



## Yönetici Davranışları Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması

Mehmet BİÇER\*  
Kemal Can KILIÇ\*\*

### Öz

Bu çalışmada, Murphy (2011) tarafından geliştirilen Yönetici Davranışları Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlaması ile geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması amaçlanmıştır. Çalışmanın verileri, Adana ve Hatay illerinde eğitim, sağlık, bankacılık, sigorta, inşaat ve turizm sektörlerinde faaliyet gösteren kurumsal firmaların 453 çalışanından elde edilmiştir. Orijinal ölçeğin faktör yapısını test etmek için öncelikle keşfedici faktör analizi (KFY) yapılmıştır. Sonuçlar, toplam varyansın %73.53'ünü açıklayan, 29 madden oluşan altı boyutlu bir ölçek yapısı ortaya koymuştur. KFY bulgularının doğrulunu ve model uyumunu test etmek için doğrulayıcı faktör analiz (DFA) yapılmıştır. DFA sonuçları madde-faktör yapısını doğrulamıştır ( $\chi^2/df= 4,462$ ). DFA uyum indeksleri ise RMSEA= 0,088; RMR= 0,053; GFI= 0,861; NFI= 0,908; TLI= 0,906; CFI= 0,904; IFI= 0,905 olarak bulgulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ( $\alpha$ ) 0,969 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, faktörlerin alpha katsayıları, müşteri odaklılık ve iletişim için 0,91; katılım ve adalet için 0,93; takım ortamı oluşturma ve tutarlılık için 0,92; yetkilendirme için 0,85; kariyer koçluğu için 0,88; esneklik ve iş yaşam dengesi için ise 0,86 olarak hesaplanmıştır. Böylelikle, ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu da doğrulanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetici Davranışları Ölçeği, Geçerlilik, Güvenilirlik

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi

## Adaptation of the Managerial Behaviors Scale into Turkish: A Validity and Reliability Study

### Abstract

It is aimed to carry out validity and reliability studies by adapting the Executive Behavior Scale developed by Murphy (2011) into Turkish in this current study. The data of the study were obtained from 453 employees of corporate companies operating in the education, health, banking, insurance, construction, and tourism sectors in Adana and Hatay provinces in Turkey. In order to test the factor structure of the original scale, exploratory factor analysis (EFA) was performed first. The results revealed a six-dimensional scale structure consisting of 29 items in total, explaining 73.53% of the total variance. Confirmatory factor analysis (CFA) was performed to test the accuracy and model fit of the EFA findings. CFA results confirmed the item-factor structure ( $\chi^2/df= 4.462$ ). DFA fit indices were RMSEA= 0.088; RMR = 0.053; GFI = 0.861; NFI= 0.908; TLI= 0.906; CFI= 0.904; IFI= 0.905. The reliability coefficient ( $\alpha$ ) of the scale was calculated as 0.969. In addition, the alpha coefficients of the factors were calculated 0.91 for customer orientation and communication; 0.93 for participation and fairness; 0.92 for team building and consistency; 0.85 for authorization; 0.88 for career coaching; 0.86 for flexibility and work-life balance. Thus, it was confirmed that the scale also had internal consistency.

**Keywords:** Managerial Behavior Scale, Validity, Reliability

**Article Type:** Research Article

\* Dr. Öğr. Üyesi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Turizm ve Otelcilik MYO, mehmetbicer@kilis.edu.tr, ORCID:0000-0002-8668-4667

\*\* Prof. Dr., Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, kcan@cu.edu.tr, ORCID:0000-0003-1248-3321

## 1. GİRİŞ

Dünya çapındaki çoğu iş gücü, mali kazanç sağlamak ve refah yaratmak için hiyerarşiye bağlı kuruluşlarda denetçiler ve yöneticiler ile birlikte çalışırlar. Bu nedenle, çalışanlar genelinde yetkilileri gücendirme, kızdırma veya incitme korkusu yaygındır ve çalışanların bu tip algılarından kaynaklı davranış ve tutumları güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde daha da önemlidir. Yetkili kişilerle nasıl başa çıkılacağı konusunda çalışanlar üzerinde zorlukların ortaya çıkabileceği sayısız durum olmasına rağmen, özellikle otoriteyi sorgulamanın, statükoya meydan okumanın çalışanın işyerinde problem yaşamasının yaygın bir yolu olarak algılanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, koşullar elverişsiz görünüyorsa çalışanların alıkoyma ve baskı yapmalarını öngörmek doğaldır. Astların işteki temel endişelerini izlemek ve ele almak gibi işlevler için atanan yöneticiler genellikle astın davranışını etkiler (Detert ve Trevino, 2010). Yönetimsel çalışmanın doğası modern çağda daha da geliştiği açıktır. Teknolojik gelişmeler, çalışanlara bilgi ve araçlara anında erişim sağlama fırsatı sunmaktadır. Bu nedenle, yöneticiler temel işlevlerini giderek artan bir şekilde çalışanlarını desteklemek ve onlara koçluk yapmak ve başkalarıyla koordinasyonu kolaylaştırmak olarak görmeye başladılar. Bu durum, aynı ofiste çalışan insanlardan oluşan ekiplerin bulunmasıyla mümkün oldu. Çünkü yöneticiler kısa konuşmalar, rol modelleme ve çeşitli diğer gayri resmi dikkat yönlendirme davranışları yoluyla astlarını etkileyebilme fırsatları buldular (Birkinshaw, Gudka ve D'Amato, 2021).

Yönetimsel davranışların örgütlerde çalışanların birçok çeşitli iş davranışları üzerinde önemli etkiler yarattığı gözlemlenmiştir. Victor ve Cullen (1988), çalışanların işyerinde nasıl davranmalarını gerektiği konusunda rehberlik için amirlerinin davranışlarına baktıklarından, yöneticilerin örgütsel iklimi etkilediğini tespit etmişlerdir. Wong ve Li (2015), bir yöneticinin davranışının işyerinde hem çalışan hem de müşteri memnuniyetini büyük ölçüde etkilediğini öne sürmüştür. Bunların dışında, yönetimsel davranışların çalışanların iş performansı (Andersson ve Florén, 2011); işten ayrılma niyeti (Mroz ve Allen, 2015); çalışan refahı (Scott, Colquitt, Paddock ve Judge, 2010); çalışan iş tatmini (Netemeyer, Maxham ve Lichtenstein, 2010) üzerinde önemli etkileri olduğu da ortaya konmuştur (Paetzel, Quast, Aroonsri, Surya ve Hart-Mrema, 2018). Ayrıca, çoğu çalışan için yöneticiler kurumsal yönetimin temsilcisidir. Çalışanların, yöneticilerinin katkılarını takdir ettiğine ve onların refahını önemseydiğine dair inançları, sosyo-duygusal ihtiyaçlarının faydalarının gerçekleşmesini ve iş çabalarını etkiler (Örgüt Destek Teorisi (OST), Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Yönetimsel/örgütsel destek algısı ne kadar fazlaysa, çalışanın istenen iş davranışı açısından karşılıklılığı da o kadar fazla olacaktır. Bu tür algılanan yönetimsel desteğin davranışsal sonuçlarının, çalışanların sadece rol içi değil, aynı zamanda rol dışı performanslarını da artırdığından bahsedilmektedir (Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart ve Adis, 2017).

