



## ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ YAZININDA ÖLÇEK GELİŞTİRME:ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ BİLDİRİLERİNİN İNCELENMESİ

Nurgül KELEŞ TAYŞİR\*, Beliz ÜLGEN\*\*, Nihan YAVUZ\*\*\*

### Özet

Türkiye’de örgütsel davranış disiplinine ilişkin yazın incelendiğinde bu disiplinin gelişimini ele alan çalışma sayısının son derece sınırlı olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bu alanda ölçek geliştirme çalışmalarının yeterince yaygın olmadığı, genellikle araştırmalarda yabancı ölçeklerin tercih edildiği anlaşılmaktadır. Bu çalışmada, örgütsel davranış disiplininin gelişiminde uzun yıllardır önemli rolü olan Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri’nde 1993 ve 2016 yılları arasında sunulmuş, Örgütsel Davranış disiplininin çeşitli konularına ilişkin ölçek geliştirmiş olan bildiriler analiz edilmiştir. Çalışmanın örneklemini oluşturan ve ölçüt örnekleme ile seçilmiş 33 bildiri, içerik analizi yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Çalışmamızın araştırma bölümü iki aşamadan oluşmaktadır. Araştırmanın ilk aşamasında bildiriler; konu, yazar sayısı ve yazarların görev aldıkları üniversiteler ile ilgili kriterler üzerinden analiz edilmiştir. İkinci aşamada ise, seçilen 3 bildiri ölçek geliştirme aşamaları açısından derinlemesine incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Ölçek geliştirme, Örgütsel Davranış, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.

## SCALE DEVELOPMENT STUDIES IN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: ANALYSIS OF NATIONAL MANAGEMENT AND ORGANIZATION CONGRESS’ PROCEEDINGS

### Abstract

In Turkey, there are limited number of studies which focused on the trends of Organizational Behavior field. Also, rather than developing their own scales researchers prefer to use the existing scales, especially foreign ones. In this study, the proceedings presented in National Management and Organization Congress in Turkey between 1993-2016 in various themes of Organizational Behavior discipline was analyzed. In total 33 proceedings as a sample of the study were selected by criterion sampling method and reviewed with content analysis. This study consists of two parts. In the first, the proceedings were analyzed on the basis of criteria such as their subjects, number of authors and universities of authors. In the second part, three scale development studies reviewed by in depth analysis

**Keywords:** Scale development, Organizational Behavior, The National Congress of Management and Organizations.

\*Yrd. Doç. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, İSTANBUL.

e-posta: nktaysir@ticaret.edu.tr

\*\*Doç. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, İSTANBUL.

e-posta:bulgen@ticaret.edu.tr

\*\*\*Arş. Görv., İstanbul Ticaret Üniversitesi, İSTANBUL.

e-posta:nyavuz@ticaret.edu.tr

## 1. GİRİŞ

Çıktılarını doğrudan “insan kaynağı”na yansıtan; psikoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji ve antropoloji gibi “insan” temelli bilimlerden destek alarak ortaya çıkmış olan “Örgütsel Davranış”, çalışanların davranışları ve davranış sonuçlarını bütüncül bir bakış açısı ile yönetsel açıdan yorumlamak ve değerlendirmek amacındadır. Örgütsel Davranış disiplininin gelişiminde temel dayanak olarak görülen Hawthorne Araştırmaları’nda da vurgulandığı gibi örgütler sadece yönetsel değil, içerdiği insan kaynaklarından ötürü aynı zamanda “sosyal” ve “etkileşimsel” varlıklardır.

Türkiye’de, 1990’ların sonu ile 2000’li yılların başı arasındaki yıllarda Örgütsel Davranış disiplinine ilişkin çalışmalara daha fazla ilgi gösterildiği saptanmıştır (Akyol ve Akçay, 2015: 153). Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri’nde sunulan bildiri sayılarının görece olarak artış gösterdiği ve Türkiye’de Örgütsel Davranış yazınının zenginleşmesine önemli katkısı olduğu gözlenirken sunulan bildiri konularının da yeni paradigma ve yönlere evrildiği görülmektedir.

Sosyal bilimler ve davranış bilimlerinde ölçülmek istenen davranışların, diğer davranışlarla ilişkilerinin ve sonuçlarının soyut yapılardan oluşması ve değişkenliği yüksek insan ögesini irdelemesi nedeniyle doğrudan gözlemlenmesi oldukça güçtür. Bu nedenle ölçekler, soyut kavramların somutlaştırılması sürecinde önemli destek sağlamaktadır. Özen (2001), yazında soyut kavramları ölçmek üzere özgün ölçek geliştirmeye dayalı çalışmaların çok sınırlı olduğunu ileri sürmektedir. Örgüt ve yönetim alanında yapılan çalışmaların kuram geliştirme veya var olan kuramlara katkıda bulunma amacından çok ithal modellere dayalı, yönetsel açıdan tekdüze bir yapıda oldukları vurgulanmaktadır (Özen, 2002). Bu çalışma, yukarıdaki bilgiler doğrultusunda Örgütsel Davranış yerel yazınında ölçek geliştirmeyi hedefleyen çalışmaların gelişim ve eğilimlerini tespit etmek amacını taşımaktadır.

## 2. TÜRKİYE ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRELERİNDE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ DİSİPLİNİ

İstanbul Üniversitesi tarafından 1993 yılında ilki düzenlenen Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri, pek çok akademisyen tarafından gerçekleştirilen çalışmalar aracılığı ile Türkiye’deki yönetim ve örgüt konulu uygulamaları, gelişmeleri, eğilimleri, sorunları ve çözümleri tartışabilme ve takip edebilme imkânı sunmaktadır. 1993 yılında düzenlenen Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nde 33 bildiri sunulmuşken yıllar içerisinde Kongre’de katılımcı sayısı, bildiri sayısı ve alt alan sayısında görece artış olduğu görülmektedir. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, yönetim/örgüt alanına geleneksel işletme yönetimi bakış açısından farklı olarak “sosyal bilim” boyutundan da bakılabileceğini göstermiş ve Örgütsel Davranış alanının da kabul görmesini sağlayarak yönetim/ örgüt konularının kapsamını genişletmiştir (Özen ve Kalemci, 2009). Aynı zamanda yapılan kongreler, örgütsel davranış alanındaki eğilimleri, değişimi, gelişimi, ilerleyişi de yönlendirmiş ve Türkiye’deki örgütsel davranış çalışmalarının temalarına da ışık tutmuştur.

Yönetim ve organizasyon bilimine katkı sağlayan bilim dallarından olan örgütsel davranış, örgütlerin ve çalışanların birbirleri üzerindeki etkilerine (Brief ve Weiss, 2002); örgütlerdeki sosyal boyuta, örgüt-grup-birey davranışları arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Çalışanların davranışlarına ve örgüt içi insan ilişkilerine odaklanan Hawthorne Araştırmalarından günümüze kadar çeşitli bilim dallarının da katkısıyla örgütsel davranış konuları, kavramlar arasında ilişkilendirme yapılarak incelenmeye ve geliştirilmeye devam etmektedir. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri’nde son yıllarda örgütsel davranış konularını irdeleyen çok sayıda bildirinin sunulması, bu durumun Türkiye’deki bir yansıması olarak değerlendirilebilir (Koyuncu, 2015).

