

Bireysel Düzeyde Hesap Verebilirliğin Demografik Özellikler, Öz-İzleme Yetisi ve Politik Yeti Açısından İncelenmesi: Şehir Hastanesi'nde Bir Uygulama¹

An Examination of Felt Accountability in Terms of Demographic Features, Self Monitoring and Political Skill: A Practice in a City Hospital

Ayşe Aslan², Azmi Yalçın³

Öz

Araştırmanın amacı, çalışanların öz-izleme ve politik yetilerinin bireysel düzeyde hesap verebilirlik üzerinde etkisi olup olmadığını ve bireysel düzeyde hesap verebilirliğin, demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Bu kapsamda, Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan 863 çalışana ait veri, kolayda örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak anket yoluyla elde edilmiştir ve gerekli nicel analizler yapılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi sonucunda, politik yeti kavramı ile kişisel sunumu düzenleyebilme becerisinin (öz-izleme yetisinin sadece bir boyutunun) bireysel düzeyde hesap verebilirliği pozitif yönde etkilediği bulgulanmıştır. Ayrıca, bireysel düzeyde hesap verebilirliğin, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumuna göre farklılık göstermediği, öte yandan, meslek gruplarına, yönetici-ast pozisyonunda çalışma durumuna ve çalışanların kamu-özel sektör tarafından istihdam edilmesine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar literatürle uyumludur ve bu çalışmanın sonuçları bireysel düzeyde hesap verebilirlik literatürüne kayda değer katkı yapmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Düzeyde Hesap Verebilirlik, Politik Yeti, Öz-İzleme Yetisi, Demografik Özellikler, Yapısal Eşitlik Modellemesi.

Abstract

The purpose of this research is to examine the impact of employees' self monitoring and political skill on felt accountability and to investigate whether felt accountability differs according to demographic variables or not. In this context, the data is obtained with the convenience and snowball sampling methods via survey from 863 employees working in Adana Training and City Hospital and necessary quantitative analyzes were made. As a result of structural equation modeling, it is concluded that political skill and ability to modify self-presentation (only one dimension of self-monitoring) has a significant positive effect on felt accountability. Moreover, it is revealed that felt accountability does not differ according to gender, marital status and educational level. On the other hand, felt accountability differs depending on occupational group, the position of working as a manager or subordinate and employment by the public or private sector. The results obtained in this study are consistent in terms of literature. Based on this research findings current research makes a significant contribution to felt accountability literature.

Keywords: Felt Accountability, Political Skill, Self-Monitoring, Demographic Attributes, Structural Equation Models.

Araştırma Makalesi [Research Paper]

JEL Codes: J24, M54, C210

Submitted: 08 / 02 / 2020

Accepted: 01 / 04 / 2021

¹Bu çalışma, Ayşe Aslan tarafından Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü'nde Prof. Dr. Azmi Yalçın danışmanlığında yürütülen "Örgütlerde Bireysel Düzeyde Hesap Verebilirliğin Öncülleri ve Ardılları" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir. Aynı zamanda Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeler Birimi tarafından SDK-2018-10579 numaralı proje ile desteklenmiştir.

² Arş. Gör. Dr., Şırnak Üniversitesi, ayseaslan@sirnak.edu.tr, Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5742-8938>.

³ Prof. Dr., Çukurova Üniversitesi, azmiyalcin@cu.edu.tr, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9323-3350>.

Giriş

Hesap verebilirlik, örgütlerin başarılı bir şekilde çalışmasında temel bir unsur ve önemli bir organizasyonel olgu olarak (Powell, 2009: 3) kabul görmekte, hükümetler, işletmeler, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşlarında birçok aktörün incelediği bir konu (Brown, 2007: 2) olarak karşımıza çıkmaktadır. Ticari, politik ve sosyal bağlamlarda sıklıkla kullanılan, sosyal ve örgütsel sistemler için önemli bir kavram olarak belirtilen (Frink & Ferris, 1998: 1259) hesap verebilirliğin kamu kurumlarında ve özel kuruluşlarda hızlı bir şekilde yaygınlaştığı görülmektedir (Kantos, 2010: 3). Hesap verebilirlik, bir tarafın faaliyetlerini gerekçelendirdiği ve sorumluluk aldığı prosedürleri ve süreçleri içerdiğinden sağlık hizmetlerinde de önemli bir konu haline gelmiştir (Emanuel & Emanuel, 1996: 229). Bu noktada, hesap verebilirlik, sağlık hizmetlerinde, eğitimde, cezai ve hukuki adalette, işletmelerde ve siyasette; kimin, kime karşı, hangi konuda ve hangi temel kurallar çerçevesinde hesap vermesi gerektiğini dikkate alan modern bir terimdir (Lerner & Tetlock, 1999: 255).