Birçok çalışma, başarılı yönetimsel davranışların çeşitli ülkelerde aynı olmayabileceğini öne sürmüştür (Clark, Quast, Jang, Wohkittel, Center, Edwards ve Bovornusvakool, 2016). Buradan hareketle, alanyazında da çeşitli sektörlerde ve farklı kültürlerde astların, yöneticilerin davranışlarını algılama düzeylerini ölçen farklı büyüklükte ölçüm araçlarına rastlamak mümkündür (Altun ve Özdemir, 2017; Aydoğan, 2018; Bloom, Lemos, Sadun ve Van Reenen, 2015; Demiray, 2008; Di Liberto, Schivardi ve Sulis, 2015; Hezlett, Ronkvist, Holt ve Hazucha, 1997; Terzi ve Kurt, 2005; Saylık, 2017; Yukl, Mahsud, Prussia ve Hassan, 2019). İlgili literatürde yönetici davranışları ve bu davranışların astların üzerindeki etkilerini inceleyen pek çok farklı çalışma olduğu belirlenmiş ve bu çalışmaların büyük çoğunluğunun daha az boyutlu ölçeklerden faydalandığı gözlenmiştir. Bu çalışmada, Türkiye'deki ilgili bilimsel çalışmalarda kullanılmak üzere, Smither, London, Vasilopoulos, Reilly, Millsap ve Salvemini (1995) tarafından oluşturulan ve daha sonra Murhy (2011) tarafından geliştirilmiş olan "Yönetici Davranışları Ölçeği - Manager Behaviors Questionnaire"i Türkçe'ye uyarlayarak geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini yapmak amaçlanmaktadır. Astların yönetici davranışları algılarını yöneticinin 12 farklı davranış setinde (boyutta) ele alan Yönetici Davranışları Ölçeği'nin Türk kültürüne

uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılması gelecekteki bilimsel çalışmalar önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Yönetici Davranışları Ölçeği

Yukarı geri bildirim programlarının artan popüleritesine rağmen, yukarı geri bildirim yönetimin performansındaki değişiklikler üzerindeki etkileri hakkında çok az araştırma yapıldığını düşünen Smither vd. (1995), yukarı doğru bir geri bildirim programı uygulandıktan sonra yöneticilerin davranışlarındaki değişiklikleri inceleyerek önceki araştırmaları genişletmeyi istemişlerdir. Bu doğrultuda araştırmacılar, yöneticilerin performanslarını iyileştirmelerine yardımcı olabilecek ve belirli geri bildirim almalarını sağlayacak bir ölçek geliştirmeyi amaçlamışlardır. Yöneticilerin sahip olması gereken yetkinlikler düzeyinde alanında uzman, KOBİ niteliğinde bir işletmenin üst düzey yöneticileri ve bölüm başkanlarıyla mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde katılımcıların kaliteye bağlılığı, iletişim, astların desteği (katılımı teşvik etme, koçluk) ve adalet gibi alanlara odaklanan algıları test edilmiştir. KOBİ yöneticilerinin girdilerine dayalı olarak yönetici/ast ilişkilerini yansıtan 33 davranışsal ifadeyi içeren 9 yetkinlik belirlenerek ölçek oluşturulmuştur. Yöneticilerin yetkinliklerini veya performans kategorilerini kapsayan 9 yönetici davranış seti ve ifadeleri; koçluk ve destek (5 ifade), kaliteye/müşteri memnuniyetine bağlılık (4 ifade), iletişim (3 ifade), takım ortamı oluşturma (4 ifade), dürüstlük ve saygı (4 ifade), katılım ve yetkilendirme (4 ifade), geri bildirim sağlama (3 ifade), çeşitliliğe değer verme (3 ifade), adalet (ifade) şeklindedir. Katılımcıların ifadelerine karşı tutumları 5'li derecelendirme ölçeği (1=hiç, 2=küçük ölçüde, 3=orta derecede, 4=büyük ölçüde, 5=çok büyük ölçüde) kullanılarak test edilmiştir. Smither ve arkadaşları (1995), elde edilen 9 yetkinliğin (boyutun) birbirleriyle oldukça ilişkili (mean  $r = .76$ ) olduğunu tespit ettiler. Fakat ölçek iç tutarlılık güvenilirliği ve davranışların temelinde alt faktörler için analiz edilmemiştir.

Gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında Murphy (2011), kuşakların (Bebek Patlaması, X, Y) her biri için önemli olan yönetici davranışlarını ve yöneticilerin bu davranışları ne sıklıkla sergilediklerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Mevcut ölçüm araçlarının bu hedeflerin her ikisine de karşılayamayacağını düşünen araştırmacı, Smither ve arkadaşlarının (1995) geliştirdiği ölçeğin mevcut çalışma için gerekli olan ve kolayca adapte edilebilecek en uygun ölçüm aracı olduğunu belirlemiştir. Murphy (2011), 604 katılımcıya (%33 Y kuşağı, %42 X kuşağı, %25 Bebek Patlaması kuşağı) uygulamış olduğu anket çalışması sonucunda 3 yeni yönetici davranış seti keşfetmiştir. Araştırma bulgularına ve üç kuşağın her birinin yöneticilerinin göstermesini isteyeceği davranışlara ilişkin hipotezlere dayalı olarak ortaya koyduğu 3 boyutu Smither vd.(1995)'nin oluşturdukları ölçeğe ekleyerek toplamda 12 boyuttan ve 43 ifadeden oluşan bir ölçek geliştirmiştir. Ayrıca, orijinal ölçekteki 2 ifade "esneklik ve iş-yaşam dengesi" ve "kariyer yolu ve gelişimi" boyutlara taşınarak ölçek son halini almıştır. Eklenen yeni boyutlar ve ifade sayıları; esneklik ve iş yaşam dengesi (3 ifade), kariyer yolu ve gelişim (3 ifade), tanıma ve ödüller (3 ifade) şeklindedir. Katılımcıların ölçek ifadelerini yönelik tutumlarını belirtmeleri için araştırma anketinde 5'li Likert tutum ölçeği (1=hiç, 2=küçük ölçüde, 3=orta derecede, 4=büyük ölçüde, 5=çok büyük ölçüde) kullanılmıştır. Çalışanlar, yöneticilerini kendileri için en önemli olan davranışlara ve yöneticilerinin fiilen sergilediği davranışlara göre değerlendirdiği için, Murphy (2011) ölçeği bu iki açıdan değerlendirerek (Management Behaviour Questionnaire Important Behaviors - MBQ IB; Management Behaviour Questionnaire Demonstrated Behaviors - MBQ DB) geliştirmiş ve ölçeği "Management Behaviour Questionnaire (MBQ)" olarak isimlendirilmiştir. Algılanan önemli davranışlara yönelik elde edilen verilerin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre Cronbach Alpha katsayıları; esneklik ve iş yaşam dengesi için 0.83, kariyer yolu ve gelişimi için 0.83, tanıma ve ödüller için 0.74, koçluk ve destek için 0.74, kaliteye/müşteri memnuniyetine bağlılık için 0.73, iletişim için 0.70, takım ortamı oluşturma için 0.74, dürüstlük ve saygı için 0.75, katılım/yetkilendirme için 0.76,