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde sunulmuş bildirileri inceleyen çalışmalar, bu kongrelerde sunulmuş olan Örgütsel Davranış konulu bildirilerin yıllar içerisinde artış gösterdiğini ve Örgütsel Davranış alanına ayrılan yerin genişlediğini göstermektedir. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerindeki bildirileri inceleyen Erdem (2009), örgütsel davranış alanında en sık çalışılan konuların kültür, liderlik, bağlılık ve mobbing olduğunu belirtmektedir. Kızıldağ ve Özkara (2016), Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde sunulan bildirilerin konularını inceledikleri çalışmalarında en sık çalışılan ilk beş konunun; örgütsel bağlılık, liderlik, olumsuz davranışlar, iş tatmini/doyumu, örgüt kültürü ve iklimi olduğunu vurgulamaktadırlar (2016: 620). Erdem (2009) ile Kızıldağ ve Özkara’nın (2016) çalışmaları karşılaştırıldığında, 2009-2016 yılları arasındaki Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde olumsuz davranışlar ve iş tatmini/doyumu konularının yoğunluk kazandığı görülmektedir. Yozgat ve Kartaltepe (2009), Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri için Örgütsel Davranış yazınının eskime hızının sekiz yıl olduğunu ileri sürmektedirler. Bu doğrultuda, sunulan bildirilerin tema yoğunluklarının, çalışma ve sosyal hayatın yıllar içerisindeki farklı eğilimlerinin etkisiyle değişim gösterdiği ileri sürülebilir. Kongrelerde sunulmuş

olan bildirilerin hangi konuları ele aldığı kadar önemli bir diğer nokta da araştırmalarda kullanılan yöntemdir. Özen (2001), 1996-1998 yılları arasında düzenlenen Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri'nde sunulan bildirileri incelediği çalışmada, soyut olguları ölçmek amacıyla yapılan özgün ölçek geliştirme çalışmalarının sınırlı sayıda kaldığını, sunulan ölçek geliştirme çalışmalarının birçoğunun "somut" örgütsel/yönetimsel kavramlar üzerine olduğu sonucuna ulaşmıştır (2001: 107).

### **3. ÖLÇEK GELİŞTİRME**

Teori geliştirme ve test etme araştırmalarında ölçmenin amacı, her bir teorik ilgi unsurunun ampirik bir tahminini sağlamaktır (Gerbing ve Anderson, 1988: 186). Belirli standartlara göre değerlendirmelerin yapılabilmesini sağlayan ölçme; "varlık veya olayların belli bir özelliğe (nitel veya nicel) sahip oluş derecelerini belirlemek" (Tavşancıl, 2006: 3), veri toplamak ve ardından araştırılmak istenen konu üzerine bilgi sağlamak amacıyla yapılan işlemlerdir.

İlk aşamada belli kuramlar yardımıyla türetilen ve veri toplama ile birlikte birer uygulamaya dönüştürülen ölçekler, sosyal değişkenleri ölçmek amacıyla geliştirilen veya daha önce farklı yazarlar tarafından geliştirilmiş ölçeklerin uyarlanması yoluyla elde edilen (Erdemir, 2008: 397) ve soyut kavramları niceliksel açıdan standart koşullar ile betimlemeyi amaçlayan ölçme araçlarıdır. Doğrudan gözlemlenmesi, ölçülmesi ve değerlendirilmesi mümkün olmayan; ancak teorik olarak var olduğu varsayımı ile yola çıkılan olgular ölçülmek istendiğinde ölçekler hazırlanmaktadır (DeVellis, 2012, akt. Acar Güvendir ve Özer Özkan, 2015). Yazında farklı yazarlar tarafından geliştirilen ve farklı adımlardan meydana gelen ölçek geliştirme sürecine ilişkin temel aşamalara sıkça rastlanmaktadır.

Churchill (1979) çalışmasında, ölçek geliştirmeye ilişkin olarak, yapı alanının belirtilmesi, öge örneklerinin üretilmesi, veri toplama, ölçeğin sadeleştirilmesi, tekrar veri toplama, güvenilirliğin değerlendirilmesi, geçerliliğin değerlendirilmesi ve normların şekillendirilmesini içeren sekiz aşamalı bir model önermektedir (1979: 66). Schwab (1980)'a göre ise, ölçek geliştirme süreci üç temel aşamadan meydana gelmektedir. İlk aşama, madde geliştirme veya özgün öğelerin üretilmesi; ikinci aşama, ölçek geliştirme veya öğelerin ölçekler oluşturmak için birleştirilmesi ve sonuncu aşama ise ölçeğin değerlendirilmesi veya yeni ölçeğin psikometrik incelemesidir (Hinkin, 1995: 969). Hinkin vd. (1997), yedi adımda detaylandırarak şekillendirdikleri bir ölçek geliştirme sürecini önermektedir. Bu adımlar; öğelerin oluşturulması (yeni öğeler yaratmak), içerik yeterliliğinin değerlendirilmesi (maddelerin kavramsal tutarlılığın test edilmesi), anket uygulanması (öğeler için ölçeği uygulamak, yeterli bir örneklem büyüklüğü belirlemek, kurulan diğer ölçütlerle soru sormak), faktör analizi aşaması (öge sayısını azaltmak için araştırma yapmak, ölçek anlamlılığının test edilmesi, iç tutarlılığın değerlendirilmesi aşaması (ölçeğin güvenilirliğini saptamak), yapı geçerliliği aşaması (yakınsak ve kritere bağlı geçerliliği belirlemek), tekrarlama aşamalarından oluşmaktadır (ölçek testi işlemini yeni bir veri setiyle tekrarlamak) (Hinkin vd., 1997: 101). DeVellis (2003) ise, yeni göstergelerin oluşturulmasındaki adımları şu şekilde sıralamaktadır: (a) neyin ölçülmek istendiğine açıkça karar vermek, (b) bir madde havuzu oluşturmak, (c) ölçek formatını belirlemek, (d) ilk madde havuzunun gözden geçirilmesi için uzman görüşüne başvurmak, (e) geçerlik maddelerinin dahil edilmesi, (f) geliştirilmiş örneğe öğeleri uygulamak, (g) öğeleri değerlendirmek ve, (h) ölçek uzunluğunu en uygun hale getirmek (Worthington ve Whittaker, 2006: 813).

### **4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

Türkiye'de yönetim yazınının gelişimini ele alan hatırı sayılır çalışma bulunmakla birlikte örgütsel davranış yazınının gelişimini konu alan çalışma sayısının son derece sınırlı olduğu gözlenmektedir. Bu araştırmanın amacı Türkiye'de örgütsel davranış yazınında ölçek geliştirme yöntemiyle yapılmış çalışmaların seyrini ortaya koyabilmektir. Bu amaçla çalışmamızda Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde 1993-2016 yılları arasında sunulmuş örgütsel davranış konusunda yapılmış ölçek geliştirme bildirileri analize tabi tutulmuştur. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre bildirilerinin seçilmiş olmasının nedeni Erdem (2009: 68)'in de belirttiği gibi Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin "yönetim ve örgüt bilimleri alanında yerel yazının seyrini izlemeye en etkili adreslerden biri" olmasıdır. Daha önce yapılmış araştırmalar yönetim ve örgüt çalışmalarında yabancı ölçeklerin tercih edildiğini ve ölçek geliştirme çalışmalarının yeterince yaygın olmadığını göstermektedir (Özen, 2001; Erdemir, 2008). Özen (2002: 6), ölçek geliştirme çalışmalarının sınırlı sayıda olmasının sakıncasını şu şekilde açıklamaktadır: "belirli bir toplumsal/ekonomik bağlamda üretilen yönetim bilgisinin, farklı bir toplumsal bağlamdaki olguları anlamada sorgusuz-sualsiz kullanımı, o bağlamda gerçekte olan biteni nadiren ortaya koyabilmekte, çoğunlukla da çarpık, eksik bilgi üretimine neden olabilmektedir".

