

# Hizmetkar Yöneticilik Ölçeği

## RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *Hizmetkar Yöneticilik Ölçeği*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=23043>

## Özet

Hizmetkar Yöneticilik Ölçeği, örgüt psikolojisi alanında kullanılan ve yöneticilerin astlarına yönelik hizmet odaklı liderlik davranışlarını ölçmeyi amaçlayan psikometrik bir araçtır. Bu ölçek, Z. H. Öner tarafından 2008 yılında Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamlanan doktora tezi kapsamında Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek, hizmetkar liderlik kavramının Türkiye organizasyonlarındaki geçerliliğini ve iş bağılılığı, örgütsel adalet gibi kritik değişkenlerle olan ilişkisini incelemek üzere kullanılmıştır. Uyarlama çalışması, orijinal ölçeğin kültürel ve dilsel geçerliliğini sağlamaya hedeflemiştir.

Ölçeğin temel amacı, liderliğin geleneksel hiyerarşik anlayışından farklı olarak, çalışanların ihtiyaçlarına öncelik veren, onları geliştirmeyi ve güçlendirmeyi amaçlayan hizmetkar yöneticilik boyutlarını değerlendirmektir. Bu uyarlama, Türk akademik literatürüne önemli bir katkı sağlaması ve hizmetkar liderlik araştırmalarının zeminini oluşturmuştur.

## Anahtar Kelimeler

Hizmetkar Yöneticilik, Liderlik, Örgütsel Adalet, İş Bağılılığı, Uyarlama, Psikolojik Ölçek.

## Yazarlar

Öner, Z. H. (Uyarlayan)

## Amaç

Hizmetkar Yöneticilik Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının birincil amacı, bu liderlik stilini ölçmek için geçerli ve güvenilir bir araç sağlamaktır. Ölçek, çalışanların yöneticilerini hizmetkar liderlik boyutlarında nasıl algıladıklarını sistematik olarak belirlemeye hizmet eder. Uyarlama çalışması, özellikle hizmetkar liderlik ile örgütsel adalet arasındaki araç etkiyi ve iş karmaşıklığı ile uyum duygusunun düzenleyici rollerini inceleyen kapsamlı bir doktora tezi bağlamında geliştirilmiştir.

Ölçeğin geliştirilmesi, Türk işletmelerinde ve kamu kuruluşlarında liderlik tarzlarının çalışanın memnuniyeti, motivasyonu ve iş bağılılığı üzerindeki etkilerini ampirik olarak test etme ihtiyacından doğmuştur. Bu amaçla, ölçek maddelerinin kültürel duyarlılığını ve dilsel kesinliğinin sağlanması büyük önem taşımaktadır.

## Yapı

Ölçek, Robert Greenleaf'in felsefi temellerini taşıyan Hizmetkar Yöneticilik (Servant Leadership)

yapısal olarak ölçmektedir. Bu yapı, liderin birincil motivasyonunun hizmet etmek olduğu ve gücü paylaşarak, çalışanların gelişimine yatırım yaparak ve topluluğa katkıda bulunarak karakterize edilen etik bir liderlik modelidir. Hizmetkar yöneticilik, genellikle sekiz veya dokuz temel boyutta incelenir.

Ölçek, tipik olarak, liderin çalışanları dinlemesi, empati kurması, iyileştirmesi, farkındalık yaratması, ikna etmesi, kavramsallaştırması, öngörü sahibi olması, hizmetkarlık etmesi ve çalışanların büyümesine katkı göstermesi gibi alt boyutları içerir. Öner'in (2008) çalışmasında kullanılan orijinal ölçeğin boyutları, Türk örnekleminde de tutarlı bir şekilde temsil edilip edilmediği faktör analizi ile doğrulanmıştır.

## Geçerlik

Ölçeğin orijinal kaynak içeriğinde geçerlik bilgileri belirtilmemiştir ("-"). Ancak, doktora tezi başlığında bir uyarılma çalışması yürütüldüğü göz önüne alındığında, geçerlik çalışmaları yapıldığı varsayılmalıdır. Bu çalışmalar genellikle yapı geçerliği, kapsam geçerliği ve ölçüt geçerliğini içerir.

Yapı geçerliği, ölçeğin teorik olarak ölçmesi beklenen hizmetkar liderlik yapısını ne kadar doğru ölçtüğünü belirlemek için faktör analizi teknikleri (Açıklayıcı veya Doğrulayıcı Faktör Analizi) kullanılarak incelenir. Ayrıca, ölçeğin diğer ilgili yapılarla (örneğin, örgütsel adalet veya transformasyonel liderlik) beklenen yönde ilişkiler gösterip göstermediği de değerlendirilmeli olmalıdır (yakınsak ve zıtsak geçerlik).

