasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Çalışan hesap verebilirliği ölçeğine ait ifadelerin faktör yükleri 0,584 ile 0,872 arasında değişmektedir. Faktörler toplam varyansın % 61,812’sini açıklamaktadır. Ayrıca ölçeğe ait AVE (gözlemlenebilirlik= 0,550, atfedilebilirlik= 0,598, değerlendirilebilirlik= 0,690, yanıtlayabilirlik=0,347, sonuçsallık=0,758) ve CR değerleri kabul edilebilir seviyelerdedir (gözlemlenebilirlik= 0,786, atfedilebilirlik= 0,748, değerlendirilebilirlik= 0,817, yanıtlayabilirlik=0,614, sonuçsallık=0,862).

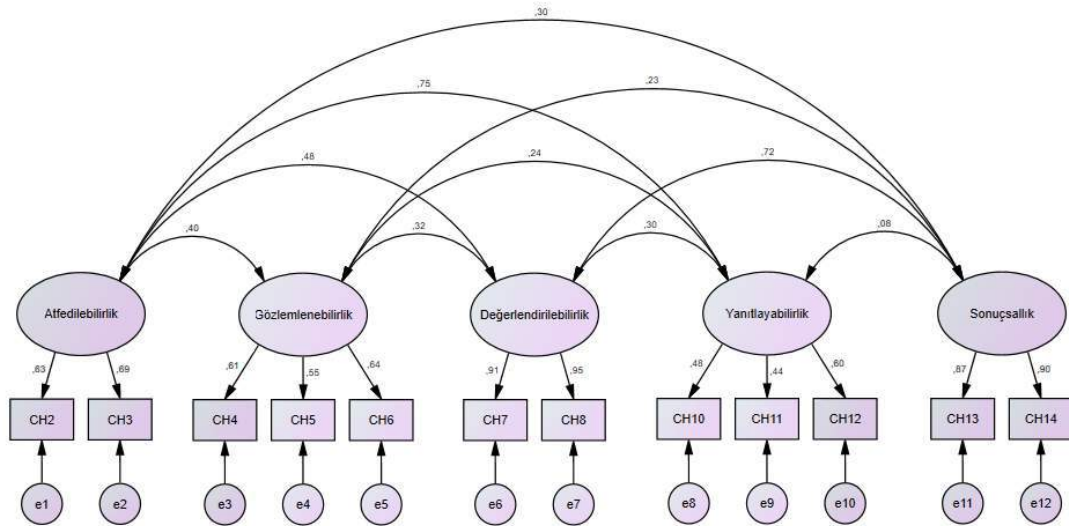
*Doğrulayıcı faktör analizi:* AMOS-18 programı yardımıyla maksimum olasılık tahmin prosedürleri kullanılarak DFA yapılmıştır. Yapılan DFA sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Çalışan Hesap Verebilirliği Ölçeğinin Beş Modeli İçin Uyum İyiliği Endeksleri

Model	$\chi^2$	Df	$\chi^2/df$	GFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA
<b>Kabul edilebilir Uyum</b>	-	-	$\leq 3$	$\geq 0.90$	$\geq 0.90$	$\geq 0.90$	$\geq 0.90$	$\leq 0.08$
Model 1 (Tek Faktör) (A+G+D+Y+S)	449,285	54	8,320	0,773	0,637	0,587	0,662	0,161
Model 2 (İki Faktör) (A+G, D+Y+S)	374,934	53	7,074	0,814	0,697	0,658	0,725	0,147
Model 3 (Üç Faktör) (A+G, D+Y, S)	230,468	51	4,516	0,866	0,814	0,802	0,847	0,112
Model 4 (Dört Faktör) (A+G, D, Y, S)	150,657	48	3,198	0,915	0,878	0,879	0,912	0,087
Model 5 (Beş Faktör) (A, G, D, Y, S)	84,404	44	1,918	0,953	0,932	0,945	0,965	0,057