Rekabet eden çıkar gruplarının, kıt kaynakların, koalisyon yapılarının, güç ve etki kullanımının olduğu (Ferris vd., 2000: 30) politik arenalar olarak ifade edilen örgütlerde (Mintzberg, 1985: 133; Ferris, Treadway vd., 2005: 127) değerleri, amaçları ve çıkarları farklı olan bireyler ve gruplar vardır (Robbins & Judge, 2017: 473). Örgütlerin sınırlı sayıda kaynaklara sahip olması ve örgüt çalışanlarının çoğunun bu kaynakların paylaşılmasında birbirine rakip olması sonucunda örgüt içinde politik davranışlar görülmekte ve çalışanlar birbirlerine yönelik politik taktikler uygulamaktadır (Arıkan, 2011: 53). Bu tür örgütlerde etkili olabilmek için, insanların belirli bir durumda hangi davranışları gösterecekleri konusunda sezgisel bir anlayışa sahip olmaları gerekmektedir (Ferris vd., 2000: 30). Zorluklar ve tehlikelerle dolu karmaşık bir dünyada başarılı bir şekilde ilerlemek için insanlar yetenekleri hakkında sağlam yargılarda bulunmalı, farklı olayların ve eylem planlarının olası etkilerini tahmin etmeli, sosyo-yapısal fırsatları ve kısıtlamaları boyutlandırmalı ve davranışlarını buna göre düzenlemelidir (Bandura, 2006: 168). Ahlaki muhakemenin gelişiminde, bireyler davranışları için yol gösterici ve caydırıcı olan doğru ve yanlış standartları benimsemektedirler. Bu özdenetim sürecinde, insanlar davranışlarını ve gerçekleştiği koşulları izlemekte, bunu ahlaki standartları ve algılanan koşulları ile ilgili olarak değerlendirmekte ve eylemlerini kendilerine uyguladıkları sonuçlara göre düzenlemektedirler (Bandura, 2006: 171). İnsanlar, proaktif bir şekilde çevrelerini oluşturmada, dönüştürmekte, korumakta ve buldukları çevreye uyum sağlamak için kendilerini düzenlemektedirler (Wihler vd., 2017: 1391). Bu noktada, öz-izleme düzeyi, bir bireyin belirli bir bağlamda uygun bir sosyal davranış modeli oluşturma yeteneğini etkilemektedir (Douglas & Gardner, 2004: 53). Öz-izleme yetisi yüksek olan bireylerin hesap verebilirlikle ilgili ortamlardan sosyal ipuçları hakkında kestirimde bulunabileceği düşünülmekte ve bu sosyal ipuçlarına uyum sağlamanın, öz-izleme yetisi olan bireylerin hesap verebilirlikleri üzerinde pozitif bir etkisi olabileceği ileri sürülmektedir (Hall, 2005: 42).

Hesap verebilirlik mekanizmaları, çalışanların iyi olan konumlarını korumaları, iyi bir duruş sağlamaları ve aynı zamanda belirli bir konuda yetkin, işin ehli olarak görülmeleri için çalışanları politik davranışları hususunda harekete geçirmektedir (Goodman, Evans & Carson, 2011: 67). Bu bağlamda Tetlock (1985a), insanların, temel anlamda, hesap verecekleri kişilerin iyi niyetlerini kazanmak ve sürdürmek isteyen politikacı (Tetlock, 1985a: 325) olarak görülebileceğini önermektedir. Bu noktada politik yeti, bir çalışanın işyerinde sosyal etki davranışını sergilemedeki başarısını belirlemede büyük rol oynamakta (Bentley, Treadway, Williams, Gazdag & Yang, 2017: 4) ve kritik bir şekilde önem arz etmektedir. Netice itibarıyla, örgütlerde veya politik çevrelerde işlerin yapılmasında etkili ve başarılı olabilmek için (Ferris, Davidson, Perrewé, 2005: 7; Ferris, Treadway vd., 2005: 127; Ferris vd., 2007: 291; Ferris, Treadway, Brouer, & Munyon, 2012: 489) ve bireylerin önemli örgütsel sonuçlara ilişkin hesap verme durumunda kalacakları zamanlarda politik yeti çok etkili (Robbins & Judge, 2017: 468) olacaktır. Davranışın hesap verebilirliği, kendi eylemlerini izleme ve kontrol etme yeteneğine sahip kişiler arasındaki ilişkilerin nasıl düzenlenebileceğine ve koordine edilebileceğine ilişkin sorunun, kaçınılmaz bir sosyokültürel uyarlamasıdır (Tetlock, 1985a: 307; Tetlock, 1992: 337).