Çalışmamızın iki aşaması bulunmaktadır; ilk aşamada örgütsel davranış alanında ölçek geliştirmiş bildiriler analiz edilerek bu bildiriler ile ilgili genel bir değerlendirme yapılacaktır, ikinci aşamada ise ele alınan bildiriler arasından rastgele seçilen üç bildiri ölçek geliştirme aşamalarının detaylı biçimde ortaya konulabilmesi açısından derinlemesine analiz edilecektir. Çalışmamızda öncelikli olarak düzenlenmiş olan 24 kongrenin bildiri kitabına ulaşılmaya çalışılmıştır fakat 1993 yılında düzenlenmiş olan ilk kongre, 1995 yılında düzenlenmiş olan 3. Kongre ve 1997 yılında düzenlenmiş 5. Kongre'ye ait yazılı kaynak bulunmamaktadır. Ulaşılan kongre bildiri kitaplarında yer alan bildiriler bu çalışmanın üç yazarı tarafından ayrı ayrı ele alınmıştır. Bildiriler örgütsel davranış alanında olup olmaması ve ölçek geliştirme çalışması olup olmaması kriterine göre değerlendirilmiştir. Sonraki aşamada ayrı ayrı yapılmış olan değerlendirmeler bir araya getirilmiş ve fikir ayrılıkları olan bildiriler üzerinde tartışılarak son bir değerlendirme yapılmıştır. Bu değerlendirme yapılırken 1993-2014 yılları arasındaki örgütsel davranış alanındaki Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre bildirimlerini değerlendirmiş olan Kızıldağ ve Özkara (2016)'nın çalışmasında yer alan veriler ile bir karşılaştırma yapılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda Kızıldağ ve Özkara (2016) ile fikir birliğinde bulunmayan kongreler olduğu tespit edilmiştir. Örneğin Kızıldağ ve Özkara (2016) 9. Kongre'de örgütsel davranış alanında "0" ölçek geliştirme bildirisi olduğunu belirtirken çalışmamızda 9. Kongre'de örgütsel davranış alanında "1" ölçek geliştirme bildirisi olduğu görülmektedir. Ele alınan bildirilerden bazılarının metin içinde ölçek geliştirip geliştirmedikleri ile ilgili net ifadelerin olmamasının değerlendirme sürecini güçleştirmesi nedeniyle fikir ayrılıklarının olmuş olabileceği düşünülmektedir. Benzer sorunu Özen (2001) de 1996-1998 yılları arasında düzenlenen Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri'nde sunulan bildirimleri incelediği çalışmasında bazı bildirimlerde kullanılan ölçeğin kaynağının belirtilmediği ve ölçeğin araştırmacı tarafından geliştirilip geliştirilmediği ile ilgili bir ifadeye de rastlanılmadığını belirtmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda örgütsel davranış alanında ölçek geliştirme çalışması yapmış olan toplam 33 bildirim olduğu gözlenmiştir. Araştırma sonucu ulaşılan 33 bildiri içerik analizine tabi tutulmuştur. Bildiriler şu kriterler açısından analiz edilmiştir; yazar sayısı, yazarların bağlı oldukları üniversiteler, bildirim konusu. İkinci aşamada 33 bildirimden kaçının ölçek geliştirme aşamalarını detaylı bir biçimde anlattığı incelenmiştir. Bu inceleme sonrasında 14 bildirim diğer bildirimlere kıyasla ölçek geliştirme aşamaları hakkında daha detaylı bilgi sunduğu gözlenmiştir. Rastgele örnekleme metodu ile 14 bildiri arasından 3'ü seçilerek derinlemesine analize tabi tutulmuştur. Çalışmamızın izleyen bölümünde bildirimlerin ele alınan kriterler açısından ayrıntılı analizi sunulmaya çalışılacaktır.

#### **4.1 Araştırmanın Bulguları**

Çalışmamızın metodoloji bölümünde de belirtildiği gibi araştırmamızın iki aşaması bulunmaktadır. Bu bölümde öncelikli olarak 1993-2016 yılları arasında Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulmuş örgütsel davranış alanında ölçek geliştirme çalışması yapılmış 33 bildirim yazar sayısı, yazarların bağlı oldukları üniversiteler, bildirim konusu açısından değerlendirilecektir. İkinci aşamada rastgele örnekleme metodu ile seçilmiş 3 bildirim ölçek geliştirme süreci üç aşamalı olarak derinlemesine analiz edilecektir.

##### **4.1.1. Bildirimlerin Genel Değerlendirmesi**

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde yıllara göre sunulmuş olan örgütsel davranış alanındaki bildiri sayısı ve örgütsel davranış alanında yapılmış olan ölçek geliştirme bildiri sayısı ile ilgili bilgiler Tablo 1'de gösterilmektedir. Tablo 1'de de görüldüğü üzere kongrede örgütsel davranış alanındaki bildiri sayısının yıllar itibarıyla arttığı gözlemlenirken ölçek geliştirme yöntemi kullanılmış olan bildiri sayısının yıllar itibarıyla arttığını söylemek mümkün değildir. Oransal olarak örgütsel davranış alanında ölçek geliştirmiş olan bildiri sayısının %19'luk oranla en fazla 2000 yılındaki 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde olduğu ikinci sırada %14 oranla 1994 yılındaki 2. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, üçüncü sırada her üçü de %10 oranında ölçek geliştirme bildirisine sahip olan 1999 yılındaki 7. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 2006 yılındaki 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi ve 2007 yılındaki 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinin takip ettiği görülmektedir. Fakat 7. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde örgütsel davranış alanındaki bildiri sayısının az olması (10 bildiri) nedeniyle örgütsel davranış alanında ölçek geliştirmiş bildiri oranı yüksek çıkmaktadır. Sayısal olarak incelendiğinde en fazla ölçek geliştirme bildirisi sunulmuş kongrelerin 5 adet bildiri ile 8.Kongre ve 15.Kongre oldukları gözlenmektedir.