A; Atfedilebilirlik, G; Gözlemlenebilirlik D; Değerlendirilebilirlik, Y; Yanıtlayabilirlik, S; Sonuçsallık)

Tablo 2’deki değerler birinci düzey beş faktörlü yapının (Model 5) daha iyi uyum indekslerine sahip olduğunu göstermektedir ( $\chi^2= 84,404$ ,  $df= 44$ ,  $\chi^2/df= 1,918$ ,  $GFI= 0,953$ ,  $NFI= 0,932$ ,  $TLI= 0,945$ ,  $CFI= 0,965$ ,  $RMSEA= 0,057$ ). Yapılan analizler çalışan hesap verebilirliği ölçeğinin beş faktörlü yapısının yapısal geçerliğinin olduğunu göstermektedir.



**Şekil 1.** Çalışan Hesap Verebilirliği Ölçeği DFA Sonuçları

**Güvenirlilik Çalışmaları:** Güvenirlilik, kullanılan ölçüm aracının kararlılığını ve zaman içerisindeki tutarlılığını, diğer bir ifadeyle, ölçüm aracının farklı zamanlarda uygulandığında, benzer sonuçlar verme yeteneğini ifade eder (Sürücü & Maslakçı, 2020). Dolayısı ile ölçüm araçlarının güvenilir olması, araştırma sonuçlarının sağlıklı sonuçlar vermesi için önemlidir. Çalışan hesap verebilirliği ölçeğinin güvenirliliğinin belirmeye yönelik bir dizi analizler yapılmıştır. Öncelikle beş boyutlu yapının iç tutarlılığının tespit

edilmesine yönelik olarak Cronbach alpha değerleri ölçülmüştür. Cronbach alpha değerleri atfedilebilirlik alt boyutu için 0,705, gözlemlenebilirlik alt boyutu için 0,726 değerlendirilebilirlik alt boyutu için 0,927, yanıtlayabilirlik alt boyutu için 0,793 ve sonuçsallık alt boyutu için 0,881 olarak ölçülmüştür. Çalışan hesap verebilirliği ölçeğinin genel Cronbach alpha değerleri ise 0,795, olarak ölçülmüştür. Ayrıca yapılan DFA sonucunda Çalışan Hesap Verebilirliği Ölçeği'nin geneli için birleşik güvenilirlik değeri 0,912 olarak ölçülmüştür. Elde edilen değerler literatürde önerilen ve alt eşik değeri olan 0,700'den yüksektir (Hair vd., 2010). Yüksek Cronbach alpha değerleri ölçeğin alt boyutlarının ve genel ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Madde toplam korelasyonu, bir ölçüm aracındaki her bir maddenin puanının, ölçüm aracındaki tüm öğelerin toplam puanı ile ne derece ilişkili olduğunu ifade eder ve ölçeklerin güvenilirliklerini tespit etmekte de kullanılır (Sürücü & Maslakçı, 2020). Büyüköztürk (2017) madde-toplam korelasyon katsayılarının 0.30 - 0.80 arasında olması gerektiği ve bu değerler arasındaki ifadelerin ayırt edici özelliğe sahip ifadeler olduğu belirtmektedir. Madde-toplam korelasyonuna yönelik analiz sonuçları Tablo 3'de sunulmuştur.