İlgili alanyazın incelendiğinde, hesap verebilirlik olgusuna yaşamın birçok alanında ilgi verilirken kavramın kapsamlı bir şekilde psikolojik araştırmasının yapılmadığı, (Lerner & Tetlock, 1999: 255) örgütlerdeki hesap verebilirlik araştırılırken örgüt tarafından açıkça uygulanan süreç ve prosedürleri içeren resmi hesap verebilirlik mekanizmalarına odaklanıldığı (Hall & Ferris, 2011: 132) kurumsal yönetim konusunun incelenerek hesap verebilirliğin örgüt düzeyinde ele alındığı ve bireysel düzeyde incelenen; bireysel hesap verebilirlik olarak belirtilen psikolojik mekanizmaların dikkate alınmadığı (Hall, 2005: 1) saptanmıştır. Ayrıca bireysel düzeyde hesap verebilirlik kavramının öncülleri, süreçleri ve sonuçlarına ilişkin anlayışımızın yetersiz olduğunun vurgulanması üzerine (Ferris vd., 1997: 171; Ferris vd. 2009: 528; Hall & Ferris, 2011: 132) hesap verebilirliğin öncülleri hakkında bilgi vermek önem arz etmektedir. Bu araştırma kapsamında, çalışanların öz-izleme ve politik yetilerinin bireysel düzeyde hesap verebilirlik üzerindeki etkisini ve bireysel düzeyde hesap verebilirliğin bazı demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığı incelemek araştırma problemini oluşturmaktadır. Bu amaçla, politik yeti ve öz-izleme yetisinin bireysel düzeyde hesap verebilirliğin öncülleri olup olmadığı ve bireysel düzeyde hesap verebilirliğin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslek grupları, yönetici-ast pozisyonunda çalışma durumu ve çalışanların kamu-özel sektör tarafından istihdam edilmesine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin araştırma soruları cevaplanmaya çalışılmıştır.

1. Bireysel Düzeyde Hesap Verebilirliğe İlişkin Kavramsal ve Teorik Çerçeve

Bireysel düzeyde hesap verebilirlik, dışsal toplumsal kısıtlamaların nasıl içselleştirildiğini ve davranışı nasıl etkilediğini anlamak için geliştirilmiş yeni bir psikolojik mekanizma (Gelfand vd., 2006: 1227) olarak belirtilmektedir. Bireysel düzeyde hissedilen hesap verebilirlik kavramının ortaya çıkmasında birçok bilim adamının (örn, Tetlock, 1983a, 1983b, 1985a, 1985b, 1992; Cumming & Anton, 1990; Schlenker & Weighold, 1989; Schlenker vd., 1994; Sinclair, 1995; Ferris vd., 1995; Ferris vd., 1997; Frink & Klimoski, 1998; Frink & Ferris, 1998, 1999; Lerner & Tetlock, 1999; Green, Visser & Tetlock 2000; Hall vd., 2003; Hall, 2005) katkısı olmuştur. Örgütlerde hesap verebilirlik ve bireysel düzeyde hesap verebilirlik kavramının vekalet teorisi (Jensen & Meckling, 1976; Fama, 1980; Fama & Jensen, 1983), temsil teorisi (Donaldson & Davis, 1991; 1993), rol teorisi (Katz & Kahn, 1978), kontrol teorisi (Ouchi, 1977), sosyal kolaylaştırma teorisi (Zajonc, 1965) ve değerlendirilme endişesi teorisine (Cottrell, 1972) dayandırıldığı ve bu kuramlara ilişkin varsayımlardan ve beklentilerden yola çıktığı veya bu kuramlarla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Hall, 2005: 12; Keay, 2017: 1296; Schillemans & Busuioac, 2015: 192).

Bu çalışmada Cumming ve Anton (1990) ve Schlenker ve arkadaşlarının (1994) çalışmalarıyla benzer şekilde, hesap verebilirliğin sorumluluktan farklı olduğu düşüncesi dikkate alınmıştır. Ayrıca, Tetlock (1983a, 1983b, 1985a, 1985b, 1992) tarafından önerilen sosyal durumsallık modeli ile bireysel hesap verebilirliğin öznel algısının incelendiği fenomenolojik bakış açısı ve Frink ve Klimoski (1998) tarafından savunulan hesap verebilirliğe yönelik rol teorisi yaklaşımı benimsenmiştir. Ayrıca, Hall (2005: 21) tarafından daha önceki araştırmacıların çalışmalarına dayandırarak önerdiği tanımlama dikkate alınmaktadır. Buna göre bireysel düzeyde hesap verebilirlik, "bir kişinin kararlarının ya da eylemlerinin, önemli izleyiciler veya kişinin kendisi tarafından değerlendirilmeye tabi tutulacağına dair örtük veya açık bir beklenti ile beklenen bu değerlendirmelere dayanan potansiyel ödüller veya yaptırımlar alacağına ilişkin inançtır". Özetle, bireysel düzeyde hesap verebilirlik, bir bireyin birisi tarafından değerlendirildiğine ve bireyin kararları veya eylemleri için sorumlu olduğuna/hesabını vereceğine dair algılanan ihtimaldir (Frink & Ferris, 1998: 1260).