geri bildirim sağlama için 0.72, çeşitliliğe değer verme için 0.64, adalet için 0.64 olarak hesaplanmıştır. Yöneticilerinin fiilen sergilediği davranışlara yönelik elde edilen verilen güvenilirlik analizi sonuçlarına göre Cronbach Alpha kat sayıları ise; esneklik ve iş yaşam dengesi için 0.89, kariyer yolu ve gelişimi için 0.81, tanıma ve ödüller için 0.77, koçluk ve destek için 0.85, kaliteye/müşteri memnuniyetine bağlılık için 0.81, iletişim için 0.79, takım ortamı oluşturma için 0.86, dürüstlük ve saygı için 0.82, katılım/yetkilendirme için 0.91, geri bildirim sağlama için 0.76, çeşitliliğe değer verme için 0.79, adalet için 0.69 şeklindedir. Ölçeğin uyarlanmış ve geliştirilmiş son şekline ait boyutlar ve ifadeler Tablo 1'de gösterilmiştir.

## 2.2. Çeviri ve Dilsel Geçerlilik Çalışması

Orijinal dili İngilizce olan Yönetici Davranışları Ölçeği'nin Türkçe'ye çeviri süreci İngilizce'den Türkçe'ye tercüme ve Türkçe'den İngilizce'ye tercüme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Orijinali İngilizce olan ölçek, öncelikle iyi derecede İngilizce dil hakimiyeti olan, yurt dışında görev yapmış kariyer sahibi iki bağımsız kişi tarafından orijinal dilden (İngilizce) hedef dile (Türkçe) çevrilmiştir. Bununla birlikte, iyi derecede İngilizce bilgisine sahip iki İngiliz Dili ve Edebiyatı uzmanlığı olan akademisyene de ölçeğin dilimize çevirisinin yapılması sağlanmıştır. Sonrasında, çeviriler 3 alan uzmanı tarafından irdelenip karşılaştırılarak her bir ifade anlaşılabilirlik ve kültürel uygunluk kriterleri ekseninde değerlendirilmiştir. Anlaşılabilirlik ve kültürel uygunluk açısından en uygun ifadeler seçilmiş ve tek bir Türkçe form oluşturulmuştur. Bu süreçler sonun elde edilen Türkçe ölçek, yönetim ve organizasyon alanında çalışmalar yapan iki akademisyen ve uzun yıllar yurtdışı deneyimi olan iki özel sektör çalışanı tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Yapılan çeviriler Murphy (2011)'nin geliştirdiği ölçek ile kıyaslanarak ifadelerin uygunluğu kontrol edilerek ölçeğe Tablo 1'de gösterilen son şekli verilmiş ve bu haliyle de araştırmada kullanılması kararlaştırılmıştır.

Araştırma anketinde, katılımcıların ölçek ifadelerine yönelik tutumlarını 5'li Likert ölçeğine (1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum) göre belirtmeleri istenmiştir.

**Tablo 1:** Yönetici Davranışları Ölçeği (Manager Behaviour Questionnaire - MBQ)

Boyutlar	Ölçek İfadeleri
Esneklik ve iş yaşam dengesi	1 Çalışma programımı kişisel ihtiyaçları karşılayacak şekilde düzenlememe izin verir.
	2 İşim ve sorumluluklarım arasında denge kurmam için beni cesaretlendirir.
	3 İş dışındaki kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.
Kariyer yolu ve gelişimi	4 Gelişim fırsatları hakkında ilgili beni bilgilendirir.
	5 Kariyer hedeflerimle ilgili benimle düzenli olarak konuşur.
	6 Gelişim fırsatlarından yararlanmam için beni teşvik eder.
Tanıma ve ödüller	7 Beni adil bir şekilde idare eder.
	8 Yaptığım katkıların farkındadır.
	9 Benim için önemli olan şekillerde beni ödüllendirir.
Koçluk ve destek	10 Tecrübe ve bilgisini samimi bir şekilde benimle paylaşır.
	11 Bir sorunu veya belirli bir konuyu tartışmam gerektiğinde kolayca ulaşılabilir.
	12 Verimliliğimi artırma yöntemleri hakkında bana koçluk ve rehberlik eder.
	13 İşimi etkin bir şekilde yapmam için gerekli kaynaklara ulaşmama yardımcı olur.

Kaliteye / müşteri memnuniyetine bağlılık	14	Verimliliğimi artırmam için beni düzenli olarak zorlar.
	15	Müşteriyi memnun etmek için yaratıcı ve yenilikçi yöntemleri kullanmamı teşvik eder.
	16	Günlük eylemlerle müşteri memnuniyetine güçlü bir bağlılık gösterir
	17	Müşterilere verdiğim taahhütleri destekler.
İletişim	18	Performansıyla ilgili beklentilerini açıkça belirtir.
	19	İşimi etkili bir şekilde yapmam için gerekli tüm bilgileri sağlar.
	20	Açık ve dürüst iletişimi teşvik eder.
Takım ortamı oluşturma	21	Takım içi çatışma ve anlaşmazlıkları çözmek için adım atar.
	22	Ekip çalışmasını ve işbirliğini teşvik eder ve kolaylaştırır.
	23	Ekibimin üyelerini ortak bir hedef etrafında toplar.
	24	Ekibimin değerli bir üyesi olduğumu hissettirir.
Dürüstlük ve saygı	25	Verdiği sözleri yerine getirir.
	26	Benimle iletişim kurduğu standartlara bağlı kalır.
	27	Benimle olan toplantılara her zaman ve vaktinde katılır.
Katılım / Yetkilendirme	28	Beni etkileyen kararların alınmasına katılmama izin verir.
	29	Hedeflerimi belirlerken verilerimi dikkate alır.
	30	Kendi başıma karar vermeme izin verir.
	31	Verimliliğini geliştirmesi konusunda geri bildirimime göre hareket eder.
	32	Fikirlerime saygı duyar.
	33	Yaptığım işe değer verir.
	34	Bana anlamlı görevler verir.
Geri bildirim sağlama	35	Performansım hakkında zamanında ve bana özel geri bildirim sağlar.
	36	Bir işi iyi yaptığımı bilmemi sağlar.
	37	Kalitenin ve sürekli iyileştirmenin önemini düzenli olarak vurgular.
Çeşitliliğe değer verme	38	Kendisinden farklı görüşleri destekler.
	39	Uygun olduğunda uzmanlığımdan faydalanır.
	40	Takımındaki üyelerin farklı bilgi, beceri ve yeteneklerinden faydalanır.
Adalet	41	Bana adil davranır.
	42	Takım üyelerine ırk, din, cinsiyet veya etnik köken gözetmeksizin adil davranır.
	43	Pozisyon seviyesine bakılmaksızın tüm bireylerin katkılarına değer verir.