**Tablo 3.** Madde Toplam Korelasyon Sonuçları

İfade	DMTK	MSCA
Eğer bir hata yaparsam yakalanırım.	0,383	0,761
Örgütün politikalarına ve prosedürlerine uyup uymadığım hususunda sürekli izlenirim.	0,478	0,752
Örgüt dışındaki herhangi bir kişi işimde iyi olup olmadığını söyleyebilir.	0,457	0,774
Hatalarım örgüt dışında kolayca tespit edilebilir.	0,324	0,767
Örgütün dışındaki insanlar iş performansıyla ilgilenir.	0,351	0,765
Çalışmamın sonuçları titizlikle değerlendirilir.	0,675	0,726
İşe yönelik çabalarım titizlikle değerlendirilir.	0,651	0,729
Performansımı haklı çıkarmak için yalan beyanda bulunmam yanıma kar kalmaz.	0,599	0,768
Her zaman katı organizasyon politikalarına veya prosedürlerine uymam gerekir.	0,524	0,777
Örgütüm de bir suç veya başarısızlığın sorumluluğundan kaçınmak adına mazeret göstermeme izin verilmez.	0,440	0,774
İyi performans gösterirsem ödüllendirilirim.	0,516	0,745
Benim tarafımdan gösterilen iyi bir çaba eninde sonunda ödüllendirilir.	0,515	0,745

*DMTK, Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu, MSCA; Madde Silindiğinde Cronbach Alpha*

Tablo 3'deki sonuçlar, madde toplam korelasyon değerlerinin  $r= 0.611$  ile  $r= 0.668$  arasında olduğunu ve ölçekte yer alan ifadelerin iyi ayırt edici özelliğinin bulunduğunu göstermektedir.

Son olarak güvenilirliğinin tespit edilmesine yönelik olarak test tekrar test yapılmıştır. Böylelikle çeviri yapılan ölçeğinin zaman karşı tutarlılığı tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bu kapsama 52 kişilik örneklem grubuna üç hafta ara ile aynı anket uygulanmıştır. Whiston (2012) uygulanan iki anket arasında yüksek



korelasyonunun ( $r=0,8$ ) olması durumunda ölçeğin zamana karşı tutarlı sonuçlar vereceğini belirtmektedir. İki anket verisi arasında 0,901 korelasyon değeri, çeviri ve uyarlaması yapılan çalışan hesap verebilirliği ölçeğinin zamana karşı tutarlı sonuçlar verdiğini ve test-tekrar test güvenilirliğinin olduğunu göstermektedir. Bu çalışmaya ilave olarak iki anket verisi arasında farklılığın olup olmadığının tespit edilmesine yönelik olarak t testi yapılmış ve iki anket verisi arasında anlamlı bir farklılığının bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tüm analizler birlikte değerlendirildiğinde çeviri ve uyarlama çalışması yapılan çalışan hesap verebilirliği ölçeğinin Türkçede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir. Han ve Perry (2020) tarafından geliştirilen ve Türkçeye çeviri ve uyarlama çalışması yapılan “çalışan hesap verebilirliği” ölçeğine ait ifadeler aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 4.** Ölçekte Yer Alan İfadeler

İfade Nu.	Ölçekte Yer Alan İfadeler	Boyut
CHV 1	Eğer bir hata yaparsam yakalanırım.	Atfedilebilirlik
CHV 2	Örgütün politikalarına ve prosedürlerine uyup uymadığım hususunda sürekli izlenirim.	Atfedilebilirlik
CHV 3	Örgüt dışındaki herhangi bir kişi işimde iyi olup olmadığını söyleyebilir.	Gözlemlenebilirlik
CHV 4	Hatalarım örgüt dışında kolayca tespit edilebilir.	Gözlemlenebilirlik
CHV 5	Örgütün dışındaki insanlar iş performansıyla ilgilenir.	Gözlemlenebilirlik
CHV 6	Çalışmamın sonuçları titizlikle değerlendirilir.	Değerlendirilebilirlik
CHV 7	İşe yönelik çabalarım titizlikle değerlendirilir.	Değerlendirilebilirlik
CHV 8	Performansımı haklı çıkarmak için yalan beyanda bulunmam yanıma kar kalmaz.	Yanıtlayabilirlik
CHV 9	Her zaman katı organizasyon politikalarına veya prosedürlerine uymam gerekir.	Yanıtlayabilirlik
CHV 10	Örgütüm de bir suç veya başarısızlığın sorumluluğundan kaçınmak adına mazeret göstermeme izin verilmez.	Yanıtlayabilirlik
CHV 11	İyi performans gösterirsem ödüllendiririm.	Sonuçsallık
CHV 12	Benim tarafımdan gösterilen iyi bir çaba eninde sonunda ödüllendirilir.	Sonuçsallık