2. Bireysel Düzeyde Hesap Verebilirliğin Öncülleri ve İlgili Çalışmalar

Hesap verebilirlik kavramının öncülleri, süreçleri ve sonuçlarına ilişkin anlayışımızın ne yazık ki yetersiz olduğunun vurgulanması üzerine (Ferris vd., 1997: 171; Ferris vd. 2009: 528; Hall & Ferris, 2011: 132) hesap verebilirliğin öncülleri hakkında bilgi vermek önem arz etmektedir. Frink ve Klimoski (1998), piyasa faktörleri ve standartları gibi çevresel faktörlerin ve yasal sistemin, bireysel düzeyde hissedilen hesap verebilirliği etkilediğini ileri sürmektedir (akt: Hall vd., 2003: 38; Hall, 2005: 33). Çevresel, örgütsel ve iş ile ilgili faktörlere ek olarak, hesap verebilirliğin işyerinde algı ve davranışları nasıl etkilediği konusunda bireysel farklılıklar da anahtar rol oynamaktadır (Mackey vd., 2018: 661). Literatürden toplanan bilgiler ışığında Aslan (2020) tarafından hazırlanan bireysel düzeyde hesap verebilirliğin öncülleri olarak incelenen ya da incelenmesi önerilen değişkenler özet şeklinde Tablo 1' de gösterilmektedir.

Tablo 1. Bireysel Düzeyde Hissedilen Hesap Verebilirliğin Öncülleri

Çevresel faktörler (Hall, vd., 2003)	Bireysel Özellikler / Bireysel farklılıklar
Piyasa faktörleri ve standartları (Frink & Klimoski, 1998)	Kişilik özellikleri (Royle, 2017)
Mesleki teşekküller ve sertifika veren kuruluşlar (Frink & Klimoski, 1998)	A Tipi Kişilik (Yarnold vd., 1988)
Yasal sistem (Frink & Klimoski, 1998)	Kontrol odağı (Frink & Klimoski, 1998)
Örgütsel Faktörler (Hall vd., 2003)	Sorumluluk duygusuyla hareket etme (Hall vd., 2003; Hall, 2005; Royle, 2013; Royle, 2017)
Ademi merkezîyetçilik (Hall, 2005: 34)	Uyumlu olma eğilim (Hall vd., 2003; Hall, 2005; Royle, 2017)
Merkezi yönetim (Hall, 2005: 34)	Dışadönük olma (Royle, 2017)
Hiyerarşi düzeyi (Ferris vd. 1997; Ferris vd., 2009)	Açıksözlü olma (Royle, 2017)
Bir yöneticinin altında çalıştırdığı kişi sayısı (Hall, 2005)	Nevrotik kişilik, duygusal tutarsızlık (Royle, 2017)
Bağlamsal faktörler (eşit çalışma hakkının olduğu alanlar gibi) (Tetlock vd., 2013)	Bir kişinin itibarı (Hall vd., 2004; Hall, 2005:17; Altuncu, 2014)
Resmi Hesap Verebilirlik Sistemleri (Hall vd., 2003; Bahramirad, 2014)	Öz-düzenleme (Royle vd., 2008)
Yasa ve yönetmelikler (Ferris vd., 1995)	Öz-izleme (Hall, 2005: 43)
Performans değerlendirme sistemi (Hall, 2005; Ferris vd., 1995)	Politik yeti (Ammeter vd., 2004; Altuncu, 2014)
Muhasebe sistemi (Hall, 2005: 35; Ferris vd., 1995)	Sorumluluk (Schlenker vd., 1994)
İnsan Kaynakları Sistemleri (Hall vd., 2003)	Negatif duygulanım (Hall vd., 2003; Hochwarter vd., 2005)
Davranış Normları	Pozitif duygulanım (Hall vd., 2003)
Gayri-Resmi Normlar ve Beklentiler (Frink & Klimoski, 1998; Hall vd., 2003; Bahramirad, 2014)	Bir kişinin bir işe yönelik yetkinlik duygusu (Hall vd., 2003)
İş Faktörleri	Bireyin işe ilişkin öz-yetkinliğe sahip olması (Royle vd., 2005)
Görevin Nitelikleri	Temel benlik değerlendirmesi (Chen vd., 2016)
Görevin/İşin önemi veya anlamlılığı (Hall, 2005: 35; Roch & McNall, 2007)	Güven (Ammerter vd., 2004; Hall vd., 2004)
	Performans değerlendirmelerinde dağıtımsal adalet algıları (Erdogan, 2002)
	Algılanan örgütsel destek (Erdogan, Sparrowe vd., 2004)
	Örgüt temelli öz-saygı (Royle vd., 2009)
	Öğrenilmiş ihtiyaçlar (Royle & Hall, 2012; Royle, 2013)