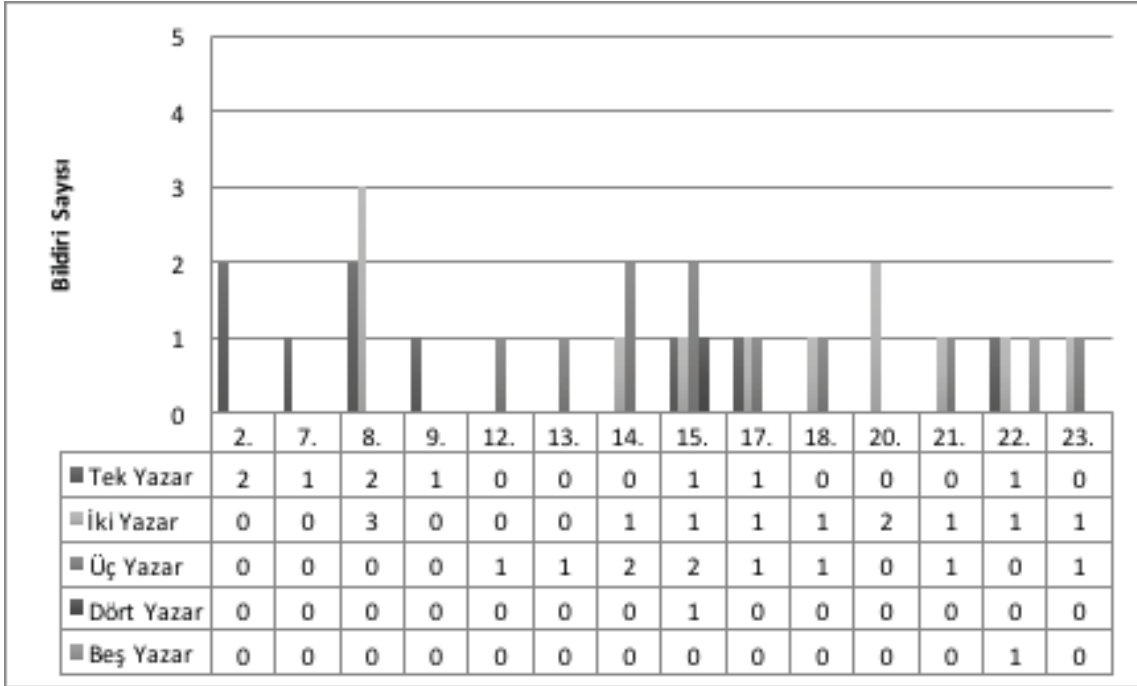
**Tablo 1: Kongrelerdeki Örgütsel Davranış Bildirileri ve Örgütsel Davranış AlanındaYapılmış Ölçek Geliştirme Bildiri Sayısı**

Kongre	Yıl	Düzenleyen Kurum	Örgütsel Davranış Alanındaki Bildiri Sayısı	Ölçek Geliştirme Bildiri Sayısı	Oran (%)
1.Kongre	1993	İstanbul Üniversitesi-Boğaziçi Üniversitesi	Bilinmiyor*	-	-
2.Kongre	1994	Dokuz Eylül Üniversitesi	14	2	14
3.Kongre	1995	İstanbul Teknik Üniversitesi	Bilinmiyor*	-	-
4.Kongre	1996	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	4	-	-
5.Kongre	1997	Başkent Üniversitesi	Bilinmiyor*	-	-
6.Kongre	1998	Anadolu Üniversitesi	8	-	-
7.Kongre	1999	İstanbul Bilgi Üniversitesi	10	1	10
8.Kongre	2000	Erciyes Üniversitesi	27	5	19
9.Kongre	2001	İstanbul Üniversitesi	24	1	4
10.Kongre	2002	Akdeniz Üniversitesi	23	-	-
11.Kongre	2003	Afyon Kocatepe Üniversitesi	24	-	-
12.Kongre	2004	Uludağ Üniversitesi	18	1	6
13.Kongre	2005	Marmara Üniversitesi	33	1	3
14.Kongre	2006	Atatürk Üniversitesi	31	3	10
15.Kongre	2007	Sakarya Üniversitesi	48	5	10
16.Kongre	2008	İstanbul Kültür Üniversitesi	50	-	-
17.Kongre	2009	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	54	3	6
18.Kongre	2010	Çukurova Üniversitesi	40	2	5
19.Kongre	2011	Çanakkale 18 Mart Üniversitesi	45	-	-
20.Kongre	2012	Dokuz Eylül Üniversitesi	53	2	4
21.Kongre	2013	Dumlupınar Üniversitesi	65	2	3
22.Kongre	2014	Selçuk Üniversitesi	55	3	5
23.Kongre	2015	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	64	2	3
24.Kongre	2016	Sabancı Üniversitesi	50	-	-

\* 1993, 1995, 1997 yılı kongrelerine ait yazılı kayıt bulunmamaktadır

Çalışmamızda Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde örgütsel davranış alanında ölçek geliştirmiş olan bildiriler yazar sayısı açısından da analiz edilmiştir. Tablo. 2'de her bir kongrede sunulmuş olan bildirilerin kaç yazarlı olduğunu ele alan ayrıntılı bir değerlendirme yer almaktadır. Bildiriler yazar sayısı açısından incelendiğinde sayısal olarak iki yazarlı çalışmaların (12 bildiri) daha fazla olduğu görülmektedir. İki yazarlı çalışmalarını ikinci sırada tek yazarlı (10 bildiri) ve üç yazarlı (10 bildiri) çalışmalar izlemektedir. Dört yazarlı ve beş yazarlı bildirilerin son derece az olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 2: Yazar Sayısına Göre Örgütsel Davranış Alanında Ölçek Geliştirme Bildirileri



Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nde sunulmuş olan örgütsel davranış alanındaki ölçek geliştirme bildirileri, yazarlarının üniversiteleri açısından da analiz edilmiştir. Üniversite adı, yazar sayısı ve bildiri sayısı ile ilgili detaylı bilgi Tablo 3’de sunulmaktadır. Üniversitelere göre yazar ve bildiri sayısı hesaplanırken şöyle bir yöntem tercih edilmiştir; öncelikli olarak ele alınan 33 bildirinin yazarları ve yazarların bağlı oldukları üniversiteler incelenerek kayıt edilmiş, bu şekilde her üniversite için yazar sayısı bilgisi ortaya konmuştur. İkinci aşamada üniversiteler ve bildiri sayıları incelenmiştir. Bu inceleme sırasında örneğin 3 yazarlı bir bildiri ve üç yazar da aynı üniversiteden ise bildiri sayısı 1 olarak hesaplanmıştır. Farklı üniversitelerden yazarların ortaklaşa yapmış olduğu çalışmalarda ise bildirinin yazarlarının üniversitelerine ayrı ayrı puanlama yapılmıştır. Örneğin 3 yazarlı bir bildiride “X”, “Y”, “Z” üniversitelerinden yazarlar bir araya gelerek çalışmayı gerçekleştirmişse her üç üniversiteye de bir ölçek geliştirme bildirisi yayınlamış şeklinde not alınmıştır. Bu nedenle Tablo 3’de üniversitelere göre gösterilmekte olan bildiri sayıları analize konu olan toplam bildiri sayısından fazla görülmektedir. Tablo 3’de de ayrıntıları görüleceği üzere en çok ölçek geliştirme bildirisinin eşit sayılarda bildiriler sunmuş olan “Dokuz Eylül Üniversitesi” (6 bildiri) ve “Marmara Üniversitesi” (6 bildiri) olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu iki üniversite aynı zamanda en fazla yazar (11 yazar) ile de ilk sırada yer almaktadır. “Dokuz Eylül Üniversitesi” ve “Marmara Üniversitesi”ni, “Akdeniz Üniversitesi” (3 bildiri) ve “Uludağ Üniversitesi” (2 bildiri) izlemektedir. Toplam olarak 23 farklı kurumdan (22 üniversite ve Kara Harp Okulu) araştırmacının örgütsel davranış alanında ölçek geliştirme çalışması yaptığı görülmektedir.

