

Araştırma Makalesi

Stratejik Çalışan Özelliği Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlama Çalışması

Adaptation Study of Strategic Employee Attribute Scale to Turkish

Ayşen AKBAŞ TUNA Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Finansal Bilimler Fakültesi aysen.akbastuna@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-4615-4374	Eylem TAŞDAĞITICI Dr., Eskişehir Teknik Üniversitesi eylemt@eskisehir.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-1622-1831	Muharrem TUNA Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi muharrem.tuna@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0001-5526-7122
--	--	---

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
07.08.2024	08.09.2024

Öz

Küreselleşme ve teknolojinin iş dünyasında yarattığı hızlı değişimlerle birlikte, örgütlerin stratejik uyum yeteneklerini geliştirmeleri zorunlu hale gelmiştir. Bu hızlı değişimler, örgütlerin stratejik özelliklerinin önemini de artırmıştır. Stratejik çalışan özellikleri, örgütlerin stratejik hedeflerine ulaşmasında ve rekabet avantajını sürdürülebilir kılmasında kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, çalışanların stratejik özelliklerini ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir araçlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışma, Arif, Johnston, Lane ve Beatson (2023) tarafından geliştirilmiş olan Stratejik Çalışan Özelliği Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanmasının geçerlilik ve güvenilirliğinin incelenmesini amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında, Ankara'daki hizmet sektöründe faaliyet gösteren banka işletmeleri, turizm işletmeleri, yiyecek içecek işletmeleri, sigorta işletmeleri ve perakende işletmeleri çalışanlarından anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Ana uygulama 352 katılımcıdan oluşmaktadır. Ölçek için birinci düzey ve ikinci düzey faktör analizleri yapılmış olup analizler sonucunda, ölçekteki "karizmatik davranışlar" boyutunda yer alan 1 madde faktör yükünün 0.50'nin altında olması nedeniyle ölçekten çıkarılmış; 3 maddelik "kurumsal hedefi kavrayış", 4 maddelik "duygusal düzenleme", 4 maddelik "başkalarının duygularını değerlendirme", 6 maddelik "karizmatik davranışlar" ve 3 maddelik "başkalarının davranışlarına yardımcı olma" olmak üzere 5 boyuttan oluşan stratejik çalışan özellik ölçeği elde edilmiştir. Bu çalışmada, Arif ve ark. (2023) tarafından geliştirilen Stratejik Çalışan Özelliği Ölçeğinin Türkçe versiyonunun teorik altyapısı sağlamlaştırılarak literatüre katkıda bulunulması amaçlanmıştır.

Anahtar kelimeler: Stratejik çalışan, Stratejik çalışan özelliği ölçeği, Ölçek uyarlama, Geçerlilik, Güvenilirlik

Abstract

With the rapid changes brought about by globalization and technology in the business world, it has become essential for organizations to enhance their strategic alignment capabilities. These rapid transformations have also increased the importance of the strategic characteristics of organizations. The strategic employee characteristics play a critical role in enabling organizations to achieve their strategic objectives and maintain a competitive advantage. In this context, there is a need for valid and reliable tools to measure the strategic characteristics of employees. This study aims to examine the validity and reliability of the Turkish adaptation of the Strategic Employee Attribute Scale developed by Arif, Johnston, Lane and Beatson (2023). Data was collected through surveys from employees of Banks, Tourism Businesses, Food and Beverage Enterprises, Insurance Companies and Retail Enterprises operating in the service sector in Ankara. The main application involved 352 participants. First level and second level factor analyses were conducted for the scale. As a result of the analyses,

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Akbaş, Tuna, A. & Taşdağıtıcı, E., Tuna, M., 2024, Stratejik Çalışan Özelliği Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlama Çalışması, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 59(3), 1769-1787.

one item in the "charismatic behaviors" dimension was removed from the scale due to its factor loading being below 0.50, resulting in a final scale comprising five dimensions: 3 items for "organizational goal understanding", 4 items for "emotional regulation", 4 items for "appraisal of others' emotions", 6 items for "charismatic behaviors" and 3 items for "helping others behaviors." The aim of this study is to contribute to the literature by solidifying the theoretical foundation of the Turkish version of the Strategic Employee Attribute Scale developed by Arif et. al. (2023).

Keywords: Strategic employee, Strategic employee attribute scale, Scale adaptation, Validity, Reliability

1. Giriş

Teknoloji ve küreselleşmenin iş dünyasında meydana getirdiği hızlı değişim, stratejik özelliklerin giderek daha fazla önem kazanmasına neden olmuştur (Aggarwal, 1999, s. 83–104; Ağın, 2020, s. 297-314). Bu değişim, aynı zamanda örgütlerin stratejik uyum yeteneklerini artırmak için sürekli olarak yenilikçi yaklaşımlar geliştirmelerini zorunlu kılmıştır. Bu hızlı değişim süreci, örgütlerin yönetim yaklaşımlarını gözden geçirmelerini gerektirmiş ve bu da stratejik örgüt, stratejik lider, stratejik insan kaynakları yönetimi, stratejik insan sermayesi ve stratejik çalışan gibi kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bunlardan stratejik çalışan özelliği, örgütlerin stratejik hedeflerini gerçekleştirmede önemli bir etken olarak kabul edilmektedir (Paul ve Bomm 2024, s.113). Bu özelliklerin etkin bir şekilde yönetilmesi, örgütlerin rekabet avantajlarını sürdürmelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Stratejik insan kaynakları yönetimi, çalışanların özelliklerinin örgüt stratejisi ile uyumlu olması gerektiğini vurgulamaktadır (Çubukçu, 2020, s.1; Schuler ve Jackson 2014, s.86-104). Bu uyum, çalışanların stratejik hedeflerle örtüşen davranış ve beceriler geliştirmelerini sağlayarak örgütsel başarıyı artırmaktadır. Bu bağlamda, çalışan özelliklerinin sadece bireysel yetkinliklerle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda örgüt stratejisiyle bütünleşmesi gerekmektedir.

Son yıllarda yapılan araştırmalar, stratejik çalışan özelliğinin örgütsel performans üzerindeki etkilerini net bir şekilde ortaya koymuştur. Örneğin, Tarique ve Schuler (2020, s.101-120) stratejik insan kaynakları yönetiminin örgütsel yetkinlikler üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmiştir.

Diğer yandan, liderlik rolü de stratejik çalışan özelliklerinin gelişiminde kritik bir öneme sahiptir. Güncel literatürde, stratejik liderlerin; takipçilerinin veya çalışanlarının stratejik yetkinliklerini geliştirmedeki rolleri üzerinde durulmaktadır. Liderlik, çalışanların stratejik özelliklerini geliştirme ve örgütsel hedeflerle uyumlu hale getirme süreçlerinde merkezi bir rol oynamaktadır.

Stratejik çalışanlar, örgütün hedeflerine ulaşmasını ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamasını destekleyen kritik bir faktör olarak ortaya çıkmakta, stratejik planlama süreçlerine katkıda bulunarak değişen pazar koşullarına hızla uyum sağlamak ve örgütün hedeflerinin gerçekleştirilmesinde önemli bir rol üstlenmektedirler. Dolayısıyla, stratejik çalışanlar, hem mevcut fırsatların değerlendirilmesi hem de potansiyel tehditlerin önlenmesi açısından hayati bir işlev görürler. Örgütlerin başarıya ulaşabilmeleri için, çalışanlarının stratejik özelliklerinin belirlenmesi ve desteklenmesi, örgütlerin stratejisi ile uyumlu hale getirilmesi önemlidir.

2. Kavramsal Çerçeve

Strateji, örgütün uzun vadeli hedeflerini ifade etmektedir (Chandler, 1962). Bu bağlamda, karar alma süreçlerinin temelini oluşturarak yöneticilere hedeflere ulaşma konusunda bir çerçeve sunar. Stratejik çerçeve, hem mevcut durumu hem de gelecekteki potansiyel değişimleri değerlendirerek, yöneticilere uzun vadeli planlar yapma imkânı tanır. Stratejik düşünme ve planlama, örgütlerin karmaşık çevresel faktörlerle başa çıkmasını ve kaynaklarını en etkili şekilde yönlendirmesini mümkün kılar. Bu yaklaşım, örgütlerin dinamik ve sürekli değişen pazar koşullarına uyum sağlamalarını ve rekabet avantajı elde etmelerini destekler. Dolayısıyla, stratejik düşünme ve planlama, örgütlerin rekabet ortamında sürdürülebilir bir üstünlük sağlamalarına olanak verir. Bu bağlamda, örgütlerin başarılı olmaları ve rakipleriyle rekabet edebilmeleri için stratejik bir anlayışı benimsemeleri önemlidir (Winter, 2003, s.991-995); çünkü strateji, örgüt içindeki stratejik yapılanmanın temelini oluşturan bileşenleri belirlemektedir (Ağın, 2020, s. 297-314). Stratejik yapılanma, örgütün tüm seviyelerinde uyum ve koordinasyonu sağlamak için kritik bir öneme sahiptir. Örgüt içindeki süreçleri düzenleyerek, verimliliği artırır ve hedeflere ulaşmada daha etkili bir yol haritası sunar. Bu, örgütün iş süreçlerinin optimize edilmesini ve stratejik hedeflere ulaşılmasını kolaylaştırır.