<p>Görevin/İşin Karmaşıklığı İş Kimliği (Hall, 2005: 35) Geribildirim (Rutkowski & Steelman, 2005) İş özerkliği Göreve/İşe bağlılık Beceri çeşitliliği (Hall, 2005: 35) İş belirsizliği (Ferris vd. 1997; Ferris vd., 2009)</p>	<p>İsmin açıklanmamasına yönelik duygu (Roch & McNall, 2007) Politik ideoloji (Tetlock vd., 2013) Baskı ve gerginlik hissi (Roch & McNall, 2007) İşe bağlı gerginlik (Royle & Fox, 2011) Örgütsel bağlılık (Hardiningsih vd., 2020) İçsel kontrol (Hardiningsih vd., 2020) Cihaz kaynakları (Hardiningsih vd., 2020) Psikolojik Kolektivism (Altuncu, 2014)</p>
<p>Birey- Örgüt Etkileşimi Liderlik Özellikleri Dönüşümsel liderlik (Chen vd., 2016) İslami liderlik (Hisham, Palil & Nowalid, 2016) Yöneticilerin çalışanların refahı ile ilgilenmesi ve saygılı olması (Wang vd., 2010, s. 673) Lider-üye etkileşimi (Rutkowski & Steelman, 2005; Erdogan, Sparrowe vd., 2004; Park, 2017) Ekip üyeleri etkileşimi (Erdogan, Sparrowe vd., 2004; Dai vd., 2020) İşe gömülmüşlük durumu (Royle vd., 2008; Royle, 2013) Bir çalışanın örgüte veya çevresine uyumu (Royle vd., 2008; Royle, 2013) Çalışanların, örgütleri veya örgütteki diğer kişiler arasındaki resmi-gayri resmi bağlantıları (Royle vd., 2008; Royle, 2013)</p>	

2.1. Politik Yeti ve Bireysel Düzeyde Hesap Verebilirlik ile İlgili Literatür

Politik yeti terimi, literatürde Pfeffer (1981) ve Mintzberg (1983) tarafından ilk defa öne sürüldüğünde, başarı için gerekli olan bir yetkinlik ve bir kişinin ikna, manipülasyon ve müzakere aracılığıyla nüfuzunu kullandığı yetenek olarak tanımlanmıştır (Ferris, Davidson vd., 2005: 7; Ferris, Treadway, vd., 2005: 127). Ferris ve arkadaşları (2005: 7; 2005: 127) ise politik yetiyi, "iş yerindeki diğer insanları anlama yeteneği ve bireysel veya örgütsel hedefleri geliştirecek şekilde hareket etmek ve diğer kişileri etkilemek için anlama yeteneği sayesinde elde edilen bilgiyi kullanabilme yeteneği" olarak ifade etmişlerdir.

Birden fazla, farklı kitleleri ve kişiler arası ilişkileri yönetme ihtiyacı politik yetiye sahip çalışanları daha az tehdit edecektir. Politik yeti, hesap vereceğiniz sonuçları geliştirmekte, eksikliklerden kurtulmayı kolaylaştırmakta, sonuçları başka bir hedefe yönlendirmekte (Ferris, Davidson vd., 2005: 115) ve örgütlerde temsilci davranışının başarısını kolaylaştıran bireysel bir özellik (Wihler vd., 2017: 1390) olarak karşımıza çıkmaktadır. Teori ve araştırmalar, politik olarak yetenekli bireylerin stratejik olarak belirli bağlamlar için en uygun etkileme yöntemlerini seçtiklerini ve daha sonra bu tür etkileme taktiklerini kişilerarası hedefe ulaşılmasını sağlayan bir tarz olarak kullandıklarını ve etkili bir şekilde uyguladıklarını iddia etmektedir (Ferris vd., 2008: 159). Ammeter ve arkadaşları (2004), politik yetisi olan bireylerin, izlenim yönetimini, başkalarının kendilerine duyduğu güveni arttırmak için kullanarak, kendilerine verilen sorumluluğu/hesap verilebilirliği azaltabileceğini belirtmektedir. Çünkü politik yetiye sahip bireyler önemli bir kitle tarafından değerlendirmeye tabi olmaları durumunda, eylemlerini veya kararlarını kendi işlerine/çıkarlarına yarayacak şekilde değiştirebilmektedir (Hall, 2005: 43).