**Kaynak:** Murphy, 2011

### 2.3. Verilerin Toplanması ve Örneklem

Araştırmanın analizlerinde kullanılmak üzere gerekli olan veriler, Çukurova Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanında Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 28.12.2021 tarihli ve 288493sayılı kararı ile etik komite onayı ile araştırma evreninden elde edilmiştir.

Araştırmanın uygulanacağı evren Adana ve Hatay illeri olarak belirlenmiş olup, pandemi koşulları, zaman ve maliyet kısıtlaması göz önünde bulundurularak söz konusu evren içerisinde araştırmaya destek vermesi beklenen potansiyel katılımcılara kartopu örnekleme teknikleri kullanılarak ulaşılmaya çalışılmıştır. Söz konusu illerde eğitim, sağlık, bankacılık, sigorta, inşaat ve turizm sektörlerinde faaliyet gösteren kurumsal firmaların beyaz yakalı çalışanları bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Sektör yöneticileri ile yapılan görüşmelere bağlı olarak bu evrende yaklaşık 10.000 kişinin çalıştığı düşünülmektedir. Yeterli bir örneklem büyüklüğü elde etmek için, ölçüm aracının toplam ifade sayısından en az 10 kat daha fazla katılımcıya ulaşma kuralı (Everitt, 1975) dikkate alınmıştır. Buna bağlı olarak, yeterli örneklem için katılımcı sayısı 430 olarak hesaplanmıştır. Birinci elden veri toplama yöntemi olan anket tekniği ile 550 çalışana uygulama yapılması planlanmış ve 500 çalışana araştırma anketi ulaştırılmıştır. 471 anketin geri dönüşü sağlanmış ve incelemeler neticesinde sadece 453'nün analizlerde kullanılmak üzere uygun oldukları anlaşılmıştır.

Araştırmaya destek veren katılımcıların katılımcıların demografik özellikleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2:** Katılımcıların Demografik İstatistikleri

	<i>Sıklık</i>	<i>Yüzde %</i>
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	196	43.3
Erkek	257	56.7
<b>Toplam</b>	<b>453</b>	<b>100.0</b>
<b>Medeni Durumu</b>		
Bekâr	180	39.7
Evli	273	60.3
<b>Toplam</b>	<b>453</b>	<b>100.0</b>
<b>Yaş</b>		
20-28	66	14.6
29-35	166	36.6
36-42	129	28.5
43-49	79	17.4
50 ve üzeri	13	2.9
<b>Toplam</b>	<b>453</b>	<b>100.0</b>
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	22	4.9
Ön Lisans	76	16.8
Lisans ve üstü	355	78.3
<b>Toplam</b>	<b>453</b>	<b>100.0</b>
<b>Örgütte Çalışma Süresi</b>		
1-3 yıl	109	24.1
4-6 yıl	121	26.7
7-10 yıl	100	22.1
10-15 yıl	75	16.6
16 yıl ve üzeri	48	10.6
<b>Toplam</b>	<b>453</b>	<b>100.0</b>
<b>Toplam İş Tecrübesi</b>		
1-3 yıl	22	4.9
4-6 yıl	52	11.5
7-10 yıl	106	23.4
10-15 yıl	127	28.0
16 yıl ve üzeri	146	32.2
<b>Toplam</b>	<b>453</b>	<b>100.0</b>

## 2.4. Verilerin Analizi

Katılımcıların sağlamış oldukları veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve öncelikle ölçüm aracı bulunan ifadelerin iç tutarlılıkları tespit edilmiş daha sonra ise ölçeğin yapısal geçerliliği test edilmiştir. Son olarak ölçeğin Türk toplumunda kullanılabilmesi için Doğrulayıcı Faktör Analiz (DFA) yapılmıştır.

## 3. BULGULAR

### 3.1. Keşfedici Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının içsel tutarlık düzeylerini başka bir ifadeyle güvenilirliklerini tespit etmek için Cronbach alpha değerine bakılırken yapı geçerliliğini sınamak için öncelikle keşfedici faktör analizi yapılmış daha sonra AMOS 24.00 programında doğrulayıcı faktör analizi yapılarak AVE ve CR değerleri hesaplanmıştır. Yapısal eşitlik modellemesinde ise en çok ve en yaygın kullanılan maksimum olabilirlik kestirim yöntemi kullanılarak araştırma değişkenleri arasında parametre tahmini yapılmıştır (akt: Aslan ve Yalçın, 2021: 234). Bu doğrultuda, yönetici davranışları ölçeğinin orijinalinde belirtilen 43 maddesine ilişkin Cronbach alpha değerinin  $\alpha=0,979$  olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu değer, alanyazında Cronbach alpha değerine ilişkin en az olması gereken 0,70 değerinden (Gürbüz ve Şahin, 2016: 325) oldukça yüksek olduğu ve ölçeğe ilişkin maddelerin ilgili kavramları tutarlı bir şekilde ölçtüğü sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 3'te ölçüm aracına ilişkin keşfedici faktör analizi ve ilgili boyutlara ilişkin güvenilirlik sonucu yer almaktadır.

**Tablo 3:** Keşfedici Faktör Analizi ve Boyutların Güvenilirlikleri

Boyut	Madde	KFY	Boyutların Açıkladığı Varyans	KMO; $\chi^2$ Serbestlik derecesi; p	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Toplam Madde ( $\alpha$ )
<b>1.BOYUT (11 MADDE)</b>	YD37	,690	1. Boyutun açıkladığı varyans: % 15,102	KMO: 0,960 Barlett Küresellik Testi: Ki-kare ( $\chi^2$ ) =17372,621 Serbestlik derecesi: 741 p: 0,000	0,939	
	YD14	,676				
	YD40	,674				
	YD16	,665	2.Boyutun açıkladığı varyans: % 14,374			
	YD39	,659				
	YD15	,605				
	YD18	,596	3.Boyutun açıkladığı varyans: % 13,101			
	YD35	,568				
	YD17	,566				
	YD19	,445				
YD20	,453	4.Boyutun açıkladığı varyans: % 11,707				
<b>2.BOYUT (8 MADDE)</b>	YD43		,797			
	YD42		,782			
	YD38		,771			
	YD41		,676	5.Boyutun açıkladığı varyans: % 11,350		
	YD29		,668			
	YD30		,579			
	YD7	,530	6.Boyutun açıkladığı varyans: 7,905			
YD31	,529					
<b>3.BOYUT (7 MADDE)</b>	YD22	,731	<b>Toplam Açıklanan Varyans: %73,539</b>	0,928		
	YD23	,718				
	YD21	,696				
	YD25	,662				
	YD26	,548				
	YD24	,516				
	YD11	,471				
<b>4.BOYUT (6 MADDE)</b>	YD9	,721		0,907		
	YD36	,705				
	YD8	,638				
	YD33	,586				
	YD34	,509				
YD28	,423					