**Tablo 3: Üniversitelere Göre Örgütsel Davranış Alanında Ölçek Geliştirme Bildiri Sayıları**

<b>Üniversite</b>	<b>Yazar Sayısı</b>	<b>Bildiri Sayısı</b>
Dokuz Eylül Üniversitesi	11	6
Marmara Üniversitesi	11	6
Akdeniz Üniversitesi	7	3
Uludağ Üniversitesi	5	2
Kara Harp Okulu	4	2
Sabancı Üniversitesi	3	3
İstanbul Üniversitesi	3	2
ODTÜ	3	2
Çanakkale 18 Mart Üniversitesi	2	2
Balıkesir Üniversitesi	2	1
Celal Bayar Üniversitesi	2	1
Mersin Üniversitesi	2	1
Başkent Üniversitesi	1	1
Boğaziçi Üniversitesi	1	1
Ege Üniversitesi	1	1
Fırat Üniversitesi	1	1
Gedik Üniversitesi	1	1
Gümüşhane Üniversitesi	1	1
Haliç Üniversitesi	1	1
İstanbul Bilgi Üniversitesi	1	1
Koç Üniversitesi	1	1
Yaşar Üniversitesi	1	1
Yalova Üniversitesi	1	1

Çalışmamızda bildiriler konuları açısından da analiz edilmiştir. Bildirinin konusunun ne olduğuna karar verilirken bildiri başlığı, anahtar kelimeler ve özet incelenmiştir. Bildirinin ana konusunun ne olduğu kararı, çalışmanın 3 yazarı tarafından ortaklaşa alınmıştır. 33 bildirden 2’sinin iki farklı konu ekseninde odaklanması nedeniyle her iki konuya da puan verilerek değerlendirilme yapılmıştır. Bu nedenle Tablo 4’de konulara göre bildiri sayıları 34 görülmektedir. Tablo 4 incelendiğinde Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nde sunulmuş olan örgütsel davranış alanında ölçek geliştirmiş olan bildiriler açısından en sık çalışılmış olan konunun “Örgütsel Güven” (7 bildiri) olduğu gözlenmektedir. Örgütsel Güven konusunu ikinci sırada Örgüt Kültürü (5 bildiri) konusu izlemektedir. Erdem (2009) 1998-2008 yılları arasında gerçekleştirilmiş olan 11 Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi bildirisini incelediği çalışmasında örgütsel davranış alanında 4 konunun yoğun bir şekilde çalışıldığını ortaya koymaktadır. Bu konular sırasıyla kültür, liderlik ve bağlılıktır. Çalışmamızda da ikinci sırada yer alan konu kültür olmuştur.

**Tablo 4: Çalışma Konularına Göre Bildiriler**

<b>Çalışmanın konusu</b>	<b>Bildiri Sayısı</b>
Örgütsel Güven	7
Örgüt Kültürü	4
Örgütsel Adalet	2
Değer	2
Takım Çalışması	2
Sapkın Davranış	2
Tutum	1
Çalışan Sessizliği	1
Ayrımcılık	1
Liderlik	1
Örgütsel Bağlılık	1
İş Stresi	1
İş Tatmini	1
Karar verme	1
Örgütsel Dayanıklılık	1
Sinizm	1
Çalışan tutumu	1
İletişim	1
Psikolojik sermaye	1
Askeri Zeka	1
Çalışan Gereksinimi	1
Örgüt İklimi	1

#### **4.1.2. Bildirilerin Ölçek Geliştirme Aşamalarının Analizi**

Çalışmamızın ‘Ölçek Geliştirme’ bölümünde de değinildiği gibi ilgili yazın incelendiğinde farklı yazarların ölçek geliştirme aşamaları ile ilgili farklı görüşleri olduğu anlaşılmaktadır. Genel bir değerlendirme yapıldığında Schwab (1979) ve Hinkin (1995) ölçek geliştirme sürecinin üç aşaması olduğunu belirtmektedir. Bu aşamalar; “ifade havuzunun oluşturulması”, “ölçeğin yapılandırılması” ve “ölçeğin değerlendirilmesidir”. Bir önceki bölümde genel değerlendirilmesi yapılmış olan 33 bildirden 14’ünün ölçek geliştirme sürecini detaylı biçimde sunduğu görülmektedir. 14 bildiri arasından 3’ü rastgele örnekleme metodu ile seçilerek derinlemesine analize tabi tutulmuştur. Seçilen 3 bildiri Koçak vd (2014)’ün “Patron Şirketi Ölçeği”, Tolay vd.(2015)’in “Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği” ve Birsal vd. (2009)’un geliştirdikleri “Asta Güven Ölçeği” dir. Bu 3 bildiri Schwab (1979) ve Hinkin (1995)’in üçlü ölçek geliştirme aşaması kullanılarak derinlemesine analiz edilmiştir.

Ölçek geliştirme sürecinin ilk aşaması “ifade havuzunun oluşturulmasıdır”. İfade havuzunun oluşturulması, yazında ölçek geliştirme çalışmalarının en önemli aşaması olarak kabul edilmektedir (Hinkin, 1995; Schriesheim vd., 1993). İfade havuzunun oluşturulması ile ilgili iki farklı yaklaşım bulunduğu belirtilmektedir: tümdengelimci yaklaşım ve tümevarımsal yaklaşım. Detayları Tablo 5’de görüleceği üzere analize dahil edilen 3 bildirden 2’sinin tümevarımsal yöntemi, 1’inin hem tümevarımsal hem de tümdengelimci yöntemi tercih ettiği görülmektedir. Koçak vd. (2014)’ün “Patron Şirketi Ölçeği” geliştirme sürecinde tümevarımsal bir yöntem izledikleri gözlenmektedir. Yazarlar bunun nedenini “ölçek ifadelerinin geliştirilmesi için, yazında yeterli teorik dayanak olmaması” olarak açıklamaktadır. Bildiride, çalışan ve şirket sahipleri ile bire bir mülakatlar gerçekleştirerek “patron şirketi” kavramının içeriğinin ne olduğu ve benzer kavramlardan nasıl ayrıştığı incelenmiştir (Koçak vd., 2014: 785). Tolay vd. (2015)’in geliştirdikleri “Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği” geliştirme sürecinde hem tümevarımsal hem de tümdengelimci yöntemi tercih etmiştir. Çalışmada öncelikli olarak “örgütsel sinizm” ve “örgütsel değişime yönelik sinizm” ile ilgili yazın taraması yapıldığı ifade edilmektedir. Yazın taraması sonrasında



odak grup görüşmeleri ve 10 kişiyle derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Yazarlar yazın taraması, odak grup çalışması ve mülakatlardan elde edilen verilerle ifadeleri oluşturmuştur. Birsal vd. (2009)'un geliştirdikleri "Asta Güven Ölçeği" geliştirme sürecinde tümevarımsal bir yöntem izledikleri gözlenmektedir. Bildiride farklı sektör ve kurumlardan 100 yöneticiye "bir yöneticinin astına güvenebilmesi için astının sahip olması gereken özellikler nelerdir?" sorusu sorulmuş ve alınan cevaplar sonrası ölçek ifadeleri oluşturulmuştur.