Politik yetisi olan kişilerin hesap verebilir davranışlar geliştirmelerinin daha muhtemel olabileceği de ileri sürülmektedir (Altuncu, 2014: 22). Politik yetiye sahip olan bireyler, uygun dengeyi ve perspektifi koruyabilmekte ve aynı zamanda hem kendilerine hem de diğer kişilere karşı hesap verebilirliklerine ilişkin sağlıklı bir şekilde ayarlamalarını yapabilmektedir (Ferris, Davidson vd., 2005: 8). İlgili alanyazın incelendiğinde Hochwarter ve arkadaşları (2007) ve Altuncu (2014) çalışmalarında politik yeti ve bireysel düzeyde hesap verebilirlik arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

2.2. Öz-izleme Yetisi ve Bireysel Düzeyde Hesap Verebilirlik ile İlgili Literatür

Öz-izleme, bireylerin sosyal ortamlarda ve kişiler arası ilişkilerini oluşturmada ve yönetmede toplum önüne çıkarken, sergilemiş oldukları kendilerini ne derecede izlediği, gözlemlendiği, düzenlediği ve kontrol ettiği anlamına gelmektedir (Day & Kilduff, 2003: 207). Öz-izleme yetisi, sosyal ipuçlarına duyarlı olma, sosyal bir durumun taleplerini öngörme ve öz-sunumunu şartların gerektireceği şekilde uyarılma (Miller & Cardy, 2000: 610) becerisidir. Öz-izleme yetisi yüksek olan bireyler, durumlarını iyileştirmek ve kişisel çıkarlarını en üst düzeye çıkarmak amacıyla toplum/kamuoyunun önüne çıkarken görünüşlerini kasten ve stratejik bir şekilde değiştirmekte ve davranışlarını ayarlamaktadırlar (Oh, Charlier, Mount & Berry, 2014: 95).

Başkalarına karşı hesap verme duygusu, insanları davranışları hususunda daha kısıtlı hissetmelerine neden olduğu için (Seeley & Gardner, 2006: 420) hesap verebilirlik, yüksek öz-izleme yetisine sahip bireylerin sosyal konulara en fazla duyarlı olmaları beklenen bir durumu oluşturabilir (De Cremer vd., 2001: 96). Yüksek düzeyde öz-izleme yetisi olan bireylerin hesap verebilirlik konusundaki çevrelerinden toplumsal ipuçlarını anlayıp yorumlayabileceği düşünülmektedir (Hall, 2005: 42). Bu kapsamda Hall (2005) bireyin öz-izlemesi yetisinin bireysel düzeyde hissedilen hesap verebilirlik ile pozitif bir ilişkisi olduğu ileri sürülmektedir.

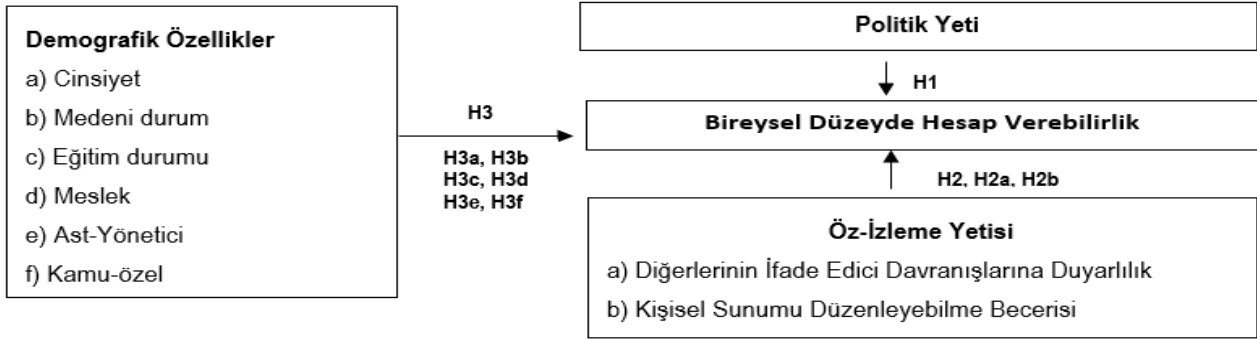
2.3. Bireysel Düzeyde Hesap Verebilirlik ve Demografik Özelliklere İlişkin Literatür

Bazı araştırmacılar, bireysel düzeyde hesap verebilirlik düzeylerinde cinsiyete (Kalman ve Gedikoğlu, 2014; Argon vd., 2015; Doğan, 2015; Erdağ, 2020; Altıparmak, 2019), medeni duruma (Arslan Durmuş, 2016; Yazıcı, 2018; Aküzüm vd., 2018; Altıparmak, 2019), eğitim düzeyine (Kandemir ve Akgün, 2019; Erdağ, 2020), yönetici veya ast olarak çalışma durumuna (Erdağ, 2013) göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşırken bazı araştırmacılar ise bireysel düzeyde hesap verebilirliğin cinsiyete (Salduz, 2013; Pamukçu, 2014; Arslan Durmuş, 2016; Erdağ and Karadağ, 2017; Yazıcı, 2018), eğitim düzeyine (Pamukçu, 2014; Yazıcı, 2018), mesleğine (Yazıcı, 2018), yönetici veya ast olarak çalışma durumuna (Yavaş, 2018), kamu-özel sektör tarafından istihdam edilmesine (Altıparmak, 2019) göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptamıştır. Bunlara ek olarak, Argon ve arkadaşları (2015); Yavaş (2017) ve Altıparmak (2019) çalışmalarında eğitim durumuna göre hesap verebilirliğin bazı boyutlarının ortalama değerinde farklılık olduğu bazı boyutlarında ise farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