Çalışanların, iş gücünün büyük bir bölümünü oluşturmaları ve örgütsel stratejilerin uygulanmasında kritik bir rol oynamaları nedeniyle, örgütler çalışanların örgütsel hedeflerle uyumlu hareket etmelerini ve bu hedeflere katkıda bulunmalarını beklerler (Arif ve ark., 2023, s.1-8). Bu bağlamda örgütte, stratejik çalışan özelliğinin doğru bir şekilde belirlenmesi, örgütün genel başarısını ve stratejik hedeflerine ulaşma yeteneğini etkilemektedir.

Literatürde, stratejik örgütlerin (Baum, Greenwood ve Jennings 2022, s. 683-697 ; Faraj ve Leonardi 2022, s.771-785; Felin ve Foss 2005, s. 441-455; Phillips ve Lawrence 2012, s. 223-230), stratejik liderliğin (Samimi, Cortes, Anderson ve Herrmann 2022, s.1-22; Boal ve Hooijberg 2000, s. 515-549; Singh, Lim, Jha, Kumar ve Ciasullo 2023, s.1-20), çalışanların yönetiminde stratejik insan kaynakları yönetiminin (Alcázar, Fernández ve Gardey 2013, s.39-49; Cooke, Xiao ve Chen 2021, s. 89–118; Wright ve Ulrich 2017, s. 45-65), stratejik insan sermayesinin (Becker ve Huselid 2006, s. 898-925 ; Boon, Eckardt, Lepak ve Boselie 2017, s.34-67 ; Carmeli, 2004, s.375-392; Ployhart, 2021, s. 1771-1786) önemine yönelik çalışmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar, örgütsel stratejilerin, liderliğin, iş gücü yönetimi ve insan sermayesinin etkin kullanımıyla nasıl entegre edildiğine dair derinlemesine bir bakış sunmaktadır.

Baum ve ark. (2022, s.683-697), çalışmalarında stratejik örgüt araştırmalarının gelecekteki yönelimlerini tartışmaktadır. Çalışmada, stratejik örgütlerin toplum üzerindeki belirleyici rolü vurgulanmakta ve bu örgütlerin karmaşıklığının toplumsal etkileri incelenmektedir. Araştırma, yeni teknolojiler, değişen şartlar, küreselleşme gibi dinamiklerin şekillendirdiği stratejik örgütlerin, sosyal eşitsizlikleri ve politik süreçleri nasıl yönlendirdiğini ele almakta, bu örgütlerin toplumun farklı kesimleri üzerindeki etkisinin araştırılmasının önemine dikkat çekmektedir. Ayrıca, stratejik örgütlerin toplumsal değişim ve dönüşümler üzerindeki kritik rolü, bu örgütlerin teorik ve ampirik olarak daha fazla incelenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde, Faraj ve Leonardi (2022, s.771-785), stratejik örgütlerin önemine vurgu yaptıkları çalışmalarında, dijital çağda teknolojinin stratejik örgütler üzerindeki etkilerini incelerken, teknolojinin yalnızca bir araç olmaktan çıkıp örgütsel yapı ve süreçlerin merkezine yerleştiğini vurgulamışlardır. Makalede, teknolojinin insan zekasına dayalı görevleri üstlenerek insan-teknoloji hibritlerinin ortaya çıkmasına neden olduğu ve bu durumun örgütsel strateji ve yapıların yeniden değerlendirilmesini zorunlu kıldığı belirtilmektedir. Ayrıca, dijitalleşmenin firmaların sınırlarını ve inovasyon süreçlerini yeniden kavramsallaştırmayı gerektirdiği, geleneksel strateji teorilerinin ise bu sınırların daha karmaşık ve dağıtılmış ilişkilerle belirlendiğini gösterdiği ifade edilmektedir.

Felin ve Foss (2005, s. 441-455), stratejik örgüt literatüründe mikro temellerin önemini vurgulayan bir çalışma sunmaktadır. Makalede, bireysel davranışlar ve örgüt düzeyindeki süreçlerin stratejik yönetim teorisine katkıları incelenmiştir. Bu bakış açısı, stratejik yönetim teorisinin bireylerin ve küçük grupların örgütsel başarısına nasıl etki ettiğine dair önemli ipuçları sunmaktadır. Yazarlar, mikro düzeydeki faktörlerin örgütsel stratejik başarı üzerindeki etkilerini araştırarak, stratejik karar alma süreçlerinde bireylerin ve küçük grupların rollerinin önemini ortaya koymaktadırlar. Bunun yanı sıra, makalede; örgütlerin bireylerden oluştuğu ve bireyler olmadan var olamayacakları vurgulanmakta, örgütsel unsurların tam olarak açıklanabilmesi için mikro temellere odaklanılması gerektiği savunulmaktadır.

Phillips ve Lawrence (2012, s. 223-230) makalelerinde, yönetim ve örgüt teorisinde son yıllarda görülen 'işe dönüş' eğilimini incelemişlerdir. Bu eğilim doğrultusunda, sosyal sembolik bağlamları etkileyen yeni iş biçimlerinin önem kazandığını belirlemişlerdir. Araştırmada; kimlik, sınır ve kurumsal çalışma gibi alanların stratejik örgüt açısından önemine vurgu yapmışlardır. Yazarlar, bu yeni iş biçimlerinin stratejik örgüt stratejilerinin motivasyonlarını ve uygulanışını anlamada kritik bir rol oynadığını belirtmişlerdir.

Samimi ve ark. (2022, s.1-22) çalışmalarında, stratejik liderliğin kapsamını belirlemeye yönelik bir çerçeve geliştirmişlerdir. Araştırma, stratejik liderliğin yeni bir tanımını önerirken, stratejik liderliğin doğası, stratejik liderlerin faaliyetleri, bu faaliyetlerin nedenleri ve yöntemleri üzerine bir çerçeve sunmaktadır.

Alcázar ve ark. (2013, s.39-49) makalelerinde, stratejik insan kaynakları yönetimi (SHRM) modellerinde iş gücü çeşitliliğinin nasıl ele alındığını sistematik bir şekilde incelemektedir. Çalışma, iş gücünün genellikle homojen bir kategori olarak değerlendirildiğini ve kültürel farklılıkların yeterince

dikkate alınmadığını ortaya koymaktadır. Heterojen iş gücünü yönetmenin köklü bir strateji dönüşümü gerektirdiğini vurgulayan makale, çeşitlilik odaklı SHRM modellerinin henüz yeterince gelişmediğini belirtmektedir.

Cooke ve ark. (2021, s. 89–118) araştırmalarında, stratejik insan kaynakları yönetimi literatürünün Çin gibi farklı kültürel ve ekonomik bağlamlarda nasıl uygulandığını incelerken, mevcut teorilerin batı merkezli olduğunu ve Çin'deki uygulamaların bu teorilere tam olarak uymadığını vurgulamaktadırlar. Bu yaklaşım, stratejik insan kaynakları yönetiminde kültürel ve ekonomik bağlamların önemine dikkat çekmektedir.

Becker ve Huselid (2006, s. 898-925) makalelerinde, stratejik insan kaynakları yönetiminin örgütsel performans üzerindeki etkilerini incelemekte ve bu alandaki gelecek yönelimleri tartışmaktadır. Yazarlar, stratejik insan kaynakları uygulamalarının iş stratejileriyle uyumlu olması gerektiğini ve bu entegrasyonun iş performansını artırma potansiyeline sahip olduğunu vurgulamaktadır.

Boon ve ark. (2017, s.34-67), Stratejik İnsan Sermayesi ile Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi arasındaki ilişkilere dair yaptıkları çalışmada, bu iki alanın birleştirilmesinin insan sermayesinin incelenmesinde daha kapsamlı ve sağlam bir anlayış sağlayabileceğine dikkat çekilmiştir.

Ployhart (2021, s.1771-1786), kaynak temelli bakış açısı (RBV) ve stratejik insan sermayesi literatürlerinin performans üzerindeki etkilerini derinlemesine incelediği çalışmada, RBV'nin örgütsel başarının, değerli ve nadir kaynaklarla elde edildiğini, stratejik insan sermayesinin ise örgütlerin rekabetçi avantaj sağlama stratejilerini nasıl yönettiğini ve geliştirdiğini ele almıştır.

Nishii ve ark. (2008, s.503- 545.), iki örgütü aynı iş stratejisi ve insan kaynakları uygulamalarıyla karşılaştırdıklarında, insan kaynakları uygulamaları ile performans arasındaki ilişkinin, çalışanların bu uygulamaların arkasındaki stratejik hedeflere yönelik anlayışlarının örgütün hedeflenen stratejisiyle daha uyumlu olduğu durumlarda daha güçlü olabileceğine dikkat çekmişlerdir. Bu bulgular, insan kaynakları uygulamalarının etkili olabilmesi için stratejik hedeflerle uyum içinde olması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Barney ve Wright (2001, s.195-208) çalışmalarında, insan kaynakları yönetiminin örgütsel stratejilerle uyumlu olması gerektiğini ve çalışanların örgütün hedeflerine ulaşmasında merkezi bir rol oynadığını; insan kaynakları fonksiyonlarının stratejik rolünün, rekabet avantajı sağlamada önemli bir faktör olduğunu vurgulamışlardır. Bu bağlamda, insan kaynakları yönetiminin sadece operasyonel değil, aynı zamanda stratejik bir perspektiften ele alınması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Wright ve McMahan (2011, s.93-104) çalışmalarında, insan sermayesinin stratejik yönetimin merkezinde olması gerektiğini belirtmekte ve çalışanların yeteneklerinin stratejik karar alma süreçlerinde kullanılmasının önemini vurgulamaktadırlar. Bu yaklaşım, insan sermayesinin stratejik yönetimle bütünleşmesinin, organizasyonel başarı için kritik bir unsur olduğunu işaret etmektedir.