<b>5.BOYUT</b> <b>(4 MADDE)</b>	YD5	,813	0,885
	YD4	,718	
	YD12	,702	
	YD6	,678	
<b>6.BOYUT</b> <b>(3 MADDE)</b>	YD1	,742	0,861
	YD2	,720	
	YD3	,653	

**KFY:** Keşfedici Faktör Analizi Faktör Yüğü; **KMO:** Kaiser-Meyer- Olkin Testi

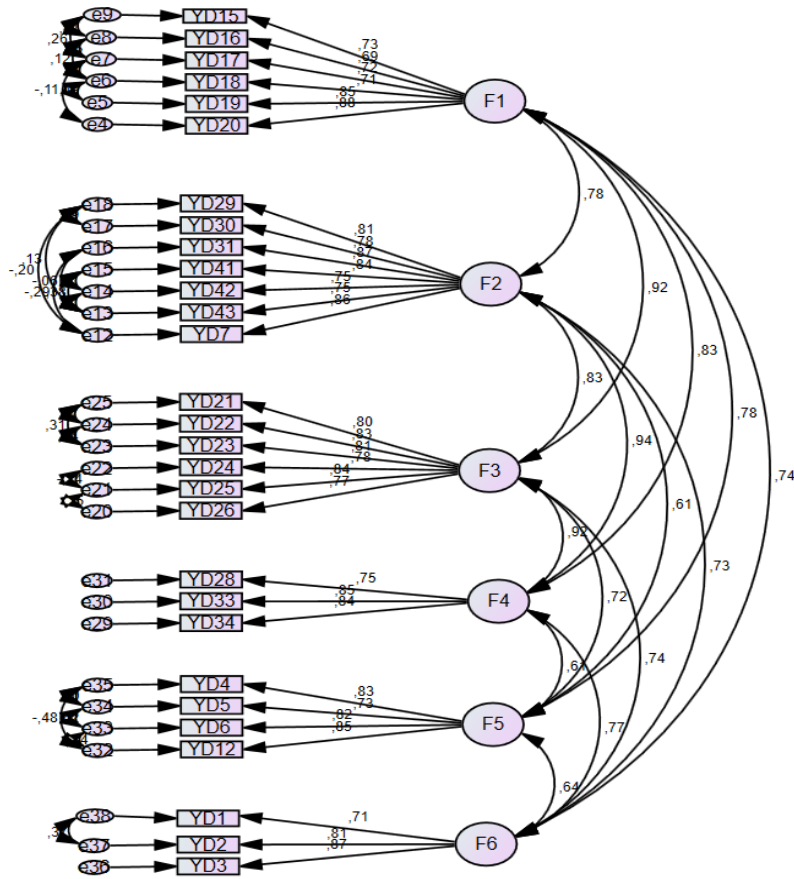
Keşfedici faktör analizi yapılırken communalities çıkarım değerleri 0,50'den düşük olan maddeler (Yaşlıoğlu, 2017: 78) ile aynı anda birden farklı boyutta yakın değerler alarak yüklenim gösteren maddelerin çıkarılarak analizin tekrardan yapılması gerektiğinden (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2006: 85) yönetici davranışları ölçeğinde 13., 32., 10., 27. Maddeler, çıkarılarak keşfedici faktör analizleri tekrar edilmiştir.

Tablo 3'te görüldüğü üzere, araştırmada kullanılan ölçeğin KMO değerinin alanyazında belirtilen 0,70 değerinden (Leech, Barrett ve Morgan, 2005) büyük olduğu saptanmıştır. Bu bulguya dayanarak, araştırmada kullanılan veri setinin keşfedici faktör analizi için yeterli büyüklükte bir örnekleme sahip olduğu söylenebilmektedir. Bununla birlikte, Barlett küresellik testine ilişkin Ki-kare değerinin anlamlılık değerinin  $p=0.00<0,05$  olması, veri setinin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğine işaret etmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 219). Keşfedici faktör analizi faktör yük değerleri incelendiğinde, faktör yüklerinin Çokluk ve arkadaşlarının (2012) önerdiği 0.32 değerinden daha yüksek oldukları görülmektedir. Ayrıca, yönetici davranışları ölçeğinde, orijinal ölçekten farklı olarak, öz değeri 1'den büyük 6 boyutun olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak ölçüm aracının faktör yapısının toplam açıklanan varyans değerine bakıldığında ise, alanyazında önerilen 0,60 değerinden (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010) büyük olduğu görülmektedir. Açıklanan varyans değerinin yüksek olması sonucuna dayanarak, söz konusu kavramın iyi bir şekilde ölçüldüğü (Büyüköztürk, 2002: 479) çıkarımının yapılmasına olanak tanımaktadır. Ölçüm aracının ilgili boyutlarının ve toplam maddelerinin güvenilirliklerine bakıldığında ise, Cronbach alpha değerleri 0,70'ten büyük olduğu için içsel tutarlılıkların yüksek olduğu (Hair vd., 2010:124) yorumlanmaktadır.

### 3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Keşfedici faktör analizi neticesinde ortaya konulan ölçeğe ilişkin faktör yapısının uygunluğunu sınamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde bazı maddelerin faktör yüklenim değerleri düşük olduğundan ve model uyum indeksi değerlerini düşürdüğünden analizden çıkarılarak doğrulayıcı faktör analizi tekrardan yapılmıştır ve uyum iyiliği değerlerini iyileştirmek için modifikasyon (Bayram, 2010: 58) yapılmıştır. Şekil 1'de yönetici davranışları ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi ölçüm modeli yer almaktadır.





Şekil 1. Yönetici Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli

Tablo 4'de ölçüm aracının doğrulayıcı faktör analizine ilişkin faktör yüklenimleri ve nihai olarak ölçüm aracının güvenilirlik değeri ve yapı geçerliliğine ilişkin AVE ve CR değerleri yer almaktadır.

Tablo 4: Doğrulayıcı Faktör, Nihai Güvenilirlik Analizleri ve Yapı Geçerlilikleri

Değişken	Boyut	Madde	DFY	Cronbach Alpha (α)	AVE	CR
YÖNETİCİ DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ	1.BOYUT (6 madde)	YD15	,734	0,914	0,59	0,89
		YD16	,695			
		YD17	,724			
		YD18	,713			
		YD19	,853			
		YD20	,884			
	2.BOYUT (7madde)	YD29	,805	0,937	0,65	0,93
		YD30	,781			
		YD31	,873			
		YD41	,843			
		YD42	,746			
		YD43	,754			
		YD7	,862			
	3.BOYUT (6madde)	YD21	,800	0,924	0,64	0,91
		YD22	,832			
		YD23	,812			
		YD24	,778			
		YD25	,838			
		YD26	,770			
4.BOYUT (3 madde)	YD28	,747	0,851	0,66	0,85	
	YD33	,845				
	YD34	,842				

<b>5.BOYUT</b>	YD4	,830			
	YD5	,735	0,885	0,65	0,88
	YD6	,817			
	YD12	,853			
<b>6.BOYUT</b>	YD1	,712		0,63	0,83
	YD2	,805	0,861	<b>29</b>	<b>29 maddenin</b>
	YD3	,867	<b>29 madde <math>\alpha</math>:0,969</b>	<b>maddenin</b>	<b>CR: 0,98</b>
				<b>AVE: 0,64</b>	