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Değişimin her alanda hissedildiği günümüz yönetim pratiği içerisinde, yöneten, yönetilen ve hizmet alanlar arasındaki ilişkiler ve anlayışta önemli değişiklikler deneyimlenmektedir. Özellikle kamu kaynaklarının kullanımının etkinliği, yönetim ve çeşitli paydaşların yönetim süreci içerisine girmesi, eyleyen yani çalışanın üzerindeki gözlerin sayısını arttırırken, yönetimdeki şeffaflık ve hesap verebilirliğin artışına da neden olmuştur. Makro düzeyde hesap verebilir örgütlerin yönetim pratiği içerisinde Davranışsal Kamu Yönetimi'nin mercek altına aldığı mikro unsur olan çalışanın davranış ve tutumları da, makro düzeyde hesap verebilirliğin etkileri ve sorunlarının çözümü açısından ön plana çıkmaktadır. Yeni gelişen bu disiplinde olduğu gibi, kavramların daha iyi anlaşılması ve yönetsel pratiğin geliştirilebilmesi adına somut bir şekilde ölçülmesi önemlidir. Bu kapsamda yönetim ve sonrası süreçte her türlü işletme ve özellikle kamu yönetimi alanında ön plana çıkan, şeffaflığı besleyen ve mikro unsur olarak makronun bir belirleyicisi olan çalışan hesap verebilirliği konusu çalışma kapsamında ele alınmıştır. Çalışan hesap verebilirliği, çalışanın işlerini yaparken neden ve nasılnı açıklamaya yönelik bir değerlendirmeye tabi tutulma durumunu içselleştirme seviyedir. Çalışan hesap verebilirliği yüksek olan bir çalışanın, örgütte yönetsel sürece, performansa, kendi iş tatminine ve azalan iş stresine önemli katkıları bulunmaktadır. Bu yönleri ile günümüz çoğu örgütün temel sorunlarında kilit bir pozisyon yüklenmektedir. Gerek yeni gelişen Davranışsal Kamu Yönetimi alanında çalışan hesap verebilirliği'nin ölçülebilir şekilde kavramsallaştırılması gerekse örgütlerin makro düzeyde

hesap verebilirliği ve şeffaflığı ön plana çıkarmaya çalıştığı dönemde, Han ve Perry (2020) tarafından geliştirilen “Çalışan Hesap Verebilirliği” ölçeğinin Türkçe alanyazınına kazandırılması amaçlanmıştır. Buradan hareketle Han ve Perry (2020)’nin “Çalışan Hesap Verebilirliği” ölçeğinin Türkçeye çevirisi ve uyarlaması yapılarak, geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir. Böylelikle yapılan bu çalışma ile Türkçe yazınında çalışan hesap verebilirliğine yönelik nicel araştırma yapılabilmesine ve daha genellebilir sonuçların elde edilebilmesine imkan sağlanmıştır.