Lepak ve Snell (1999, s.31-48) çalışmalarında, insan kaynaklarının stratejik olarak yönetilmesi ve stratejik rollerin örgütsel hedeflere katkısının artırılması gerektiğini öne sürmüşlerdir. Yazarlara göre stratejik insan kaynakları yönetimi, örgütsel hedeflere ulaşmada önemli bir katalizör olarak değerlendirilmelidir.

Ağın (2020, s.297-314) çalışmada, stratejinin örgütün temel bileşenlerini belirlediğini ve stratejik vizyon ile uyumlu stratejilerin organizasyonun başarısı için gerekli olduğunu ifade etmiştir. Bu tespit, stratejik vizyonun örgütsel başarı üzerindeki etkisinin, uyumlu stratejilerin uygulanması ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir.

Lewis ve Heckman (2006, s.139-154) çalışmalarında, yetenek yönetiminin örgütsel başarı için kritik olduğunu ve stratejik yetkinliklerin başarılı yönetim için gerekli olduğunu vurgulamaktadırlar. Araştırmacılar, yetenek yönetiminin organizasyonel başarıya katkıda bulunabilmesi için stratejik bir yaklaşım gerektirdiğini ortaya koymuşlardır.

Huselid ve Becker (2011, s.421-428) çalışmalarında, çalışanların yeteneklerinin stratejik olarak yönetilmesinin örgütsel performansı iyileştirdiğini belirtmişlerdir. Stratejik yetkinliklerin geliştirilmesinin, rekabet avantajını artırabildiği, bunun yanında yeteneklerin stratejik olarak

yönetilmesinin örgütsel performans ve rekabet gücü üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğuna vurgu yapmışlardır.

Arif ve ark. (2023, s.1-8) çalışmalarında, çalışanların örgütsel hedeflerle uyumlu hareket etmelerini bekleyen örgütlerin stratejik çalışan özelliklerini doğru bir şekilde belirlemeleri gerektiğini vurgulamışlardır. Bu çalışma, örgütsel hedeflerle uyumlu çalışan özelliklerinin belirlenmesinin, stratejik başarı için hayati bir öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Collings ve Mellahi (2009, s.304-313) çalışmalarında, örgütün stratejik performans gösteren çalışanlarla göstermeyen çalışanlar arasında ayırım yapması gerektiğini savunmuşlardır. Stratejik yeteneklerin etkili bir şekilde yönetilmesinin, örgütlerin rekabet avantajı elde etmesinde kritik rol oynadığı, bu bağlamda stratejik çalışanların yönetiminde yeni yaklaşımlar geliştirilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Stratejik yeteneklerin geliştirilmesi ve yönetilmesi ile örgütsel rekabet avantajı elde edilebileceğini öne sürmüşlerdir.

Literatürdeki araştırmalar, stratejik yönetimin başarısının, örgütün stratejik liderlik, stratejik insan kaynakları yönetimi ve stratejik insan sermayesinin etkin kullanımı ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Baum ve ark. (2022, s.683-697) ile Faraj ve Leonardi (2022, s.771-785) gibi araştırmacılar, stratejik örgütlerin toplumsal ve teknolojik dinamiklerle nasıl şekillendiğini vurgularken, Felin ve Foss (2005, s. 441-455) mikro temellerin stratejik yönetimdeki önemine dikkat çekmektedir. Phillips ve Lawrence (2012, s. 223-230), stratejik yönetimin sosyal sembolik bağlamlarını incelerken, Samimi ve ark. (2022, s.1-22) stratejik liderliğin kapsamını belirlemeye yönelik bir çerçeve sunmaktadır. Alcázar ve ark. (2013, s.39-49) ile Cooke ve ark. (2021, s.89-118) stratejik insan kaynakları yönetiminin kültürel ve ekonomik bağlamlardaki uygulamalarını tartışırken, Becker ve Huselid (2006, s.898-925) ile Boon ve ark. (2017, s.34-67) stratejik insan sermayesinin örgütsel performans üzerindeki etkilerini incelemektedir.

Stratejik çalışan özellikleri, bir örgütün uzun vadeli hedeflerine ulaşma ve rekabet avantajı sağlama sürecinde kritik bir rol oynamaktadır. Stratejik düşünme ve planlama, örgütlerin karmaşık çevresel faktörlerle başa çıkmasını ve kaynaklarını etkin bir şekilde yönlendirmesini sağlarken, bu sürecin başarısı büyük ölçüde çalışanların stratejik hedeflerle uyumlu hareket etmelerine bağlıdır. Çalışanların, örgütsel hedeflere katkıda bulunmaları ve stratejik vizyonla uyumlu bir performans sergilemeleri, örgütün stratejik yapısının temel bileşenleri arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, stratejik çalışan özelliklerinin doğru bir şekilde belirlenmesi, örgütsel başarının sağlanmasında ve stratejik hedeflere ulaşılmasında hayati bir öneme sahiptir. Örgütler, stratejik yetenekleri yüksek olan çalışanları tespit edip geliştirdiklerinde, rekabet avantajını artırma ve pazar koşullarına uyum sağlama kapasitelerini önemli ölçüde güçlendirebilirler. Sonuç olarak, stratejik çalışan özelliklerinin etkin yönetimi, örgütlerin uzun vadeli başarıları için kritik bir unsur temsil etmektedir. Bu özelliklerin stratejik hedeflerle uyumlu hale getirilmesi, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajları elde etmeleri açısından önemlidir.

3. Amaç ve Yöntem

Bu çalışmada, Arif ve ark. (2023, s.1-8) tarafından geliştirilen “A Strategic Employee Attribute Scale: Mediating Role of Internal Communication, Employee Engagement” adlı makalede geliştirilen stratejik çalışan özelliği ölçeğinin Türkçeye uyarlaması amaçlanmaktadır. Stratejik çalışan özelliği ölçeği çalışanların stratejik davranışları sergileme düzeylerini ölçmeyi amaçlayan bir ölçme aracıdır. Bu ölçeğin Türkçe uyarlaması bulunmamaktadır. Bu kavramın ölçümünde kullanılabilecek bir ölçme aracının Türkçede bulunmasına ihtiyaç olması sebebiyle ve yapının eşdeğerliğinin belirlenmesi amacıyla yapılan tanımların kültürel benzerliklerinin belirlenmesiyle ölçeğin Türkçeye uyarlamasının gerçekleştirilmesine karar verilmiştir (Hambleton ve Patsula 1999, s.1-30). Ölçeğin Türkçe uyarlaması aşamasında, Brislin ve ark. (1973) tarafından önerilen beş aşamalı yöntem izlenmiştir. Bu bağlamda, öncelikle ölçeği geliştiren araştırmacıların ölçeği Türkçe’ye uyarlamak için izin alınmıştır. Sonrasında, ölçek Türkçeye çevrilmiş ve uzmanlarca değerlendirilmiştir. Bu aşamada Şeker ve Gençdoğan’ın (2014) dil tutarlılığı değerlendirme formundan faydalanılmış ve Seçer (2018)’in de belirttiği doğrultuda 3 Türk dili uzmanı, 6 İngilizce uzmanı ve 3 alan uzmanının ölçeğin çeviri sürecine dahil edilerek, bu sürecin doğru bir şekilde yapılması sağlanmıştır. Bu araştırma için, Eskişehir Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu 24.04.2023 tarih ve 35/14 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

3.1. Evren ve Örneklem:

Stratejik Çalışan Özelliği Ölçeğinin Türkçeye uyarlama sürecinde, Ankara’da hizmet sektöründe faaliyet gösteren banka işletmeleri, turizm işletmeleri, yiyecek içecek işletmeleri, sigorta işletmeleri ve perakende işletmelerinin çalışanları evren olarak belirlenmiştir. Bu kentin toplam çalışan sayısı 2,2 milyon kişidir (ATO, 2024). Çalışmada zaman ve maliyet kısıtından dolayı örnekleme yoluna gidilmiş ve söz konusu beş ayrı örneklem grubundan veri elde edilmiştir. Literatürde örneklem büyüklüğü konusunda çeşitli görüşler mevcuttur. Hair, Black, Babin ve Anderson (2009) örneklem büyüklüğünün bir ölçekte yer alan madde sayısının en az 5 katı olması gerektiğini belirtirken Kline (1994) örneklem büyüklüğünün madde sayısının en az 10 katı olması gerektiğini savunmuştur. Bu doğrultudaki öneriler dikkate alınarak, araştırmada madde sayısının en az 10 katı veri toplanması planlanmıştır. Çalışmada, nicel araştırma yöntemi ve kolayda örnekleme tekniği uygulanmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları:

Arif ve ark. (2023, s.1-8) tarafından geliştirilen Stratejik Çalışan Özelliği Ölçeği; örgütsel hedef anlayışı, duygusal düzenleme, başkalarının duygularını değerlendirme, karizmatik davranışlar ve başkalarının davranışlarına yardım etme boyutlarından oluşan 5 boyut ve 21 ifadeden oluşan bir ölçektir. Bu çalışmaya göre, orijinal ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri, ölçeğin hem güvenilir hem de geçerli olduğunu ortaya koymaktadır. Güvenirlik analizinde, Cronbach's Alpha katsayısı 0.842 olarak tespit edilmiş olup bu da ölçeğin yüksek bir güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Geçerlik analizlerinde, doğrulayıcı faktör analizi (CFA) kullanılarak ölçeğin maddeleri doğrulanmış ve modelin kabul edilebilir uyum iyiliği indekslerine sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, ortalama varyans çıkarımı (AVE) değeri 0.611 olarak hesaplanmış olup bu değer önerilen eşik değeri olan 0.50'nin üzerindedir (Fornell ve Larcker 1981, s.39-50). Bu bulgular, Arif ve ark. (2023, s.1-8) tarafından geliştirilen stratejik çalışan özelliği ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu kanıtlamaktadır. Çalışmanın metodolojisinin bir parçası olarak, anket formunda katılımcılara ait demografik sorulara da yer verilmiştir. Demografik sorular, örneklemin genel özelliklerini anlamak ve sonuçları bu bağlamda değerlendirmek amacıyla eklenmiştir.