3. Araştırma Yöntemi

3.1. Araştırma Modeli

Çalışanların öz-izleme ve politik yetilerinin bireysel düzeyde hesap verebilirlik üzerindeki etkisini ve bireysel düzeyde hesap verebilirliğin, demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemeyi amaçlayan araştırmanın modeli Şekil 1' de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma amacı ve modeli çerçevesinde belirtilen hipotezler aşağıdaki şekilde belirtilmektedir:

H1. Politik yeti ve bireysel düzeyde hesap verebilirlik arasında pozitif bir ilişki vardır.

H2. Öz-izleme yetisi ve bireysel düzeyde hesap verebilirlik arasında pozitif bir ilişki vardır.

H2a. Diğerlerinin ifade edici davranışlarına duyarlılık ve bireysel düzeyde hesap verebilirlik arasında pozitif bir ilişki vardır.

H2b. Kişisel sunumu düzenleyebilme becerisi ve bireysel düzeyde hesap verebilirlik arasında pozitif bir ilişki vardır.

H3. Bireysel düzeyde hesap verebilirlik, demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H3a. Bireysel düzeyde hesap verebilirlik, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H3b. Bireysel düzeyde hesap verebilirlik, medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H3c. Bireysel düzeyde hesap verebilirlik, eğitim duruma göre farklılık göstermektedir.

H3d. Bireysel düzeyde hesap verebilirlik, mesleğe göre farklılık göstermektedir.

H3e. Bireysel düzeyde hesap verebilirlik çalışanın statüsüne (yönetici pozisyonunda veya ast pozisyonunda çalışma durumu) göre farklılık göstermektedir.

H3f. Bireysel düzeyde hesap verebilirlik çalışanın devlet veya özel firma tarafından istihdam edilmesine göre farklılık göstermektedir.

3.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Bireysel düzeyde hesap verebilirlikle ilgili yapılan ampirik çalışmaların çoğunda, lisans-lisansüstü öğrencilerinin katılımcı olarak kullanıldığı, çalışmaların çoğunun laboratuvar deneyleri şeklinde yapıldığı (Frink & Ferris, 1998;1999; Lerner &

Tetlock, 1999; Green vd., 2000; Hochwarter, vd., 2005; Hochwarter vd., 2007; Breaux vd., 2008; Laird vd., 2009) görülmüştür. Söz konusu kavramı gerçek çalışma ortamında işgörenler üzerinde inceleyen sınırlı sayıda (Hall vd., 2003; Hall, 2005; Hall vd., 2006; Hall vd., 2009; Hall & Ferris, 2011; Mero vd., 2014; Chen vd. 2016) araştırma olması, gelecekteki araştırmaların gerçek çalışanların kullanıldığı saha çalışmaları şeklinde yürütülmesi gerektiği (Frink & Klimoski, 1998) ve hesap verebilirliğin, sağlık hizmetlerinde önemli bir konu olmaya başlaması (Emanuel & Emanuel, 1996: 229) saha çalışmasının Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde yapılmasında bir gerektir.

Yapısal eşitlik modellemesi koşulları doğrultusunda, N=örneklem büyüklüğü, q=tahmin edilen parametre olmak üzere; N:q değerlerinin 10:1 olması gerektiği (Kline, 2005: 111; Hair vd., 2010: 101) ve yapısal eşitlik modellemesinin 200' den küçük örneklem boyutlarında yapılmaması gerektiği (Worthington & Whittaker, 2006: 826) yönündeki görüşleri temel alarak araştırma modelinde kullanılan değişkenleri ölçmek için 27 parametre kullanıldığından gerekli olan örneklem büyüklüğü en az $27 \times 10 = 270$ olarak belirlenmiştir. Saha araştırması sonucunda 911 adet anket elde edilmiştir. Ancak, 48 ankette maddelerin birçoğu boş bırakıldığından bu anketler eksik veri içerdiği düşüncesiyle analizlerde kullanılmamıştır ve sonuç olarak 863 çalışana ait veri araştırma analizi kapsamında değerlendirilmiştir.