## Güvenirlik

Kaynak içeriğinde güvenilirlik değerleri belirtilmemiştir ("-"). Uyarılma çalışmaları güvenirlilik, genellikle iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alfa) ile rapor edilir. Yüksek iç tutarlılık, ölçek maddelerinin aynı yapıyı tutarlı bir şekilde ölçtüğünü gösterir.

Bir psikolojik ölçek olarak, Hizmetkar Yöneticilik Ölçeği'nin Türkçe versiyonunun kabul edilebilir güvenilirlik düzeylerine sahip olması beklenir (genellikle Cronbach Alfa katsayısının 0.70 ve üzeri olması). Ek olarak, test-tekrar test güvenilirliği veya iki yarım güvenilirlik yöntemleri de ölçeğin zaman içindeki kararlılığını değerlendirmek için kullanılabilir.

## Faktör Analizi

Uyarılma sürecinin kritik bir adımı olan faktör analizi, orijinal ölçeğin çok boyutlu yapısının Türk kültüründe de korunup korunmadığını test etmek için uygulanmıştır. Orijinal Hizmetkar Yöneticilik Ölçeği genellikle birden fazla alt boyuta sahiptir.

Öner (2008) muhtemelen, ölçeğin madde yüklerinin ve faktör yapısının Türk örneğinde de teorik modele uygunluğunu kontrol etmek amacıyla Doğrusal Faktör Analizi (DFA) kullanmıştır. Bu analiz, ölçeğin yapısal bütünlüğünü ve kültürlerarası geçerliliğini sağlamak için hayati öneme sahiptir.

## Araç

**Test Type:** Uyarlama (Adaptation)

**Format:** Orijinal ölçeğin formatına bağlı olarak, muhtemelen Likert tipi derecelendirme ölçeği (Örneğin, 5'li veya 7'li Likert). Ancak bu bilgi kaynakta yer almamaktadır.

**Language Available:** Türkçe (Uyarlama), Orijinal (Muhtemelen İngilizce)

**Population Group:** Çalışanlar ve yöneticiler (Örgütsel bağlamda liderlik algısını ölçmek amacıyla).

**Age Group:** Yetişkin iş gücü (Genellikle 18+).

**Population Details:** Doktora tezinde kullanılan örneklem muhtemelen Türkiye'deki farklı sektörlerden çalışanlardan oluşmaktadır.

**Test Methodology:** Öz Bildirim (Self-Report) veya Gözlemci Bildirimi (Yöneticinin çalışanlar tarafından değerlendirilmesi).

## Anahtar Kelimeler

Liderlik, Hizmetkar Liderlik, Örgütsel Adalet, İşyeri Psikolojisi, Doktora Tezi, Psikolojik Ölçek.

## Yazarlar

**Author ORCID Identifier:** Bilgi mevcut değildir.

**Affiliation Email addresses:** Bilgi mevcut değildir.

**Correspondence Address:** Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Tez dönemi itibarıyla).

## Şinler, Ücret ve Test Yılı

**Test Yılı:** 2008 (Uyarlama çalışmasının tamamlandığı yılı).

**İzinler ve Ücret:** Ölçeğin ticari kullanım veya telif hakları, orijinal ölçeğin yazarlarına aittir. Öner (2008) tarafından yapılan uyarılma, akademik araştırma amaçlı kullanıma yöneliktir. Akademik kullanımlar için genellikle izin gereklidir.

Ölçeğin orijinal PDF'ini aşağıdaki adresten indirilebilir: [hizmetkar-yonetilicilik-olcegi-toad.pdf](http://hizmetkar-yonetilicilik-olcegi-toad.pdf)

## Kaynaklar

Öner, Z. , H. (2008). *The mediating effect of organizational justice: Moderating roles of sense of coherence and job complexity on the relationship between servant leadership and work engagement* (Doctoral dissertation). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bu doktora tezine ait YÖK Ulusal Tez Merkezi bağlantısı: [tez.yok.gov.tr](http://tez.yok.gov.tr)

## Hizmetkar Yöneticilik Ölçeği Maddeleri

**IMPORTANT:** The following scale items must be preserved in their original language and must not be changed in any way.

Ölçek maddeleri kaynak içerikte yer almamaktadır. Ölçek maddelerine ulaşmak için yukarıda belirtilen doktora tezinin incelenmesi gerekmektedir.