3.3. Çeviri Çalışması:

Arif ve ark. (2023, s.1-8) tarafından geliştirilen Stratejik Çalışan Özelliği Ölçeğinin orijinal dilinin İngilizce olması nedeniyle, ölçeğin Türkçeye çevrilmesinde Brislin ve ark. (1973) önerdiği beş aşamadan (ilk çeviri, çevirinin incelenmesi, geri çeviri, geri çevirinin incelenmesi ve uzman görüşü) oluşan yöntem kullanılmıştır. Bu doğrultuda; öncelikle ifadeler Türkçeye çevrilmiştir. İlk çeviri, her iki dile hâkim ve anadili Türkçe olan üç Türkçe dili uzmanı, altı İngilizce uzmanı ve üç alan uzmanı tarafından yapılmıştır. Çeviriyi yapan uzmanların farklı ilgi alanlarından olmalarına dikkat edilmiştir (Beaton ve ark., 2007, s.1-45). Çeviri işleminden sonra hazırlanan maddelerin yer aldığı değerlendirme formu alan uzmanlarına gönderilmiştir. Uzman sayısının bazı kaynaklarda 3 ile 20 kişi arasında yeterli olduğu (Erdoğan ve ark., 2015), diğer kaynaklarda ise 5 ile 40 kişi arasında olması gerektiği belirtilmiştir (Alpar, 2014). Bu doğrultuda, 12 alan uzmanı akademisyene ifadelerin anlaşılabilirliği ve kültürel uygunluğu bakımından incelenmek üzere gönderilmiştir. Değerlendirme formunun önsöz kısmında uyarlama sürecinde ölçeğin çeviri aşamaları açıklanmıştır. Orijinal dildeki ölçek maddeleri ile Türkçe çevirisi ve değerlendirme notları uzmanlara iletilmiştir. Ölçek maddelerinin değerlendirilmesinde Davis Tekniği kullanılmıştır. Buna göre; her bir madde, istenen yapıyı ne derece ölçtüğü açısından uygun değil (1), maddenin uygun şekilde getirilmesi gerekir (2), uygun, ancak küçük değişiklik gerekir (3), ve çok uygun (4) olmak üzere 1 ile 4 aralığında işaretlenmesi istenmiş ve her maddenin yanına uzmanların yorumlarını yazabileceği alanlar bırakılmıştır. Yönteme göre uzmanlar, maddelerin %80'ine üç ile dört aralığında puan verdikleri takdirde, Kapsam Geçerlik İndeksi 0,80 olarak değerlendirilir (Erdoğan ve ark., 2015). Bu bağlamda ölçeğin Kapsam Geçerlik İndeksinin 0,80 ve üzerinde olması beklenmektedir (Aksayan ve Gözüm 2002, s.9-13; Alpar, 2010). Çalışmada 21 maddenin tamamının indeks değerinin 0,80'in üzerinde olduğu belirlenmiş olup maddelerin ölçekte yer almasına karar verilmiştir. Bu aşamadan sonra, ölçeğin mevcut halinin yeniden Türkçeden İngilizceye çevirisi hem Türkçeye hem İngilizceye hâkim altı akademisyen tarafından yapılmıştır. Çevrilen İngilizce maddeler, orijinal İngilizce maddelerle, altı farklı İngilizce dil uzmanınca karşılaştırılmış ve değerlendirilmiştir. Ölçeğin son hali, üç farklı Türkçe dil uzmanınca gözden geçirilmiştir. Bu aşamada, kelimelerin eş anlamlılığını,

cümlelerin çoklu anlam taşıyıp taşımadığını, çeviri hatalarını ve kültürel eşdeğerliği incelemek amacıyla semantik eşdeğerlik yöntemi kullanılmıştır (Borsa, Damásio ve Bandeira 2012, s.423- 432).

3.4. İstatistiksel Analiz:

Uzman görüşü doğrultusunda anlam kaybının olmaması nedeniyle kapsam geçerliliğinin sağlandığı belirlenmiştir. 21 ifadeden oluşan ölçek, 5li likert ölçeği formunda hazırlanmıştır. Hazırlanan anket formu google forms üzerinden örnekleme ulaştırılmıştır. Anket Formu'nun uygulanması neticesinde elde edilecek verilere dayanarak, ölçeğin faktör yapısını ve yapı geçerliliğini incelemek için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış olup araştırmanın amacına uygun olarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

SPSS for Windows 24.0 ve AMOS 24.0 paket programları, çalışmada kullanılan verilerin istatistiksel analizlerinde kullanılmıştır.

3.5. Pilot Uygulama

Çalışmada veri toplama aşamasına geçmeden önce, ölçeğin uyarlamaya hazır hale gelmesine katkı sağlamak amacıyla bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Söz konusu çalışma 30 kişi üzerinde gerçekleştirilmiş, bu kişiler hem ölçeğin orijinal dili olan İngilizce hem de Türkçe dilini iyi kullananlar arasından seçilmiştir. Katılımcılardan her ölçek maddesini okumaları ve ne anlama geldiğini yazmaları istenmiştir. Anlaşılmayan bir kısım var ise maddenin İngilizce hali de göz önünde bulundurularak o maddeye dair önerilerini not etmeleri söylenmiştir. Pilot gruptan elde edilen geribildirimler çerçevesinde ölçek maddelerinde iyileştirmeler yapılmıştır (Borsa ve ark., 2012, s. 423- 432). Bu aşamada ölçeğin geliştirildiği ülke ve uyarlanan ülke arasındaki kültürel farklılıklar da ölçek uyarlaması sürecine dahil edilmiş olmaktadır.

Tablo 3.1. İlişkili Grup T Testi

	İlişkili Grup Farkı					T	Df	Sig. (2-tailed)
	X	s.s	Std. Hata ort.	Farkın %95 güven aralığı				
				Düşük	Yüksek			
Madde 1	-.069	.530	.098	-.271	.133	-.701	28	.489
Madde 2	.034	.566	.105	-.181	.250	.328	28	.745
Madde 3	.000	.535	.099	-.203	.203	.000	28	1.000
Madde 4	-.034	.421	.078	-.195	.126	-.441	28	.663
Madde 5	.069	.258	.048	-.029	.167	1.440	28	.161
Madde 6	.069	.530	.098	-.133	.271	.701	28	.489
Madde 7	.034	.499	.093	-.155	.224	.372	28	.712
Madde 8	-.069	.258	.048	-.167	.029	-1.440	28	.161
Madde 9	.034	.421	.078	-.126	.195	.441	28	.663
Madde 10	-.103	.489	.091	-.289	.082	-1.140	28	.264
Madde 11	.069	.458	.085	-.105	.243	.812	28	.424
Madde 12	-.172	.468	.087	-.351	.006	-1.983	28	.057
Madde 13	.034	.186	.034	-.036	.105	1.000	28	.326
Madde 14	-.034	.421	.078	-.195	.126	-.441	28	.663
Madde15	-.172	.468	.087	-.351	.006	-1.983	28	.057
Madde 16	.138	.441	.082	-.030	.306	1.684	28	.103

Madde 17	-.069	.371	.069	-.210	.072	-1.000	28	.326
Madde 18	-.069	.530	.098	-.271	.133	-.701	28	.489
Madde 19	.034	.499	.093	-.155	.224	.372	28	.712
Madde 20	-.034	.566	.105	-.250	.181	-.328	28	.745
Madde 21	.000	.463	.086	-.176	.176	.000	28	1.000

Ölçeğin dilsel ve kültürel geçerliliğini sağlamak üzere ilişkili grup t testi yapılmıştır. İngilizce ve Türkçe diline hâkim 28 kişi üzerinde yapılan bu pilot çalışmada, öncelikle ölçek sorularının orijinali yani İngilizcesi doldurtulmuş; üç gün sonra ise söz konusu ölçeğin Türkçesi aynı kişilere gönderilerek doldurulması sağlanmıştır. Pilot çalışma neticesinde ölçek içerisinde bulunan 21 maddenin tamamında Türkçe ve İngilizce forma verilen cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Dolayısıyla ölçek maddelerinin dilsel ve kültürel açıdan farklı algılanmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4. Bulgular

Araştırmada, Stratejik Çalışan Özelliği Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması amacıyla, Ankara'da hizmet sektöründe çalışan 352 kişiden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Tablo 5.1'de araştırmaya katılanların demografik özellikleri verilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (n=352)