DFY: Doğrulamalı Faktör Yükleri; AVE: Average Variance Extracted; CR: Composite Reliability

Tablo 4'te görüldüğü üzere, keşfedici faktör analizi neticesinde ortaya konulan faktör yapıları doğrulanmıştır. Doğrulamalı faktör analizinde ölçeğe ilişkin maddelerin standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0,69 ile 0,88 arasında değiştiği ve bu değerlerin, Hair ve arkadaşlarının (2010: 693) önerdiği en az 0,50 ancak ideal olan 0,70 ve daha fazlası olması gerektiği kriterini sağladığı görülmektedir. Doğrulamalı faktör analizinde ortaya çıkan faktörlere ilişkin faktör yüklenim değerleri baz alınarak hesaplanan boyutlara ilişkin ortalama açıklanan varyans (AVE) ve bileşik güvenilirlik (CR) değerleri değerlendirildiğinde, CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük oldukları (Yaşlıoğlu, 2017: 82), AVE değerlerinin 0,50'den CR değerlerinin ise 0,70 değerlerinden büyük olduğu (Hair vd., 2010: 693) gözlemlenmiştir. Sonuç olarak yönetici davranışları ölçeğinin yapı geçerliliği kriterlerini sağladığı ve nihai halinde gerek boyutların gerekse toplam ölçek maddelerinin içsel tutarlılıklarının yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Doğrulamalı faktör analizinin model uyum indeksleri Tablo 5'te gösterilmektedir.

**Tablo 5:** Doğrulamalı Faktör Analizleri Model Uyum İndeksleri

Referans Uyum İndeksi	p	$\chi^2/df$	IFI	TLI	CFI	GFI	RMSEA	RMR	NFI
<b>Mükemmel Uyum</b>	p>0.05	$\leq 3$	$\geq 0.95$	$\geq 0.95$	$\geq 0.95$	$\geq 0.90$	$\leq 0.05$	$\leq 0.05$	$\geq 0.95$
<b>Kabul Edilebilir Uyum</b>	-	$\leq 4 \chi^2/df < 5$	0.90-0.94	0.90-0.94	>0.90	0.85-0.89	0.05-0.08	0.05-0.08	0.90-0.94
<b>Yönetici Davranışı Ölçeği</b>	P=0,000	4.462	0.905	0.906	0.904	0.861	0.088	0.053	0.908

Yönetici Davranışı Ölçeği  $\chi^2$ : 1503.571 DF: 337

Tablo 5'te görüldüğü üzere serbestlik derecesine bağlı olarak düşük Ki-kare ( $\chi^2$ ) değeri, önerilen modelin toplanan veriye uygun olduğunun işaretidir (Anderson ve Gerbing, 1984: 156). Doğrulamalı faktör analizlerine ilişkin model uyum indekslerinin bazıları kabul edilebilir uyum değerleri arasında yer alırken bazı uyum iyiliği değerleri ise mükemmel uyum göstermektedir. Genel olarak doğrulamalı faktör analizine ilişkin modelin arzulanan, istenen seviyede uyum değerlerine sahip olduğu (Browne ve Cudeck, 1993; Hair vd., 2010; Byrne, 2010; Kline, 2011; Meydan ve Şeşen, 2011; Tabachnick ve Fidell, 2013) yorumu yapılabilmektedir.

Keşfedici ve doğrulamalı faktör analizleri neticesinde oluşan yönetici davranışları ölçeğinin nihai maddeleri ve boyutları Tablo 6'da görülmektedir.

**Tablo 6:** Yönetici Davranışları Ölçeğinin Nihai Maddeleri ve Boyutları

Yeni Boyutlar	Yönetici Davranışı Ölçeğinin Maddeleri	Orjinal Ölçek Boyutları
<b>Müşteri Odaklılık ve İletişim</b>	15. Müşteriyi memnun etmek için yaratıcı ve yenilikçi yöntemleri kullanmamı teşvik eder.	Kalite/Müşteri Memnuniyetine Bağlılık
	16. Müşteri memnuniyetine karşı son derece özverili olduğumu günlük yaptığım işlerle gösterir.	Kalite/Müşteri Memnuniyetine Bağlılık
	17. Müşterilere verdiğim sözleri destekler	Kalite/Müşteri Memnuniyetine Bağlılık
	18. Performansıyla ilgili beklentilerini açık bir şekilde belirtir.	İletişim
	19. Verimli bir şekilde çalışabilmem için gerekli tüm bilgileri sağlar.	İletişim
	20. Açık ve dürüst iletişimi teşvik eder.	İletişim
<b>Katılım ve Adalet</b>	29. Hedeflerimi belirlerken tavsiyelerimi değerlendirir.	Katılım ve Yetkilendirme
	30. Kendi başıma karar vermeme izin verir.	Katılım ve Yetkilendirme
	31. Verimliliğini geliştirmesi konusunda verdiğim geri bildirimime göre hareket eder.	Katılım ve Yetkilendirme
	41. Bana adil davranır.	Adalet
	42. Takım üyelerine ırk, din, cinsiyet veya etnik köken gözetmeksizin eşit davranır.	Adalet
43. Pozisyon seviyesine bakılmaksızın her bireyin katkısına değer verir.	Adalet	
	7. Beni adil bir şekilde idare eder.	Onaylanma ve Ödüller
<b>Takım Ortamı Oluşturma ve Tutarlılık</b>	21. Takım içi anlaşmazlık ve fikir ayrılıklarını çözmek için adım atar.	Takım Ortamı Oluşturma
	22. Takım çalışması ve işbirliğini teşvik eder ve kolaylaştırır.	Takım Ortamı Oluşturma
	23. Ortak bir hedef etrafında takımımı bir araya getirir.	Takım Ortamı Oluşturma
	24. Takımın değerli bir üyesi olduğumu hissettirir.	Takım Ortamı Oluşturma
	25. Verdiği sözleri yerine getirir.	Bütünlük ve Saygı
	26. Benimle iletişimimde bağlı olduğum standartlar değişmez.	Bütünlük ve Saygı
<b>Yetkilendirme</b>	28. Beni etkileyen kararlar verileceği zaman kararlarda ortak olmama müsaade eder.	Katılım ve Yetkilendirme
	33. Yaptığım işe değer verir.	Katılım ve Yetkilendirme
	34. Bana anlamlı görevler verir.	Katılım ve Yetkilendirme
<b>Kariyer Koçluğu</b>	4. Gelişim fırsatlarıyla ilgili beni bilgilendirir.	Kariyer Rotası ve Gelişimi
	5. Kariyer hedeflerimle ilgili benimle düzenli olarak konuşur.	Kariyer Rotası ve Gelişimi
	6. Gelişim fırsatlarından yararlanmam için beni destekler.	Kariyer Rotası ve Gelişimi
	12. Verimliliğimi artırmanın yolları hakkında bana koçluk ve rehberlik sağlar.	Koçluk ve Destek
<b>Esneklik ve İş Yaşam Dengesi</b>	1. İş takvimi kişisel ihtiyaçlarımla uyumlu bir şekilde ayarlamama izin verir.	Esneklik ve İş Yaşam Dengesi
	2. İşim ve kişisel sorumluluklarım arasında denge kurmam için beni teşvik eder.	Esneklik ve İş Yaşam Dengesi
	3. İş dışındaki kişisel ihtiyaçlarıma duyarlıdır.	Esneklik ve İş Yaşam Dengesi
<b>Keşfedici faktör analizi neticesinde 39 maddeden oluşan 6 boyut ortaya çıkmıştır. 13., 32., 10., 27. Maddeler keşfedici faktör analizinde aynı anda farklı boyutlara yakın faktör yüklerine sahip olduğundan silinmiştir.</b>		
13. İşimi etkin bir şekilde yapmam için gerekli kaynaklara ulaşmama yardımcı olur. (Koçluk ve Destek)		
32. Fikirlerime saygılıdır. (Katılım ve Yetkilendirme)		
10. Tecrübe ve bilgisini istekli bir şekilde benimle paylaşır. (Koçluk ve Destek)		
27. Benimle olan toplantılara ve randevulara zamanında gelir. (Bütünlük ve Saygı)		
<b>*İşareti olan maddeler 14, 35, 37,39,40, 38, 11,8, 9, 36, doğrulayıcı faktör analizi neticesinde standartlaştırılmış faktör yükler düşük olduğundan ve model uyum indeksi değerlerini düşürdüğünden silinerek analiz dışında tutulmuştur.</b>		
14. Verimliliğimi sürekli olarak geliştirmem için beni düzenli olarak zorlar.* (Kalite/Müşteri Memnuniyetine Bağlılık)		
35. Performansım hakkında zamanında ve performansıma özel geri bildirim yapar.* (Geri Bildirim Sağlama)		
37. Kalitenin ve sürekli gelişimin önemini düzenli olarak vurgular.* (Geri Bildirim Sağlama)		
39. Yeri geldiğinde bir konuyla ilgili uzmanlığımdan faydalanır.* (Geri Bildirim Sağlama)		
40. Takımındaki üyelerin farklı bilgi, beceri ve yeteneklerinden faydalanır.* (Çeşitliliğe Değer Vermek)		
38. Kendisinden farklı görüşleri destekler.* (Çeşitliliğe Değer Vermek)		
11.Problem olması durumunda veya bir şey danışacağım zaman kolaylıkla ulaşılabilir.* (Koçluk ve Destek)		
8. Yaptığım katkıların farkına varır.* (Onaylanma ve Ödüller)		
9. Beni benim için önemli olan şekillerde ödüllendirir.* (Onaylanma ve Ödüller)		
36. Bir işi iyi yaptığımda beni bilgilendirir.* (Geri Bildirim Sağlama)		