**Tablo 5: Ölçek İfadelerinin Geliştirilmesi**

	<b>Koçak vd. (2014)</b> <b>"Patron Şirketi Ölçeği"</b>	<b>Tolay vd. (2015)</b> <b>"Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği"</b>	<b>Birsal vd. (2009)</b> <b>"Asta Güven Ölçeği"</b>
<b>I.Aşama:</b>  "Ölçek İfadelerinin Geliştirilmesi"	<b>Tümevarımsal yöntem</b> - Çalışanlar ve şirket sahipleri ile mülakat yapılmıştır. - İnternet üzerinden bilgi paylaşımı yapan sitelerde "patron şirketi" kavramını içeren sayfalarda içerik analizi yapılmıştır. - 62 ifade derlenmiştir.	<b>Tümevarımsal + Tümdengelimci yöntem</b> - Yazın taraması - Odak Grup görüşmesi yapılmıştır - Farklı sektörlerden yönetici konumunda çalışmayan 10 kişi ile derinlemesine mülakat - 57 maddelik taslak ölçek hazırlanmıştır.	<b>Tümevarımsal yöntem</b> - 100 yöneticiye "bir yöneticinin astına güvenebilmesi için astın sahip olması gereken özellikler nelerdir" sorusu sorulmuştur - 383 ifade elde edilmiştir.

Ölçek geliştirme sürecinin ikinci aşaması "ölçeğin yapılandırılması" aşamasıdır. Bu aşamada ifadelerin sayılarının netleşmesi, örneklem sayısının belirlenmesi üzerine çalışılmaktadır (Hinkin, 1995). Tablo 6'da ele alınan 3 ölçeğin ikinci aşamada geliştirdikleri ayrıntılı biçimde ele alınmaktadır. Koçak vd. (2014)'ün "Patron Şirketi Ölçeği" geliştirme sürecinin ikinci aşamasında ilk aşamada oluşturulmuş olan 62 ifade wiki anketi yöntemiyle katılımcıların değerlendirilmesine sunulmuştur. Wiki anketinde katılımcılara rastgele seçilen iki ifadeden patron şirketini en iyi yansıtan ifadeyi tercih etmeleri istenmiştir. Kolayda örnekleme yöntemiyle 4.962 yanıt elde edilmiş ve wiki ankette en az %50 seferde patron şirketi ifadesi olarak seçilen ifadeler ele alınmıştır. Bu işlem sonucunda ölçeğin son halinde 23 ifade yer almıştır. Tolay vd. (2015)'in geliştirdikleri "Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği" geliştirme sürecinin ikinci aşamasında ilk aşamada oluşturulmuş olan 57 ifade 5 yönetim-organizasyon, 1 ölçme değerlendirme uzmanının değerlendirmesine sunulmuştur. Uzmanlar ifadeleri örgütsel değişim sinizmine uygunluğu açısından önem derecesine göre sıralamıştır. Uzmanların verdikleri puanlar sonucunda ölçeğin son halinde 23 ifade yer almıştır. Birsal vd. (2009)'un geliştirdikleri "Asta Güven Ölçeği" geliştirme sürecinin ikinci aşamasında, ilk aşamada oluşturulmuş olan 141 ifade, 11 akademisyen tarafından değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda 97 ifade kalmıştır. Marmara Üniversitesi İşletme bölümü yüksek lisans programında eğitim gören ve çalışan 30 kişiye verilerek ön uygulama yapılmıştır.

**Tablo 6: Ölçeğin Yapılandırılması**

	<b>Koçak vd. (2014)</b> <b>"Patron Şirketi Ölçeği"</b>	<b>Tolay vd. (2015)</b> <b>"Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği"</b>	<b>Birsal vd. (2009)</b> <b>"Asta Güven Ölçeği"</b>
<b>2. Aşama:</b> <b>"Ölçeğin Yapılandırılması"</b>	<b>İfadeler;</b> - İfadelerin kavramı ne kadar yansıttığını ölçmek için wiki anketi ile ifadeler oylanmıştır. - Kolayda örnekleme yöntemiyle beyaz yakalı tam zamanlı çalışanlardan 4.962 yanıt alınmıştır. - Ankete katılanların "patron şirketi" kavramına en çok yakıştırdığı ifadeden az yakıştırdığına doğru bir sıralama yapılmıştır. - Sonuç olarak 23 maddelik "patron şirketi ölçeği" elde edilmiştir.	<b>İfadeler;</b> - Yönetim-Organizasyon alanında çalışan 5 uzman ile 1 ölçme değerlendirme uzmanının görüşleri alınmıştır. - Uzmanların ifadelere verdikleri puanların yüzdesel ağırlıklarının ortalamaları alınmıştır. -Uzmanların değerlendirmeleri sonrası 23 ifadeye ulaşılmıştır - Ölçeğin pilot uygulama aşamasında farklı iş kolu ve işletmelerde görev alan 115 çalışana ölçek uygulanmıştır.	<b>İfadeler;</b> - Benzer ifadeler birleştirilmiş, tekrarlanan ve ilgisiz olanlar çıkartılmıştır böylece 141 ifadeye ulaşılmıştır. - 11 akademisyen ifadeleri "gereklidir" veya "gerekli değildir" şeklinde değerlendirmiştir. Bunun sonucunda 97 ifade kalmıştır. -30 kişiye pilot uygulama yapılmıştır.

Ölçek geliştirme sürecinin üçüncü aşaması “ölçeğin değerlendirilmesi” aşamasıdır. Bu aşamada ölçeğin geçerliği ve güvenilirliği üzerine çalışılmaktadır. Tablo 7’de ele alınan 3 ölçeğin üçüncü aşamada gerçekleştirdikleri ayrıntılı biçimde ele alınmaktadır. Koçak vd. (2014)’ün “Patron Şirketi Ölçeği” geliştirme sürecinin üçüncü aşamasında ikinci bir anket uygulanarak ölçeğin keşifsel faktör analizi, geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir. Farklı sektörlerden beyaz yakalı çalışan ve yöneticilere anket gönderilmiş ve 80 adet yanıt alınmıştır. Keşifsel faktör analizinde eksen döndürme ve direkt oblimin rotasyonu yapılmış faktör yükleri düşük olan ifadeler kademeli biçimde çıkarılmıştır. Patron şirketi ölçeğinin paternalizm, formalizasyon ve mekanik/organik örgütsel yapı ölçeklerinden ayrılıp ayrılmadığı incelenmek istenmiştir. Eldeki verilerin sayısı doğrulayıcı faktör analizi kullanmaya uygun olmadığı için keşifsel faktör analizi yapılmıştır. Patron şirketi ölçeğinin örgütsel adalet ve üst yönetime güveni ne kadar yordadığını görebilmek için ölçekler arası regresyon analizi yapılmıştır. Tolay vd. (2015)’in geliştirdikleri “Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği” geliştirme sürecinin üçüncü aşamasında ölçeğin yapı geçerliliği için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini test edebilmek için ifadelerin toplam test puanı korelasyonu ve Cronbach-Alfa katsayısına bakılmıştır. Faktör analizi sonucunda bazı ifadeler elenmiş ve toplamda 16 ifade kalmıştır. Kalan 16 ifade tekrar faktör ve güvenilirlik analizlerine tabi tutulmuştur. Birsal vd. (2009)’un geliştirdikleri “Asta Güven Ölçeği” geliştirme sürecinin üçüncü aşamasında ikinci bir anket uygulaması ile İstanbul’da farklı şirket ve sektörlerde çalışan 500 yöneticiye anket dağıtılmış, 249 geçerli anket değerlendirilmeye alınmıştır. Öncelikli olarak ölçeğin güvenilirliğini değerlendirebilmek amacıyla Cronbach-Alfa katsayısına bakılmış sonrasında da faktör analizi yapılmıştır