Çalışmanın ana amacı kapsamında, öncelikle Çalışan Hesap Verebilirliği (“Employee Accountability”) ölçeğini geliştiren Yousueng Han (admister77@gmail.com) ile irtibata geçilmiş ve ölçeğin Türkçeye çeviri ve uyarlanması konusunda müsaade alınmıştır. Çeviri ve uyarlama işlemleri Brislin vd.’nin (1973) önerileri doğrultusunda beş aşamalı gerçekleştirilmiştir. Dilsel geçerliliğin tespit edilmesine yönelik Hambleton ve Bollwark (1991) tarafından önerilen yöntem kullanılmıştır. İngilizce ve Türkçe formları arasındaki yüksek korelasyon ( $r= 0,899$ ,  $p < 0,05$ ), çeviri ve uyarlama çalışması yapılan ölçeğin dilsel geçerliliğinin olduğunu göstermiştir. Yapı geçerliliğinin tespit edilmesine yönelik yapılan analizler, ölçeğin beş faktörlü yapısının iyi uyum değerlerine sahip olduğunu göstermiştir ( $\chi^2= 84,404$ ,  $df= 44$ ,  $\chi^2/df= 1,918$ ,  $GFI= 0,953$ ,  $NFI= 0,932$ ,  $TLI= 0,945$ ,  $CFI= 0,965$ ,  $RMSEA= 0,057$ ).

Geçerlik çalışmalarının tamamlanmasından sonra ölçeğin güvenilirliğinin tespit edilmesine yönelik olarak; Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, madde toplam korelasyonu ve test tekrar test analizleri yapılmıştır. Cronbach alpha değerleri *atfedilebilirlik* alt boyutu için 0,705, *gözlemlenebilirlik* alt boyutu için 0,726 *değerlendirilebilirlik* alt boyutu için 0,927, *yanıtlayabilirlik* alt boyutu için 0,793 ve *sonuçsallık* alt boyutu için 0,881 olarak ölçülmüştür. Çalışan hesap verebilirliği ölçeğinin genel Cronbach alpha değerleri ise 0,795, olarak ölçülmüştür. Yüksek Cronbach alpha değerleri, ölçeğin alt boyutlarının ve genel ölçeğin güvenilir olduğunu göstermiştir. Madde toplam korelasyon değerlerinin  $r= 0.611$  ile  $r= 0.668$  arasında olduğu tespit edilmiş ve elde edilen değerler ve ölçekte yer alan ifadelerin iyi ayırt edici özelliğinin bulunduğunu göstermiştir. Son olarak güvenilirliğinin tespit edilmesine yönelik olarak test-tekrar test yapılmıştır. Böylelikle çeviri yapılan ölçeğin zamana karşı tutarlılığının tespit edilmesi hedeflenmiştir. Elde edilen sonuçlar ölçeğin zamana karşı tutarlı sonuçlar verdiğini göstermiştir.

Çalışan hesap verilebilirliğine yönelik yapılan çalışmalar detaylı olarak incelendiğinde araştırmacıların genellikle yapılandırılmış mülakat soruları kullanıldığı, ampirik araştırmalarda ise Hochwarter, Kacmar, ve Ferris’in (2003) tarafından özel sektöre yönelik olarak geliştirilen çalışan hesap verilebilirliği ölçeği kullanıldığı tespit edilmiştir. Han ve Perry (2020) tarafından geliştirilen Çalışan Hesap Verilebilirliği ölçeğinin geliştirilmesiyle birlikte kamu çalışanlarına yönelik olarakta nicel araştırma yapılması mümkün olmuştur.

Sonuç olarak araştırmamız kamu çalışanlarına yönelik olarak geliştirilen “Çalışan Hesap Verebilirliği” ölçeğinin Türk kültürüne uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Kamu çalışanlarında çalışan hesap verebilirliğine yönelik yapılacak çalışmalara kaynak teşkil edeceğini değerlendirdiğimiz çalışmanın Türk yazınına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