Tablo 6 incelendiğinde 14, 35, 37, 39, 40, 38, 11, 8, 9 ve 36. maddeleri doğrulayıcı faktör analizi sonucunda standartlaştırılmış faktör yükleri düşük olduğundan ve model uyum indeksi değerlerini düşürdüklerinden silinerek analiz dışında bırakılmıştır. Dolayısıyla doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin altı boyut altında toplandığı görülmektedir. Silinen maddeler neticesinde 29 madde kalmıştır. Ölçeğin bu çerçevede Türk kültüründe altı boyut ve yirmi dokuz madde olarak kullanılabilceği söylenebilir.

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma, ilk olarak Smither ve arkadaşlarının (1995) oluşturduğu, daha sonra Murphy (2011)'nin geliştirdiği Yönetici Davranışları Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması geçerlilik ve güvenilirlik testlerini yapmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, Adana ve Hatay illerinde eğitim, sağlık, bankacılık, sigorta, inşaat ve turizm sektörlerinde faaliyet gösteren kurumsal firmaların 453 çalışanından elde edilen veriler kullanılmıştır. Verilere keşfedici faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri uygulayarak orijinal ölçeğin uyarlanması yapılmaya çalışılmıştır.

Orijinal ölçek toplamda 11 boyuttan ve 43 ifadeden oluşmaktadır. Keşfedici faktör analizi ölçek maddelerinin öz değeri 1'den büyük 6 boyutta birleştiğini ortaya koymuştur. Orijinal ölçekten gerekli maddelerin çıkarılması sonucunda 29 ifade ve altı faktör, toplam varyansın %73,53'ünü belirtmektedir. Müşteri odaklılık ve iletişim (1. Faktör) toplam varyansın %15,02'sini; katılım ve adalet (2. Faktör) toplam varyansın %14,37'sini; takım ortamı oluşturma ve tutarlılık (3. Faktör) toplam varyansın %13,10'nunu; yetkilendirme (4. Faktör) toplam varyansın %11,70'ni; kariyer koçluğu (5. Faktör) toplam varyansın %11,35'ni ve esneklik ve iş yaşam dengesi (6. Faktör) toplam varyansın %7,90'nını açıklamaktadır.

Keşfedici faktör analizi sonucunda oluşan 29 ifadeli ve altı faktörlü yapının doğruluğunu tespit etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve uyum indeksleri incelenmiştir. Ki-kare değerinin ( $\chi^2$ ) serbestlik derecesine ( $df$ ) oranının ( $1503,571/337= 4,462$ ) yeterli düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca, diğer uyum indekslerinin de ölçeğin altı faktörlü yapısının doğrulandığını göstermiştir (RMSEA= 0,088; RMR= 0,053; GFI= 0,861; NFI= 0,908; TLI= 0,906; CFI= 0,904; IFI= 0,905).

Yönetici Davranışları Ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alfa testi ile hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ( $\alpha$ ) 0,969 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte, oluşturulan faktörlerin Cronbach alpha güvenilirlik katsayıları verimlilik ve müşteri odaklılık boyutu için 0,91; hoşgörü boyutu için 0,93; liderlik boyutu için 0,92; itimat boyutu için 0,85; kariyer koçluğu boyutu için 0,88 ve duyarlılık boyutu için ise 0,86 olarak hesaplanmıştır.

Murphy (2011) tarafından geliştirilen Yönetici davranışları Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirliğine yönelik yapılan analizlerin ortaya koyduğu sonuçlar, ölçeğin Türkiye'de kullanılabilceğini ifade etmektedir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması aşamasında bilim insanlarından ve araştırma örneklemini oluşturan çeşitli sektör çalışanlarından evreninde sektör çalışanları ölçeğin anlaşılabilir kolay bir ölçek olduğu geri dönüşü sağlanmıştır. Ayrıca, ankete destek veren katılımcılardan rastgele seçilen çalışanlar ile yapılan görüşmeler sonucunda, yöneticilerinin davranışlarını değerlendirmeye yönelik tutum ve görüşlerini net olarak belirtebildikleri anlaşılmıştır. Yönetici Davranışları Ölçeği'nin kolay anlaşılabilir ve daha kısa yapısı ile yönetici davranışlarını ölçmeye yönelik çalışmalar bakımından Türkiye'de oluşacak ihtiyaçlara cevap verebileceği, güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olarak alanyazında önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Farklı sektörler ve örneklemler üzerinde yapılacak gelecekteki çalışmalarda Yönetici Davranışları Ölçeği'nin uygulanması ile elde edilecek bulguların mevcut çalışmanın sonuçları da destekleyip, güçlendireceği ifade edilebilir.