	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	148	42.0
Erkek	204	58.0
Yaş		
18-25 Yaş Arası	30	8.5
26-35 Yaş Arası	132	37.5
36-45 Yaş Arası	135	38.4
46-55 Yaş Arası	49	13.9
56-65 Yaş Arası	5	1.4
65 Yaş Üstü	1	0.3
Medeni Durum		
Evli	200	56.8
Bekar	142	40.3
Diğer	10	2.8
Eğitim		
İlköğretim	18	5.1
Lise	81	23.0
Önlisans	52	14.8
Lisans	152	43.2
Yükseklisans	44	12.5
Doktora	5	1.4

Çalışılan Sektör		
Turizm	171	48.6
Bankacılık	44	12.5
Diğer	137	38.9
Aile Gelir Durumu (Aylık)		
20.000 ve altı	63	17.9
20.001- 40.000	128	36.4
40.001-60.000	70	19.9
60.001-80.000	42	11.9
80.001-100.000	32	9.1
100.001 ve üzeri	17	4.8

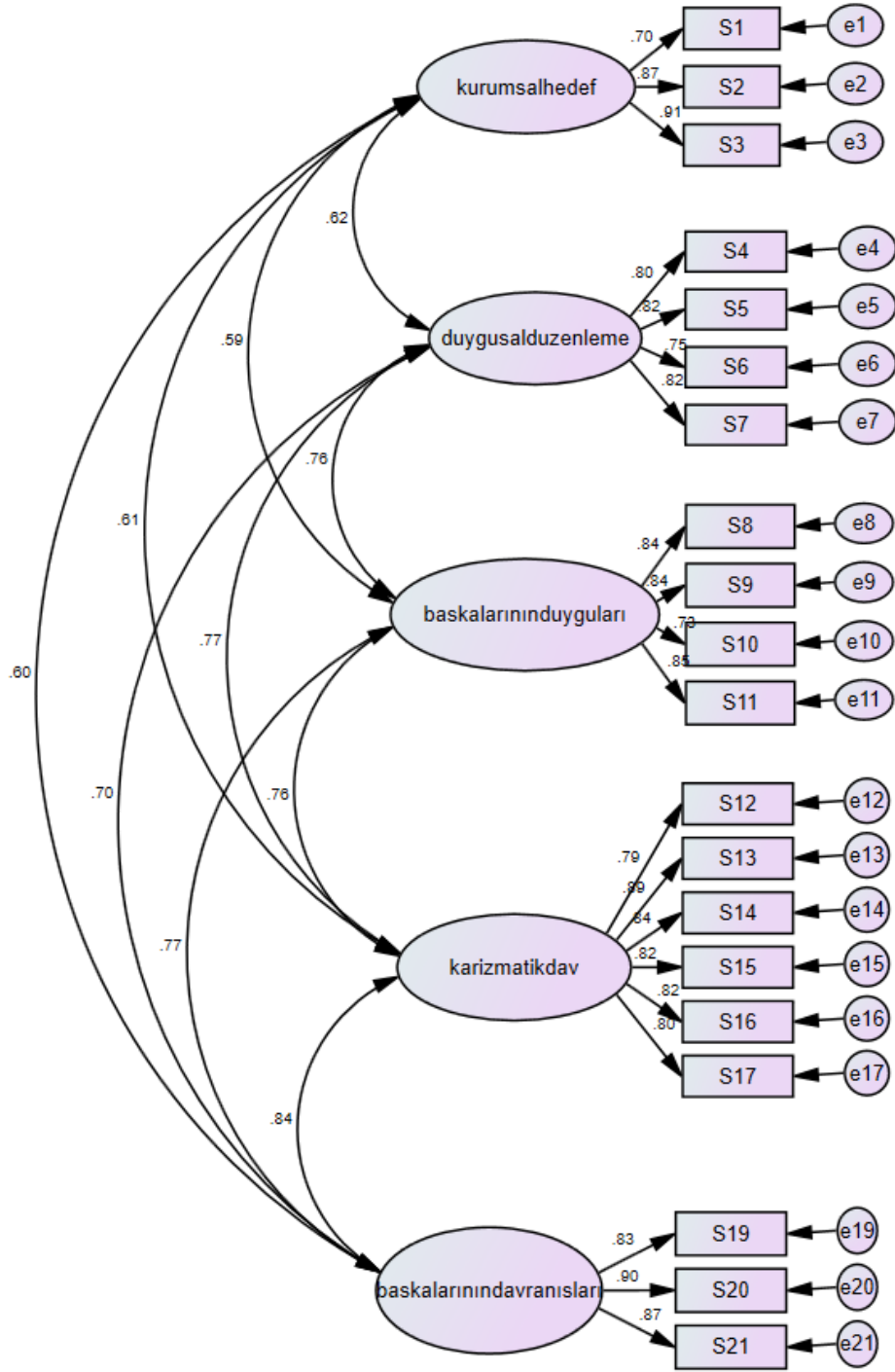
Katılımcıların %42'si kadın (148 kişi) ve %58'i erkek (204 kişi) olup, yaş dağılımı 18 25 yaş arası %8.5 (30 kişi), 26 35 yaş arası %37.5 (132 kişi), 36 45 yaş arası %38.4 (135 kişi), 46 55 yaş arası %13.9 (49 kişi), 56 65 yaş arası %1.4 (5 kişi) ve 65 yaş üstü %0.3 (1 kişi) olarak belirlenmiştir. Medeni durumlarına göre katılımcıların %56.8'i evli (200 kişi), %40.3'ü bekar (142 kişi) ve %2.8'i diğer (10 kişi) kategorilerindedir. Eğitim düzeylerine bakıldığında, %5.1'i ilköğretim (18 kişi), %23.0'u lise (81 kişi), %14.8'i önlisans (52 kişi), %43.2'si lisans (152 kişi), %12.5'i yüksek lisans (44 kişi) ve %1.4'ü doktora (5 kişi) mezunudur. Çalışanların faaliyet gösterdiği sektörler arasında turizm %48.6 (171 kişi), bankacılık %12.5 (44 kişi) ve diğer sektörler %38.9 (137 kişi) olarak temsil edilmiştir. Aile gelir düzeyleri ise %17.9'unun 20.000 TL ve altı (63 kişi), %36.4'ünün 20.001 40.000 TL (128 kişi), %19.9'unun 40.001 60.000 TL (70 kişi), %11.9'unun 60.001 80.000 TL (42 kişi), %9.1'inin 80.001 100.000 TL (32 kişi) ve %4.8'inin 100.001 TL ve üzeri (17 kişi) olduğu tespit edilmiştir.

Demografik verilerin analizinden sonra, ölçek uyarlama işleminde faktör analizi uygulanmasına geçilmiştir. Ölçek uyarlama çalışmalarında daha önceden test edilmiş ilişkilerin analizi sonucunda ortaya çıkan faktörlerin ve bu faktör altında toplanan ölçek maddelerinin bulunduğu durumlarda doğrulayıcı faktör analizinin yapılması önerilir (Kline, 2011). Bu çalışmada da söz konusu yol izlenmiş ve verilere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

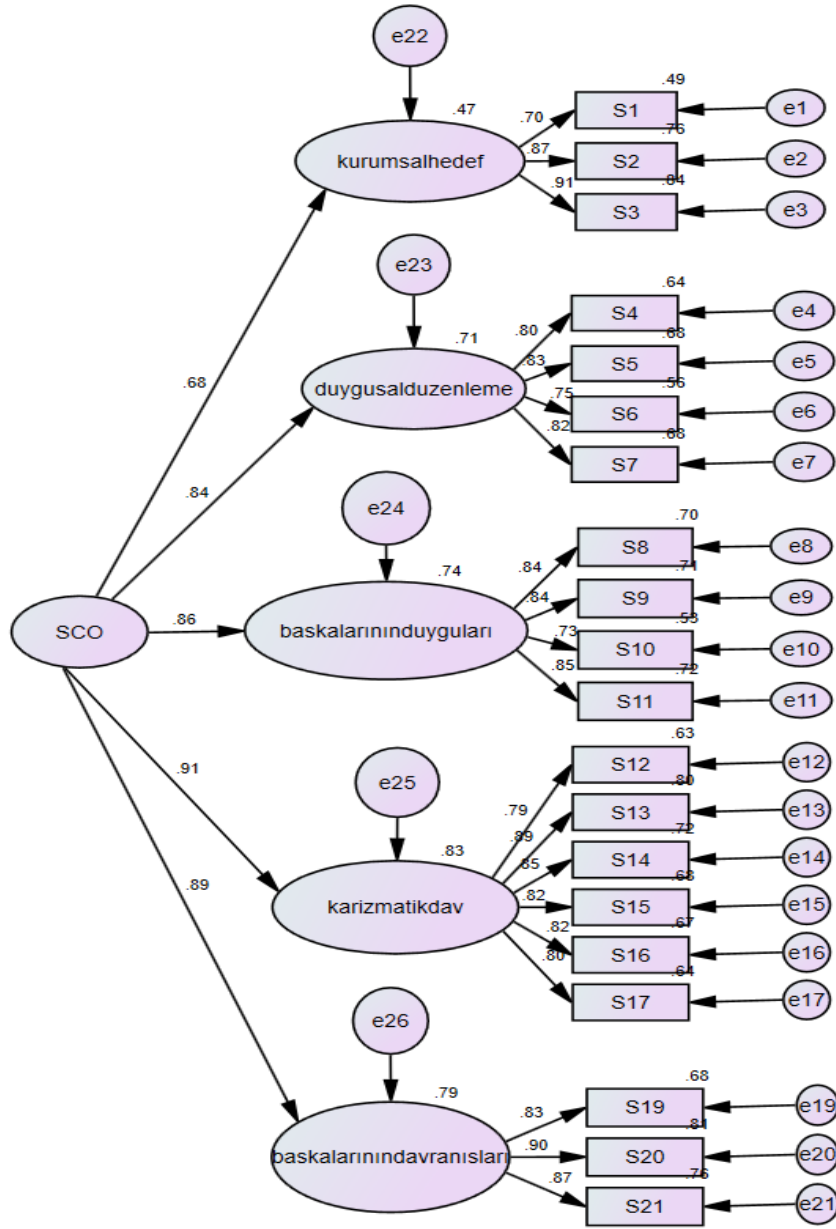
Tablo 4.2. “Stratejik Çalışan Özellikleri” Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Uyum İndeksleri	$\Delta X^2/sd$	RMSEA	GFI	CFI	TLI	SRMR
	Eşik Değerler	<5.0*	<0.10**	$\geq 0.85^{**}$ ***	$\geq 0.90^{**}$ *	$\geq 0.90^{**}$ **	<0.10** ****
MODEL	Birinci düzey çok faktörlü model	2.370	.062	.901	.960	.953	.0360
	İkinci düzey çok faktörlü model	2.403	.063	.898	.958	.951	.0390