**Tablo 7: Ölçeğin Değerlendirilmesi**

	<b>Koçak vd. (2014)</b>	<b>Tolay vd. (2015)</b>	<b>Birsal vd. (2009)</b>
	<b>“Patron Şirketi Ölçeği”</b>	<b>“Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği”</b>	<b>“Asta Güven Ölçeği”</b>
<b>3. Aşama: “Ölçeğin Değerlendirilmesi”</b>	<p><b>Geçerlik-Güvenirlik</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- İkinci anket çalışması; 80 katılımcı</li> <li>- Keşifsel Faktör analizi</li> <li>- Ayrıştırıcı Geçerlik Analizi (ölçeğin paternalizm, formalizasyon ve mekanik/organik örgütsel yapı ölçeklerinden ayrılıp ayrılmadığı incelenmiştir)</li> <li>- Yordayıcı Geçerlik Analizi (patron şirketi ölçeğinin örgütsel adalet ve üst yönetime güveni ne kadar yordadığı incelenmiştir)</li> <li>- Cronbach-Alfa</li> </ul> <p><b>Ölçeğin Son Hali;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 14 ifadeden oluşmaktadır</li> <li>- 3 boyuttan oluşmaktadır; keyfiyet, karışma ve şeffafsızlık</li> <li>- Keyfiyet boyutunun yordayıcı geçerliği ortaya çıkmıştır.</li> </ul>	<p><b>Yapı Geçerliliği</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Açıklayıcı Faktör analizi</li> </ul> <p><b>Güvenilirlik</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madde toplam test puanı korelasyonu</li> <li>- Cronbach-Alfa</li> </ul> <p><b>Ölçeğin Son Hali;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-16 ifadeden oluşmaktadır</li> <li>- 3 faktör bulunmaktadır; yönetsel değişim sinizmi, edinimsel değişim sinizmi, deneyimsel değişim sinizmi</li> </ul>	<p><b>Geçerlik-Güvenirlik</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 500 anket dağıtılmış, 249 geri dönüş olmuştur.</li> <li>- Faktör analizi</li> <li>- Cronbach-Alfa: 0.978</li> </ul> <p><b>Ölçeğin Son Hali;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 97 ifadeden oluşmaktadır</li> <li>- 9 faktör bulunmaktadır; iyi bir insan olma, rasyonel olma, yaptığı işe değer verme, çalışma disiplinine sahip olma, yetkin, çalışkan, sorgulayıcı, bilgiyi paylaşma</li> </ul>

## 5. SONUÇ

Bu çalışmada, örgütsel davranış disiplininin gelişiminde önemli bir yeri olan Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri'nde 1993 ve 2016 yılları arasında sunulmuş, "Örgütsel Davranış" alanında ölçek geliştirme yöntemini tercih etmiş 33 bildiri analiz edilmiştir. Çalışmanın ilk aşamasında bildiriler yazar sayısı, yazarların bağlı oldukları üniversiteler, bildirinın konusu açısından değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede görülmektedir ki oransal olarak ilk sırada %19'luk oranla 2000 yılındaki 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, ikinci sırada %14'lük oranla 1994 yılındaki 2. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinin olduğu görülmektedir. Bildiri sayıları açısından bir değerlendirme yapıldığında en fazla ölçek geliştirme bildirisini sunmuş kongrelerin 5 adet bildiri ile 8.Kongre ve 15.Kongre oldukları gözlenmektedir. Oransal ve sayısal veriler incelendiğinde örgütsel davranış alanında ölçek geliştirme çalışmalarının yaygın olmadığı anlaşılmaktadır. Bildirilerin yazar sayısı dikkate alındığında sayısal olarak iki yazarlı çalışmalar ilk sırada, tek yazarlı ve üç yazarlı çalışmalar da ikinci sırada yer almaktadır. Dört yazarlı ve beş yazarlı bildirilerin son derece az olduğunu söylemek mümkündür. Yazarların çalıştıkları üniversiteler incelendiğinde 6 ölçek geliştirme bildirisini ile "Dokuz Eylül Üniversitesi" ve "Marmara Üniversitesi"lerinin öne çıktığı görülmektedir. Bildirilerin konuları dikkate alındığında Örgütsel Güven ve Örgüt Kültürü'nün en sık çalışılan konular olduğu görülmektedir. Bildirilerin genel değerlendirmesi sonucunda ölçek geliştirme çalışmalarının sayı, çalışılan konu, çalışan yazar, üniversiteler açısından durumu betimlenmeye çalışılmıştır. Analiz sonuçları da göstermektedir ki ölçek geliştirme çalışmaları alanda oldukça kısıtlı bir alan içinde kalmaktadır. Özellikle davranış gibi konuların ölçümlenmesinde ölçek geliştirme çalışmalarının önemli bir rolü bulunmaktadır. Daha önce Erdemir (2008)'in de çalışmasında vurguladığı gibi araştırmacıların genel eğilimi yabancı ölçek kullanmak yönündedir. Oysa ki ülke koşulları göz önünde bulundurularak geliştirilecek özgün ölçeklere ihtiyaç olduğu son derece açıktır.

Çalışmamızın ikinci aşamasında seçilen bildirilerin ölçek geliştirme aşamaları ortaya konarak ölçek geliştirmek isteyen araştırmacılara bir yol haritası sunulması amaçlanmıştır. Bu aşamada ölçek geliştirmiş ve bu süreci detaylı bir biçimde ele almış üç bildiri analiz edilmiştir. Schwab (1979) ve Hinkin (1995)'in üçlü ölçek geliştirme aşaması kullanılarak, Koçak vd. (2014)'ün "Patron Şirketi Ölçeği", Tolay vd.(2015)'in "Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği" ve Birsal vd. (2009)'un geliştirdikleri "Asta Güven Ölçeği", derinlemesine analiz edilmiştir. Üç bildiriden ikisinin tümevarımsal yöntemi, birinin ise hem tümevarımsal hem de tümdengelimci yöntemi tercih ettiği görülmektedir. İkinci aşamada, oluşturulan ifadelerin ele alınan konuyu ne kadar ölçtüğünü belirleyebilmek adına bildirilerin her üçünde de bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra bildirilerden ikisinde uzmanlara da danışılarak var olan ifadeler değerlendirilmiştir. Üçüncü aşamada, her üç bildiride de ifadelerin faktör analizi ve Cronbach-Alfa katsayısına bakılarak geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır.