**Kaynakça**

- Adams, S. J. (1965). *Inequity in social exchange*. In *Advances in experimental social psychology*, ed. Leonard Berkowitz, New York: Academic Press.
- Ali, M. (2015). Governance and good governance: a conceptual perspective, *The Dialogue Journal*, 10 (1), 65-77.
- Aydin, A. H., Durgun, S., & Durgun, M. (2019). Davranışsal kamu yönetimi: yöntemsel ve teorik düzlemlerde bir inceleme, *Journal of Academic Value Studies*, 5 (4), 528-542.
- Bagley, P. L. (2010). Negative affect: a consequence of multiple accountabilities in auditing. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 29 (2): 141–157.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2), 170-180.
- Beu, D. S., & Ronald M. B. (2004). Using accountability to create a more ethical climate. *Human Resource Management Review*, 14:67–83.
- Breaux, D. M., T. P. Munyon, W. A. Hochwarter., & G. R. Ferris. (2009). Politics as a moderator of the accountability-job satisfaction relationship: evidence across three studies. *Journal of Management* 35 (2), 307-26.
- Brislin, R. W. - LonnerWalter J. - Thorndike R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*, New York, John Wiley - SonsPub.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı (23. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Chen, C. H. V., Yuan, M. L., Cheng, J. W., & Seifert, R. (2016). Linking transformational leadership and core self-evaluation to job performance: The mediating role of felt accountability. *The North American Journal of Economics and Finance*, 35 (1), 234-246.
- Erkuş, A. (2016). Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarındaki sorunlar ile yazım ve değerlendirilmesi. *Pegem Atf İndeksi*, 1211-1224.
- Frink, D. D., & Ferris, G. R. (1998). Accountability, impression management, and goal setting in the performance evaluation process. *Human Relations*, 51 (10), 1259–1283.
- Frink, D. D., & Klimoski, R. J. (1998). *Toward a theory of accountability in organizations and human resource management*. Pp. 1–51 in *Research in Personnel and Human Resources Management*, edited by G. R. Ferris. Stamford, CT: Elsevier Science/JAI Press.
- Frink, D. D., Hall, A. T., Perryman, A. A., Ranft, A. L., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., et al. (2008). A meso-level theory of accountability in organizations. In J. J. Martocchio (Ed.), *Research in personnel and human resources management (Vol, 27, pp. 177-245)*. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Ltd.
- Gül, Ş., & Sözbilir, M. (2015). Fen ve matematik eğitimi alanında gerçekleştirilen ölçek geliştirme araştırmalarına yönelik tematik içerik analizi. *Eğitim ve Bilim*, 40(178),85-102
- Grimmelikhuijsen, S., Jilke, S., Olsen, A. L., & Tummers, L. (2017). Behavioral public administration: Combining insights from public administration and psychology. *Public Administration Review*, 77 (1), 45-56.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara, Turkey: Seçkin Publishing.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Güzelsarı, S. (2004). *Kamu yönetimi gelişimi ve güncel sorunları* (Ed. Uğur Ömürgönülşen ve M. Kemal Öktem) içinde Kamu Yönetimi Disiplininde Yeni Kamu İşletmeciliği ve Yönetişim Yaklaşımları (1-25), Ankara: İmaj Yayınları
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: a global perspective*, 7th ed. Pearson Education, Upper Saddle River, New Jersey.