Şekil 4.1. Birinci düzey çok faktörlü



Şekil 4.2: İkinci düzey çok faktörlü



Stratejik
Çalışan
Özelliği
Ölçeği'nin
geçerlilik ve
güvenilirlik
analizleri,

SPSS for Windows 24.0 ve AMOS 24.0 paket programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarına göre, ölçeğin birinci düzey çok faktörlü modeline ait $\chi^2/sd\chi^2/sd$ değeri 2.370, RMSEA değeri .062, GFI değeri .901, CFI değeri .960, TLI değeri .953 ve SRMR değeri .0360 olarak hesaplanmıştır. İkinci düzey çok faktörlü modelde ise $\chi^2/sd\chi^2/sd$ değeri 2.403, RMSEA değeri .063, GFI değeri .898, CFI değeri .958, TLI değeri .951 ve SRMR değeri .0390 bulunmuştur. Bu değerler, modellerin genel olarak iyi bir uyum gösterdiğini ve ölçeğin geçerli olduğunu göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2011; Kline, 2014; Sürücü ve ark., 2023)

Ölçek Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek üzere Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar hem ölçeğin bütünsel olarak hem de boyut bazında yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğe ait maddelerin faktör yüklerine bakıldığında ise Karizmatik Davranışlar boyutuna ait s 18 kodlu bir madde faktör yükü 0,50'nin altında kaldığı için ölçekten çıkartılmıştır (Hair ve ark., 2009). Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin hesaplanan güvenirlik katsayıları ve ölçek maddelerinin faktör yükleri ise Tablo 5.3'te yer almaktadır.

Tablo 4.3. Faktör Yükleri ve Cronbach's Alpha Değerleri

Boyutlar	Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha	CR	AVE
Kurumsal Hedefi Kavrayış		,865	,871	,695
1.İş arkadaşlarıma çalıştığım kuruluşun yönelimini (vizyon, değerler, misyon) net bir şekilde açıklayabilirim.	.702			
2.Çalıştığım kuruluşun belirli ve iyi tanımlanmış amaçları olduğunu biliyorum.	.870			
3.Çalıştığım kuruluşun önceliklerini net bir şekilde anlıyorum.	.915			
Duygusal Düzenleme		,875	,835	,629
4.Zorlukları mantıklı bir şekilde ele alabilmek için öfkemi kontrol edebilirim.	.804			
5.Kendi duygularımı kontrol edebilmede oldukça yetenekliyim.	.825			
6.Çok sinirlendiğimde her zaman hızlıca sakinleşebilirim.	.749			
7.Kendi duygularımı iyi kontrol ederim.	.822			
Başkalarının Duygularını Değerlendirme		,886	,846	,648
8.İş arkadaşlarımda duygularını her zaman davranışlarından anlarım.	.840			
9.İş arkadaşlarımda duygularının iyi bir gözlemcisiyim.	.843			
10.İş arkadaşlarımda hisleri ve duyguları konusunda hassasım.	.727			
11.Çevremdeki iş arkadaşlarımda duygularını anlama konusunda iyiyim.	.852			
Karizmatik Davranışlar		,928	,881	,712
12.İş arkadaşlarımda benimle çalışmaktan gurur duyacakları şekillerde hareket ederim.	.793			
13.İş arkadaşlarıma iyi bir örnek teşkil ederim.	.892			
14.İş davranışlarımda yüksek düzeyde yetkinlik sergilerim.	.845			
15.Eylemlerimde ikna edici, güçlü ve dinamik bir varlık sergilerim.	.822			
16.İş arkadaşlarımda takip edebileceği iyi bir rol modelim.	.821			
17.Temel görevlerimi yapmanın daha iyi yollarına dair girişimde bulunurum.	.802			
Başkalarının Davranışlarına Yardımcı Olma		,898	,900	,750

19.Gerek olmasa bile yeni iş arkadaşlarımla uyum sağlamasına yardımcı olurum.	.828			
20.İşle ilgili sorunları olan iş arkadaşlarıma istekli bir şekilde yardımcı olurum.	.902			
21.Çevremdeki iş arkadaşlarıma yardım etmek için her zaman hazırım.	.868			
Toplam		,955		

Güvenirlilik analizleri sonucunda, ölçeğin alt boyutlarının Cronbach's Alpha değerleri yüksek bulunmuştur: Kurumsal Hedefi Kavrayış için .865, Duygusal Düzenleme için .875, Başkalarının Duygularını Değerlendirme için .886 ve Karizmatik Davranışlar için .928. Faktör yükleri ise Kurumsal Hedefi Kavrayış boyutunda .702 ile .915 arasında, Duygusal Düzenleme boyutunda .749 ile .825 arasında, Başkalarının Duygularını Değerlendirme boyutunda .727 ile .852 arasında, Karizmatik Davranışlar boyutunda .793 ile .892 arasında ve Başkalarının Davranışlarına Yardımcı Olma .828 ile .902 arasında değişmiştir. Bunun yanında ölçeğin CR değerleri 0,70'in üzerinde (Hair, Ringle ve Sarstedt 2011, s. 139-151), AVE değerleri ise 0,50'nin üzerinde bulunmuştur (Shrestha, 2021, s. 4-11). Ayrıca boyutların CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olduğu belirlenmiştir (Hair ve ark., 2011, s. 139-151; Sharif ve ark., 2020, s. 380-396). Bu bulgulara dayanarak yakınsak geçerliliğin sağlandığı belirlenmiştir (Fornell ve Larcker 1981, s. 39- 50). Bu sonuçlar, Stratejik Çalışan Özelliği Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanmış halinin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak kullanılabileceğini ortaya koymaktadır.

5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, Stratejik Çalışan Özelliği Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve geçerlilik ile güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya Ankara'daki hizmet sektöründe çalışan 352 kişi katılmış ve demografik veriler çeşitli grupları temsil etmiştir. Faktör analizleri sonucunda ölçeğin beş boyuttan oluştuğu belirlenmiş ve uyum indeksleri, ölçeğin genel olarak iyi bir uyum gösterdiğini ve geçerli olduğunu göstermektedir.

Güvenirlilik analizlerinde ise ölçeğin alt boyutlarının Cronbach's Alpha değerleri yüksek bulunmuştur: Kurumsal Hedefi Kavrayış için .865, Duygusal Düzenleme için .875, Başkalarının Duygularını Değerlendirme için .886 ve Karizmatik Davranışlar için .928. Ayrıca AVE ve CR değerleri de istenen aralıktadır. Faktör yüklerinin de yüksek ve tutarlı olması, ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu doğrulamaktadır.

Araştırmanın bulguları, stratejik çalışan özelliklerinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi konusunda Türkçe literatüre teorik katkı sağlamaktadır. Bu ölçek, örgütlerin çalışanlarının stratejik yetkinliklerini değerlendirmeleri ve geliştirmeleri için kullanılabilir. Ayrıca, çalışanların becerilerini artırma yönünde eğitim ve gelişim programlarının oluşturulmasına rehberlik edebilir. Ölçeğin farklı sektörlerde ve kültürel bağlamlarda da test edilmesi, genellenebilirliğini artırabilir ve daha geniş bir uygulama alanı sağlayabilir. Bu bağlamda, Stratejik Çalışan Özelliği Ölçeği, örgütlerin stratejik insan kaynakları yönetimi süreçlerinde ve çalışan gelişiminde önemli bir araç olarak belirlenmiştir.

5.1. Yönetimsel Katkı

Stratejik Çalışan Özelliği Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması, işletmelerin yönetimsel süreçlerine önemli katkılar sağlamakta ve yöneticilerin kritik yetkinliklerini objektif bir şekilde değerlendirmelerine olanak tanımaktadır. Bu değerlendirme, insan kaynakları yönetimi süreçlerinde daha bilinçli ve veri odaklı kararlar alınmasına yardımcı olmanın yanı sıra çalışanların bireysel gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu doğrultuda kişiselleştirilmiş eğitim ve gelişim programlarının tasarlanmasının, örgütsel verimliliği artırması beklenmektedir. Ölçeğin sağladığı veriler, stratejik planlama süreçlerinde çalışanların potansiyellerini ve performanslarını optimize etmek için kullanılabilir. Böylece, örgütlerin rekabet avantajı elde etmesi ve sürdürülebilir başarı sağlaması daha mümkün hale gelmektedir. Bu bağlamda,

Stratejik Çalışan Özelliği Ölçeği, yöneticilere stratejik insan kaynakları yönetiminde güçlü bir araç sunarak, örgütsel hedeflere ulaşmada önemli bir rol oynaması beklenmektedir.