Özen (2001: 2), araştırmacıların farklı yöntemler kullanabileceğini şu şekilde açıklamaktadır: "belirli bir doğal ve sosyal olguyu açıklamaya çalışan tüm araştırmacıların aynı varsayımlara, kurallara, değerlere kısacası paradigmaya sahip olmayacağı dikkate alınırsa yöntemin de tek olmadığı anlaşılabilir". Araştırma yöntemi ve veri toplama aracının seçimi hususunda pek çok faktörün etkili olduğu açıktır fakat alan yazında benzer araştırma yöntemlerinin kullanım sıklığı, Özen (2001)'in de belirttiği gibi "çeşitlilik" ve "yeterlilik" kavramları açısından bir yöntem sorununu işaret etmektedir. Yönetim ve örgüt yazınına inceleyen çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda araştırma sonuçları daha önce değinilmiş olan sorunların devam ettiğini göstermektedir. Erdem (2009), örgütsel davranış yazınına incelediği çalışmasında araştırma sorusundan kullanılan yöntemlere kadar büyük oranda yabancı yazından etkilendiğini ve bunun bir sonucu olarak özgün ölçek geliştirmek yerine yabancı yazındaki ölçeklerden uyarılma yönteminin tercih edildiğini belirtmiştir. Benzer şekilde Üsdiken ve Erden (2001), Erdemir (2008), Özen (2001) yerel yazında araştırmacıların yoğun biçimde ithal modelleri kullandıklarını bu nedenle özgün ölçek geliştiren çalışma sayısının son derece sınırlı olduğunu belirtmektedirler. Erdem (2009) ve Özen (2001)'e göre özgün ölçek geliştirmek yerine mevcut yabancı ölçeklerin uyarılarak kullanılması ülkemize özgü koşulların ortaya çıkarılmasını ve kavranmasını zorlaştırmaktadır. Bahsi geçen sorunların önlenmesi amacıyla yerel yazında özgün ölçek geliştirmenin teşvik edilmesi ve bunun için öncelikle ölçek geliştirmiş çalışmaların detaylı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Bu çalışmanın en temel kısıtı, incelemenin gerçekleştirildiği alanın Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri ile sınırlı olmasıdır. İleride gerçekleştirilecek çalışmalar için kongreler dışında yönetim ve örgütsel davranış alanlarındaki tezlerin, akademik dergilerin farklı dönemler açısından incelenmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar Güvendir, M. ve Özer Özkan, Y. (2015). "Türkiye'deki Eğitim Alanında Yayımlanan Bilimsel Dergilerde Ölçek Geliştirme ve Uyarlama Konulu Makalelerin İncelenmesi", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 14 /52, 23-33.
- Akyol, B. ve Akçay, R.C. (2015). "Türkiye'deki Örgütsel Davranış Çalışmalarının Analizi", **Journal of Theory and Practice in Education**, 11/ 1, 149-170.
- Birsel, M., İslamoğlu, G., Börü, D. (2009). "Yöneticinin Astına duyduğu Güven: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması", **17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Eskişehir 21-23 Mayıs 2009
- Brief, A.P. ve Weiss, H.M. (2002). "Organizational Behavior: Affect in The Workplace", **Annual Review of Psychology**, 53 /1, 279-307.
- Churchill, G.A. Jr. (1979). "A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs", **Journal of Marketing Research**, 16 /1, 64-73.
- Cronbach, L. J., ve Meehl, P. E. (1955). "Construct Validity in Psychological Tests", **Psychological bulletin**, 52 /4, 281.
- DeVellis, R. F. (2003). **Scale development: Theory and applications**, 3. Baskı, Sage Publications.
- DeVellis, R. F. (2012). **Scale development: Theory and applications**, 3. Baskı, Sage Publications.
- Erdem, F. (2009). "Örgütsel Davranış Araştırmalarında Niş Alanlar Nasıl Belirleniyor? Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Yazını Üzerine Kısa Bir Değerlendirme", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 4 /1, 65-78.
- Erdemir, E. (2008). "Yönetim ve Örgüt Araştırmalarında Ölçek Kullanımı: Yönetim Organizasyon Kongre Bildirileri Örneği", **16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınevi, 397-403.
- Gerbing, D.W. ve Anderson, J.C. (1988). "An Updated Paradigm for Scale Development Incorporating Unidimensionality and Its Assessment", **Journal of Marketing Research**, Sayı:25, 186-192.
- Hinkin, T.R. (1995). "A Review of Scale Development Practices in the Study of Organizations". **Journal of Management**, 21/ 5, 967-988.
- Hinkin, T.R., Tracey, J.B., Enz, C.A. (1997). "Scale Construction: Developing Reliable and Valid Measurement Instruments", **Journal of Hospitality & Tourism Research**, 21 /1, 100-120.
- Hinkin, T. R. (1998). "A Brief Tutorial on The Development of Measures for Use in Survey Questionnaires", **Organizational Research Methods**, 2/ 1, 104-121.
- Kızıldağ, D. ve Özkara, B. (2016). "Türkiye'de Örgütsel Davranış Araştırmalarındaki Yönelimler: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Örneği", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 14 /28, 611-631.
- Koçak, Ö., Wasti, S.A., Yosun, T., Bozer, Ç., Dural, U. (2014). "Patron Şirketi" Ölçeği Geliştirilmesine Yönelik Bir Çalışma, **22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Konya 22-24 Mayıs 2014
- Koyuncu, S.C. (2015). "Örgütsel Davranış Alanında Odaklanılan Konular ve Kullanılan Yöntemler: 2010-2015 Yılları Ulusal İşletmecilik Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme", **İş ve İnsan Dergisi**, 2/ 2, 127-135.
- Özen, Ş. (2001). "Türk Yönetim/ Organizasyon Yazınında Yöntem Sorunu: Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme", **DAÜ Turizm Araştırmaları Dergisi**, 1/ 1, 89-118.
- Özen, Ş. (2002). "Türkiye'deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törensiz Görgülcülük Sorunu", **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 2/2, 5-31.

Özen, Ş. ve Kalemci, A., (2009). "Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin Doğuşu, Kurumsallaşması ve Alana Etkileri", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 4/ 1, 79-112.

Tavşancıl, E. (2006). **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi**, 3. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul.

Tolay, E., Sürgevil, O., Sezgin, O.B., (2015). "Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği: Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması", 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Muğla 14-16 Mayıs 2015.

Üsdiken, B. ve Erden, Z. (2001). "Örnek Alma Mecbur Tutulma ve Geçmişe Bağımlılık: Türkiye'deki Yönetim Yazınında Değişim", **Amme İdaresi Dergisi**, 34/4, 1-31.

Sabuncuoğlu, Z. ve Vergiliel Tüz, M. (2013). **Örgütsel Davranış**, 5. Baskı, Aktüel Yayınları, Bursa.

Worthington, R. L. ve Whittaker, T.A. (2006). "Scale Developmeny Research A Content Analysis and Recommendations for Best Practices", **The Counseling Psychologist**, 34/ 6, 806-838.

Yozgat, U. ve Kartaltepe, N. (2009). "Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Kitaplarında Yer Alan Bildirilerin Bibliyometrik Profili: Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış Bildirileri Üzerine Bir Araştırma", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 4/ 1, 149-165.