- Hall, A. T., Frink, D. D., & Buckley, M. R. (2017). An accountability account: A review and synthesis of the theoretical and empirical research on felt accountability. *Journal of Organizational Behavior*, 38 (2), 204–224.
- Hall, A. T., Frink, D. D., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., & Bowen, M. G. (2003). *accountability in human resources management*. Pp. 29-63 in *New Directions in Human Resource Management*, edited by C. A. Schriesheim and L. L. Neider. Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Hall, A. T., Frink, D. D., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., & Bowen, M. G. (2003). *Accountability in human resources management*. In C. A. Schriesheim & L. L. Neider (Eds.), *New directions in human resource management* (pp. 29-63). Information Age Publishing
- Hambleton, R.K., & Bollwark, J. (1991). Adapting tests for use in different cultures: Technical issues and methods. *Bulletin of the International Testing Commission*, 18, 3-32.
- Han, Y., & Perry, J. L. (2020) Employee accountability: development of a multidimensional scale, *International Public Management Journal*, 23 (2), 224-251.
- Harkins, S. G., & Jackson, J. M. (1985). The role of evaluation in eliminating social loafing. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11(9), 457–465.
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., & Ferris, G. R. (2003). Accountability at work: An examination of antecedents and consequences. Paper presented at the annual meeting of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Orlando, FL.
- Hochwarter, W. A., Perrewe, P. L., Hall, A. T., & Ferris, G. R. (2005). Negative affectivity as a moderator of the form and magnitude of the relationship between felt accountability and job tension. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (5), 517-534.
- Hughes, O. E. (2014). *Kamu İşletmeciliği ve Yönetimi*. (Çeviren: Buğra Kalkan, Bahadır Akın ve Şeyma Akın). Ankara: BigBang Yayınları.
- Hulland, J., Baumgartner, H., & Smith, K. M. (2018). Marketing survey research best practices: evidence and recommendations from a review of JAMS articles. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 46 (1), 92-108.
- Hwang, K., & Han, Y. (2019). Exploring the sources of cognitive gap between accountability and performance. *Public Personnel Management* doi:10.1177/0091026019873031
- Klijn, E. H. (2012). *Public management and governance: a comparison of two paradigms to deal with modern complex problems*, (Ed.) Faur D. L., *The Handbook Of Governance*, Oxford University Press, 201- 214.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling (4th ed.)*. New York, NY The Guilford Press.
- Koppell, J. G. (2005). Pathologies of accountability: icann and the challenge of "multiple accountabilities disorder. *Public Administration Review*, 65 (1), 94-108.
- Lanivich, S. E., Brees, J. R., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2010). P-E Fit as moderator of the accountability-employee reactions relationships: Convergent results across two samples. *Journal of Vocational Behavior*, 77 (3), 425-436.
- Lerner, J. S., & Tetlock, P. E. (1999). Accounting for the effects of accountability. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 255–275.
- Martirosyan, A. (2020). Employee accountability (Doctoral dissertation, California State University, Northridge).
- Mero, N. P., Guidice, R. M., & Werner, S. (2014). A field study of the antecedents and performance consequences of perceived accountability. *Journal of Management*, 40 (6), 1627-1652.

- Munyon, Timothy P., Summers, James K., Buckley, M. Ronald, Ranft, Annette L., & Ferris, Gerald R. (2010). Executive work design: New perspectives and future directions. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (2-3), 432.
- Oshagbemi, T. (1999). Academics and their managers: A comparative study in job satisfaction. *Personnel Review*, 28 (1/2), 108-123.
- Romzek, B. S., & Dubnick, M. J. (1987). Accountability in the public sector: Lessons from the Challenger tragedy. *Public Administration Review*, 47 (3), 227-238.
- Şahin, M. G., & Öztürk, N. B. (2018). Eğitim alanında ölçek geliştirme süreci: Bir içerik analizi çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(1), 191-199.
- Schillemans, T. (2011). Does horizontal accountability work? Evaluating potential remedies for the accountability deficit of agencies. *Administration & Society*, 43(1), 387-416.
- Shoemaker, D. (2011). Attributability, answerability, and accountability: Toward a wider theory of moral responsibility. *Ethics*, 121 (1), 602-632.
- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *BMIJ*, 8 (3), 2694-2726.
- TESEV (2008). *İyi Yönetişim El Kitabı*, Tesev Yayınları, İstanbul.
- Velotti, L., & Justice, J. B. (2016). Operationalizing Giddens's recursive model of accountability. *Public Performance & Management Review*, 40 (2), 310-335.
- Whiston, S. C. (2012). *Principles and applications of assessment in counseling*. Cengage Learning.
- Yazıcı, S. (2018). Kamu yönetiminde şeffaflık ve hesap verebilirliğin toplumsal algisi: bir alan araştırması. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 6 (14), 295-317.

Copyright of Journal of Business Research-Turk / Isletme Arastirmalari Dergisi is the property of Journal of Business Research / Isletme Arastirmalari Dergisi and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.