5.2. Teoriye Katkı

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, literatüre teorik katkılar sağlayarak stratejik yönetim ve örgütsel davranış alanlarında önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Öncelikle, bu çalışma, stratejik yönetim ve örgütsel davranış literatürüne, çalışanların stratejik özelliklerini ölçmek için geçerli ve güvenilir bir araç kazandırmaktadır. Bu ölçek, Türk kültürel bağlamında stratejik çalışan özelliklerinin anlaşılmasını ve değerlendirilmesini sağlayarak, kültürler arası karşılaştırmalı çalışmalara olanak tanımaktadır. Ayrıca, ölçeğin uygulanması, stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel performans teorilerine yeni bir boyut ekleyerek, çalışanların stratejik rollerinin örgütsel başarı üzerindeki etkilerini daha iyi kavranmasına yardımcı olabilecektir. Bu bağlamda, Stratejik Çalışan Özelliği Ölçeği, hem akademik araştırmalarda hem de uygulamalı çalışmalarda geniş bir kullanım alanı sunarak, teori ve pratik arasındaki boşluğu doldurmakta ve stratejik yönetim literatürüne önemli bir katkı sunmaktadır.

5.3. Pratik Katkı

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, uygulama bağlamında önemli pratik katkılar sunarak işletmelerin stratejik insan kaynakları yönetiminde etkili bir araç olarak ön plana çıkmaktadır. Yöneticiler, bu ölçek sayesinde çalışanlarının yetkinliklerini objektif bir şekilde değerlendirebilir ve bu değerlendirmeler doğrultusunda daha isabetli işe alım, terfi ve eğitim kararlarının alınmasına olanak tanır. Ölçek, çalışanların gelişim ihtiyaçlarını belirleyerek, kişiselleştirilmiş eğitim programları ve kariyer planlamaları oluşturulmasına imkân tanımaktadır. Ayrıca, stratejik yetkinliklerin ölçülmesi, örgütsel performansın artırılmasında ve rekabet avantajının sürdürülebilir kılınmasında kritik rol oynamaktadır. Dolayısıyla, Stratejik Çalışan Özelliği Ölçeği, işletmelerin hem bireysel hem de kurumsal gelişimi desteklemeleri için pratik ve değerli bir araç sunmaktadır.

5.4. Sınırlılıklar ve Gelecek Araştırmalar

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, araştırma verileri sadece Ankara'daki hizmet sektöründe çalışanlardan kolayda örneklem yöntemiyle toplanmış olup, bu durum sonuçların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Farklı sektörler ve coğrafi bölgelerde yapılacak çalışmalarla, ölçeğin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin daha geniş bir bağlamda test edilmesi önerilmektedir. Ayrıca, katılımcıların demografik özellikleri de sonuçları etkileyebilir; bu nedenle, daha geniş ve çeşitli bir örneklem grubuyla çalışmak, bulguların geçerliliğini artırır. Bunun yanı sıra, stratejik çalışan özelliği ile örgütsel performans arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine inceleyen boylamsal çalışmaların yapılması önerilmektedir. Bu doğrultuda, Stratejik Çalışan Özelliği Ölçeği'nin kullanım alanlarını genişletmek ve daha derinlemesine anlayışlar geliştirmek için ek araştırmalara ihtiyaç vardır.

Kaynakça

- Aggarwal, R. (1999). Technology and Globalization as Mutual Reinforcers in Business: Reorienting Strategic Thinking for the New Millennium. *MIR: Management International Review*, 39(2), 83–104. JSTOR. <http://www.jstor.org/stable/40835821>.
- Ağın, K. (2020). Stratejik Yönetim Enstrümanlarının Özellikleri ve Örgütler Üzerindeki Etkileri, *Academic Review of Humanities and Social Studies*, 3(2), 297-314.
- Aksayan, S., & Gözümlü, S. (2002). Kültürlerarası Ölçek Uyarlaması için Rehber I: Psikometrik Özellikler ve Kültürlerarası Karşılaştırma, *Hemşirelik Araştırma Geliştirme Dergisi*, 4(2), 9-13.
- Alcázar, F. M., Fernández, P. M. R., & Gardey, G. S. (2013). Workforce Diversity in Strategic Human Resource Management Models: A Critical Review of the Literature and Implications for Future Research. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 20(1), 39-49. <https://doi.org/10.1108/13527601311296247>
- Alpar, R. (2010). *Uygulamalı istatistik ve geçerlilik güvenirlik* (2. baskı). Detay Yayıncılık.
- Alpar, R. (2014). *Uygulamalı istatistik ve geçerlilik güvenirlik* (3. baskı). Detay Yayıncılık.

- Arif, S., Johnston, K., Lane, A., & Beatson, A. (2023). A Strategic Employee Attribute Scale: Mediating Role of Internal Communication and Employee Engagement. *Public Relations Review*, 49(2), 102320. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2023.102320>
- ATO (2024). Rakamlarla Ankara. Ankara Ticaret Odası. Erişim adresi: https://www.atonet.org.tr/Uploads/Birimler/Internet/Flash%20Tan%C4%B1t%C4%B1m%20Alan%C4%B1/2024_04_22_rakamlarla_ankara/Rakamlarla_Ankara%20Mart%202024.pdf.
- Barney, J. B., & Wright, P. M. (2001). On Becoming a Strategic Partner: The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage. *Human Resource Management*, 40(3), 195-208.
- Baum, J. A., Greenwood, R., & Jennings, P. D. (2022). Constructing Strategic Organization: A Field Whose Time Has Come. *Strategic Organization*, 20(4), 683-697. <https://doi.org/10.1177/14761270221114915>
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic Human Resource Management: Where Do We Go From Here? *Journal of Management*, 32(6), 898-925.
- Beaton, D., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2007). Recommendations for the Cross Cultural Adaptation of the DASH & Quick DASH Outcome Measures. *Institute for Work & Health*, 1-45.
- Boal, K. B., & Hooijberg, R. (2000). Strategic Leadership Research: Moving On. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 515-549.
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2017). Integrating Strategic Human Capital and Strategic Human Resource Management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34-67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Cross Cultural Adaptation and Validation of Psychological Instruments: Some Considerations. *Paidéia*, 22(53), 423- 432.
- Brislin, R. W., Lonner W. J. & Thorndike R. M. (1973). *Cross Cultural Research Methods*, John Wiley – SonsPub, New York.
- Carmeli, A. (2004). Strategic Human Capital and the Performance of Public Sector Organizations. *Scandinavian Journal of Management*, 20(4), 375-392. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2003.11.003>
- Chandler, A.D. (1962). Strategy and Structure, *The MIT Press*, Cambridge, Mass.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- Cooke, F. L., Xiao, M., & Chen, Y. (2021). Still in Search of Strategic Human Resource Management? A Review and Suggestions for Future Research with China as an Example. *Human Resource Management*, 60, 89–118. <https://doi.org/10.1002/hrm.22029>
- Çubukçu, M. (2020). İşletmelerin Stratejileri ile İnsan Kaynakları Yönetimini Uyumlaştırmanın Önemi Üzerine Literatürdeki Tartışmalar ve Uygulamadan Örnekler, *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 1.
- Davis, E. P., Glynn, L. M., Schetter, C. D., Hobel, C., Chicx Demet, A., & Sandman, C. A. (2007). Prenatal Exposure to Maternal Depression and Cortisol Influences Infant Temperament. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 46(6), 737-746.
- Erdoğan, S., Nahcivan, N., & Esin, N. (2015). *Hemşirelikte Araştırma* (2. baskı). Nobel Kitabevi.
- Faraj, S., & Leonardi, P. M. (2022). Strategic Organization in the Digital Age: Rethinking the Concept of Technology. *Strategic Organization*, 20(4), 771-785. <https://doi.org/10.1177/14761270221130253>
- Felin, T., & Foss, N. J. (2005). Strategic Organization: A Field in Search of Micro Foundations. *Strategic Organization*, 3(4), 441-455.