#### Etik Beyan

Biçer, M. & Kılıç, K.C. (2022). Yönetici Davranışları Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Uyarlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(42), 277-291.

“Yönetici Davranışları Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması” konulu araştırmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına uyulmuş ve araştırma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çukurova Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 28.12.2021 tarihli ve 288493 sayılı kararı ile etik komite onayı alınmıştır.

### **Katkı Oranı Beyanı**

Araştırma makalesinin taslağının oluşturulmasından son haline gelene kadar yazarların tamamı bilgi ve donanımlarıyla tüm süreçlere katkı yapmış ve son halini değerlendirerek onaylamıştır.

### **Çatışma Beyanı**

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

### **KAYNAKÇA**

- Altun, S. A. ve Özdemir, S. (2017). Okul Müdürlerinin Yönetimsel Davranışları. S. A. Altun, D. Örücü, K. Beycioğlu, Y. Kondakçı ve S. Koşar (Ed.), *Eğitim Yönetimi Araştırmaları* içinde (1. Baskı, ss.173-186), Ankara: Pegem Akademi.
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1984). The Effect of Sampling Error on Convergence, Improper Solutions, and Goodness-of-Fit Indices for Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.
- Andersson, S. ve Florén, H. (2011). Differences in Managerial Behavior Between Small International and Non-International Firms. *Journal of International Entrepreneurship*, 9(3), 233-258.
- Aslan, A. ve Yalçın, A. (2021). Sağlık Hizmetlerinde Bireysel Hesap Verebilirlik ve Ardılları Arasındaki İlişkilerde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütlerin Sıkılık Durumunun Düzenleyici Rolü: Şehir Hastanesi'nde Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(1), 22-251.
- Aydoğan, A. G. (2018). *Okul Yöneticilerinin Öğretimsel ve Yönetimsel Liderlik Davranışları: Polatlı Örneği*. (Yüksek lisans tezi). Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Amos Uygulamaları*. İstanbul: Ezgi Kitapevi.
- Birkinshaw, J., Gudka, M. ve D'Amato, V. (2021). The Blinkered Boss: How has Managerial Behavior Changed with the Shift to Virtual Working? *California Management Review*, 63(4), 5-26.
- Bloom, N., Lemos, R., Sadun, R. ve Van Reenen, J. (2015). Does anagement atter in Schools? *The Economic Journal*, 125(584), 647-674.
- Browne, M. W. ve Cudeck, R. (1992). Alternative Ways of Assessing Model Fit. *Sociological methods & research*, 21(2), 230-258.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32(32), 470-483.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming (multivariate applications series)*, (Second Ed.). New York, London: Routledge Taylor & Francis Group.
- Clark, J. M., Quast, L.N., Jang, S., Wohkittel, J., Center, B., Edwards, K. ve Bovornusvakool, W. (2016). Globr Study Culture Clusters: Can they be Found in Importance Ratings of Managerial Competencies? *European Journal of Training and Development*, 40(7), 534-553.

- Biçer, M. & Kılıç, K.C. (2022). Yönetici Davranışları Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Uyarlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(42), 277-291.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Demiray, Z. (2008). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri Açısından Kendilerini Algulamaları İle Öğretmenlerin Yöneticiyi Algulamaları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Detert, J. R. ve Trevino, L. K. (2010). Speaking Up to Higher-ups: How Supervisors and Skip-level Leaders Influence Employee Voice. *Organization Science*, 21(1), 249-270.
- Di Liberto, A., Schivardi, F. ve Sulis, G. (2015). Managerial Practices and Student Performance. *Economic Policy*, 30(84), 683-728.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Everitt, B. S. (1975). Multivariate Analysis: The Need for Data, and Other Problems. *The British Journal of Psychiatry*, 126 (3), 237-240.
- Gilley, A., Dixon, P. ve Gilley, J. W. (2008). Characteristics of Leadership Effectiveness: Implementing Change and Driving Innovation in Organizations. *Human Resource Development Quarterly*, 19(2), 153-169.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C. Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*, (Seventh Ed.). New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Hezlett, S. H., Ronnkvist, A. M., Holt, K. E. ve Hazucha, J. F. (1997). *The PROFILOR® Technical Summary*. Minneapolis, MN: PDI Ninth House,
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Newyork: Guilford Publications.
- Terzi, A. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 33(166), 98-111.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A. ve Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 854-1884.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. ve Morgan, G. A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*, (Second edition). Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mroz, J. E. ve Allen, J. A. (2015). It's All in How You Use It: Managers' Use of Meetings to Reduce Employee Intentions to Quit. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 67(4), 348-361.
- Murphy, M. M. (2011). *Exploring Generational Differences Among Millennials, Gen Xers, and Baby Boomers: Work Values, Manager Behavior Expectations, and the Impact of Manager Behaviors on Work Engagement*. (Doctoral Thesis). Alliant International University, Los Angeles.
- Netemeyer, R. G., Maxham, J. G. ve Lichtenstein, D. R. (2010). Store Manager Performance and Satisfaction: Effects on Store Employee Performance and Satisfaction, Store Customer

- Biçer, M. & Kılıç, K.C. (2022). Yönetici Davranışları Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Uyarlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(42), 277-291.
- Satisfaction, and Store Customer Spending Growth. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 530-545.
- Paetzel, D. W., Quast, L. N., Aroonsri, P., Surya, M. ve Hart-Mrema, T. S. (2018). Managerial Behavior and Performance in China, the UK, and the USA. *European Journal of Training and Development*, 43(5/6), 485-496.
- Saylık, A. (2017). *Okul Müdürlerinin Paternalist (Babacan) Liderlik Davranışları İle Hofstede'nin Kültür Boyutları Arasındaki İlişki. (Doktora Tezi)*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Scott, B.A., Colquitt, J. A., Paddock, E. L.ve Judge, T.A. (2010). A Daily Investigation of the Role of Manager Empathy on Employee Well-Being. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 113(2), 127-140.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2006). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta Basım AŞ.
- Smither, J. W., London, M., Vasilopoulos, N.L., Reilly, R.R., Millsap, R.E., & Salvemini, N. (1995). An Examination of the Effects of an Upward Feedback Program Over Time. *Personnel Psychology*, 48, 1-34.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*, (Sixth Edition). Boston: Pearson.
- Victor, B. ve Cullen, J. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Wong, S. ve Li, J. (2015). Will Hotel Employees' Perception of Unethical Managerial Behavior Affect Their Job Satisfaction? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 853-877.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi Ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel sayı), 74-85.
- Yukl, G., Mahsud, R., Prussia, G. ve Hassan, S. (2019). Effectiveness of Broad and Specific Leadership Behaviors. *Personnel Review*, 48(3), 774-783.