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981), Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39- 50.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2009). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hair, JR, J.F., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-151.
- Hambleton, R. K., & Patsula, L. (1999). Increasing the Validity of Adapted Tests: Myths to be Avoided and Guidelines for Improving Test Adaptation Practices. *Journal of Applied Testing Technology*, 1(1), 1-30.
- Huselid, M. A., & Becker, B. E. (2011). Bridging Micro and Macro Domains: Workforce Differentiation and Strategic Human Resource Management. *Journal of Management*, 37(2), 421-428.
- Ployhart, R. E. (2021). Resources for What? Understanding Performance in the Resource Based View and Strategic Human Capital Resource Literatures. *Journal of Management*, 47(7), 1771-1786. <https://doi.org/10.1177/01492063211003137>
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. New York: Routledge.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3rd ed.). Guilford Press.
- Kline, P. (2014). *An Easy Guide to Factor Analysis*. New York: Routledge
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent Management: A Critical Review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139-154.
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development. *Academy of Management Review*, 24(1), 31-48.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Nishii, L., Lepak, D., & Schneider, B. (2008). Employee Attributions of the “Why” of HR Practices: Their Effects on Employee Attitudes and Behaviors, and Customer Satisfaction. *Personnel Psychology*, 61(3), 503- 545. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00121.x>
- Phillips, N., & Lawrence, T. B. (2012). The Turn to Work in Organization and Management Theory: Some Implications for Strategic Organization. *Strategic Organization*, 10(3), 223-230.
- Paul, T., & Bommu, R. (2024). Strategic Employee Performance Analysis in the USA: Leveraging Intelligent Machine Learning Algorithms. *Unique Endeavor in Business and Social Sciences*, 3(1), 113.
- Samimi, M., Cortes, A. F., Anderson, M. H., & Herrmann, P. (2022). What is Strategic Leadership? Developing a Framework for Future Research. *The Leadership Quarterly*, 33(3), 101353. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101353>
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2014). Strategic Human Resource Management: A General Managerial Approach. *In the Oxford Handbook of Human Resource Management*, 86-104.
- Seçer, I. (2018). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Anı Yayıncılık.
- Sharif Nia, H., Pahlevan Sharif, S., Koocher, G. P., Yaghoobzadeh, A., Haghdooost, A. A., Mar Win, M. T., & Soleimani, M. A. (2020). Psychometric Properties of the Death Anxiety Scale-Extended Among Patients with End-Stage Renal Disease. *OMEGA-Journal of Death and Dying*, 80(3), 380-396.
- Shrestha, N. (2021). Factor Analysis as a Tool for Survey Analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 9(1), 4-11.

- Singh, A., Lim, W. M., Jha, S., Kumar, S., & Ciasullo, M. V. (2023). The State of the Art of Strategic Leadership. *Journal of Business Research*, 158, 113676. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113676>
- Sürücü, L., Şeşen, H. & Maslakçı, A. (2023). *Regression, Mediation/Moderation, and Structural Equation Modeling with SPSS, AMOS, and PROCESS Macro*. Fransa: Livre de Lyon.
- Şeker, H., & Gençdoğan, B. (2014). *Psikolojide ve Eğitimde Ölçme Aracı Geliştirme* (2. basım). Nobel Yayınları.
- Winter, S. G. (2003). Understanding Dynamic Capabilities. *Strategic Management Journal*, 24(10), 991-995. <https://doi.org/10.1002/smj.318>
- Tarique, I., & Schuler, R. S. (2020). Global Talent Management: Literature Review, Integrative Framework, and Suggestions for Future Research. *Journal of World Business*, 55(2), 101-120.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring Human Capital: Putting “Human” Back into Strategic Human Resource Management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93-104.
- Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2017). A Road Well Traveled: The Past, Present, and Future Journey of Strategic Human Resource Management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 45-65.

Research Article**Stratejik Çalışan Özelliği Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlama Çalışması***Adaptation Study of Strategic Employee Attribute Scale to Turkish*

Ayşen AKBAŞ TUNA Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Finansal Bilimler Fakültesi aysen.akbastuna@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-4615-4374	Eylem TAŞDAĞITICI Dr., Eskişehir Teknik Üniversitesi eylemt@eskisehir.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-1622-1831	Muharrem TUNA Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi muharrem.tuna@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0001-5526-7122
---	---	--

Extensive Summary

The strategic framework offers managers the opportunity to plan long term by evaluating the current situation and potential future changes. This approach allows organizations to cope with complex environmental factors and direct their resources most effectively and thereby helping them gain a competitive advantage. Strategic thinking support organizations in adapting to dynamic and continuously changing market conditions and achieving sustainable competitive advantage.

Employee behaviors that align with strategic goals directly impact the overall success and ability of the organization to achieve its objectives. Literature has highlighted various studies on strategic organizations (Baum et al., 2022; Faraj & Leonardi, 2022; Felin & Foss, 2005; Phillips & Lawrence, 2012), strategic leadership (Samimi et al., 2022; Boal & Hooijberg, 2000; Singh et al., 2023), strategic human resource management (Alcázar et al., 2013; Cooke et al., 2021; Wright & Ulrich, 2017), and strategic human capital (Becker & Huselid, 2006; Boon et al., 2017; Carmeli, 2004; Ployhart, 2021). These studies reveal that organizational strategies, leadership, workforce management, and effective use of human capital are fundamental elements of success. In this context, there is a need for valid and reliable tools to measure employees' strategic attributes.

This study aims to examine the validity and reliability of the Turkish adaptation of the Strategic Employee Attribute Scale developed by Arif et al. (2023). The research involved collecting data through a survey method from employees of banking, tourism, food and beverage, insurance, and retail businesses operating in the service sector in Ankara. The main application comprised 352 participants.

In the process of adapting the scale to Turkish, the employees of banks, tourism, food and beverage, insurance, and retail businesses in the service sector in Ankara were selected as the population. Due to time and cost constraints in Ankara, a sampling method was used. The sample size was determined to be at least 10 times the number of items, and a quantitative research method with a convenience sampling technique was applied. As part of the methodology, demographic questions about the participants were also included in the survey.

Due to the original scale developed by Arif et al. (2023) being in English, the translation into Turkish followed the 5 stage method proposed by Brislin et al. (1973) (initial translation, review of the translation, back translation, review of the back translation, and expert opinion). Initially, the items were translated into Turkish. The initial translation was performed by 3 Turkish language experts fluent in both languages, 6 English language experts, and 3 field experts. After the translation process, the evaluation form containing the translated items was sent to field experts. Some sources indicate that the number of experts should be between 3 and 20 (Erdoğan et al., 2015), while others suggest it should be between 5 and 40 (Alpar, 2014). Accordingly, 12 field experts were consulted to review the clarity and

cultural appropriateness of the items. The original scale items, their Turkish translations, and evaluation notes were sent to the experts. The Davis Technique was used to assess the items. According to this method, each item was rated on a scale from 1 to 4 as follows: not appropriate (1), item needs adjustment (2), appropriate but minor adjustments needed (3), and very appropriate (4). Experts were also provided with spaces to write their comments beside each item. If experts rated 80% of the items between 3 and 4, the Content Validity Index (CVI) was considered 0.80 (Erdoğan et al., 2015). In this context, it was expected that the CVI of the scale would be 0.80 or higher (Aksayan & Gözümlü, 2002; Alpar, 2010). It was determined that the CVI for all 21 items was above 0.80, and the items were included in the scale. After this stage, the current version of the scale was translated back into English by six academicians fluent in both Turkish and English. The translated English items were compared and evaluated with the original English items by six different English language experts. The final version of the scale was reviewed by three different Turkish language experts. In this stage, semantic equivalence methods were used to examine synonymy, multiple meanings of sentences, translation errors, and cultural equivalence (Borsa et al., 2012). Based on expert opinions, it was determined that there was no loss of meaning, ensuring content validity. The scale, consisting of 21 items, was prepared in a 5-point Likert scale format. The survey form was distributed to the sample via Google Forms. Based on the data obtained from the application of the survey form, validity and reliability analyses were conducted to examine the factor structure and construct validity of the scale, with confirmatory factor analysis applied as appropriate for the research purpose.

SPSS for Windows 24.0 and AMOS 24.0 software packages were used for statistical analyses of the data in the study. Before proceeding to data collection, a pilot study was conducted to contribute to the readiness of the scale for adaptation. The pilot study was conducted with 30 individuals. After this phase, the main application was carried out, and a survey was administered to 352 employees in the service sector in Ankara. Factor analyses were performed on the obtained data. As a result of the analyses, one item from the Charismatic Behaviors dimension with code S18 had a factor loading below 0.50 and was removed from the scale (Hair et al., 2009). Reliability analyses revealed high Cronbach's Alpha values for the sub dimensions of the scale: .865 for Organizational Goal Understanding, .875 for Emotional Regulation, .886 for Appraisal of Others' Emotions, .928 for Charismatic Behaviors and .898 for Helping Others' Behaviors. Factor loadings ranged from .702 to .915 for Organizational Goal Understanding, .749 to .825 for Emotional Regulation, .727 to .852 for Appraisal of Others' Emotions, .793 to .892 for Charismatic Behaviors and .828 to .902 for Helping Others' Behaviors. Additionally, the CR values of the scale were above 0.70 (Hair et al., 2011), and the AVE values were above 0.50 (Shrestha, 2021). It was also determined that the CR values for the dimensions were greater than the AVE values (Hair et al., 2011; Sharif et al., 2020). Based on these findings, convergent validity was established (Fornell & Larcker, 1981). These results demonstrate that the Turkish adapted version of the Strategic Employee Characteristics Scale can be used as a valid and reliable measurement tool.

The findings of the study provide theoretical contributions to the Turkish literature on measuring and evaluating strategic employee attributes. Additionally, it makes significant contributions to managerial processes in organizations and allows managers to objectively assess critical competencies. By utilizing the data provided by the scale in strategic planning processes, organizations can optimize employee potential and performance, making it more feasible to achieve and sustain a competitive advantage. The scale facilitates understanding and evaluating strategic employee characteristics within the Turkish cultural context, allowing for cross cultural comparative studies. It adds a new dimension to strategic human resource management and organizational performance theories, contributing to a better understanding of the impact of employees' strategic roles on organizational success. In this regard, the Strategic Employee Characteristics Scale provides a broad application area for both academic and practical studies, bridging the gap between theory and practice, and making a significant contribution to the literature on strategic management.