3.3. Katılımcı Profili

Araştırmaya katılan 863 çalışanın % 40'ı erkek, % 60'ı kadın, % 66,4'ü evli, % 33,6' sı bekârdır. Örnekleme katılımcı bireylerin, % 7,2'si memur, % 20,5'i doktor, % 13,4'ü hemşire, % 3,5'i ebe olarak görev yaparken toplamda % 44,6'sı ise devlet tarafından istihdam edilmektedir. %55,4' ü ise veri giriş elemanı, teknik personel, güvenlik ve temizlik görevlileri olmak üzere özel firma tarafından istihdam edilmektedir. Örnekleme katılımcıların yaş ortalaması $34,00 \pm 7,09$ iken yaş aralığı 19-65 yaşları arasında, mesleki deneyimlerine ilişkin ortalama $8,59 \pm 7,38$ iken mesleki deneyim aralığı 1 ile 41 yıl arasındadır.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırmaya katılanlar, görev açısından yoğun olan bir ortamda çalıştığından saha araştırmasına ilişkin veri, kesitsel zaman aralığında, kolayda örneklem ve kartopu örneklem tekniği kullanılarak, anket yöntemiyle ve 5'li Likert ölçek ile toplanmıştır. Ölçekler hakkındaki bilgiler Tablo 2' de gösterilmiştir.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Ölçüm Araçları	Ölçüm Aracını Geliştirenler ve Türkçe' ye Uyarlayanlar	Madde ve Boyutlar
Bireysel düzeyde hesap verebilirlik	Hochwarter, Kacmar & Ferris (2003) tarafından geliştirilen ölçeği Aslan (2020) Türkçe' ye çevirmiştir.	8 madde; tek boyut
Politik yeti	Ferris ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen ölçüm aracını Aslan (2020) Türkçe' ye çevirmiştir.	6 madde; tek boyut
Öz-izleme yetisi	Lennox & Wolfe (1984) tarafından geliştirilen; Özalp Türetgen & Cesur tarafından (2004) Türkçe' ye uyarlanan versiyon kullanılmıştır.	13 madde; 2 boyut (12.madde çıkarılmış). Diğerlerinin ifade edici davranışlarına duyarlılık (6 madde) Kişisel sunumu düzenleyebilme becerisi (6 madde)

3.5. Veri Analizi ve Bulgular

Hipotezleri test etmeden önce veri analizine başlamadan önce yapılan verinin normal dağılıma uygunluk analizleri, ölçüm araçlarının geçerlik ve güvenilirlik analizleri ile faktör analizleri yapılmış, çoklu bağlantı sorunu olup olmadığı test edilmiştir.

3.5.1. Veri Analizi Öncesi İşlemler, Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Veri analizine başlamadan önce, önce ortaya çıkabilecek sorunları en az düzeye indirebilmek amacıyla gerekli örneklem büyüklüğüne sahip olunup olunmadığı, kayıp veri olup olmadığı, verinin normal dağılıma uyup uymadığı ve değişkenler arası doğrusallık ve çoklu bağlantı sorunu (Çokluk vd., 2012: 205) olup olmadığı incelenmiştir. Değişkenlerin dağılım biçimlerini ortaya çıkarmak için yani tek değişkenli normalliği incelemek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmasının (Hair vd., 2010: 71) yanı sıra Kolmogorov-Smirnov (K-S), Shapiro-Wilk (Hair vd., 2010: 72; Alpar, 2016: 167) testlerine bakılmıştır. Bulgulara göre, araştırmaya ilişkin veri, normal dağılımdan sapma gösterdiğinden Tabachnick ve Fidell'in (2013: 89) normal dağılımdan sapma olduğu durumlarda kullanılan veri dönüştürme yöntemleri uygulanmıştır ancak verinin normallikten sapmasında çok büyük bir iyileşme sağlanamamıştır. Bu noktada, araştırmacılar, büyük örneklemelerin büyük çarpıklık ve basıklık değerleri gösterebileceğini (Mertler & Vannatta Reinhart, 2017: 33) ve genellikle analizde önemli bir fark yaratacak kadar normallikten saptırmayacağını (Tabachnick & Fidell, 2013: 80) ve büyük örneklem olmasının normallikten sapmanın zararlı etkisini azaltabileceğini (Hair, vd. 2010: 71) göz önünde bulundurması gerekmektedir.

Çoklu doğrusallık, değişkenlerin birbirleriyle çok yüksek derecede ilişkili (örneğin genellikle, 0.90 ve üstü) olduğunda (Hair vd., 2010: 197; Tabachnick & Fidell, 2013: 88) ortaya çıkmaktadır. Tolerans değerinin 0,1' den küçük olması ve (Mertler & Vannatta Reinhart, 2017: 172) ve VIF değerinin 10'dan büyük olması durumunda değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olduğuna işaret etmektedir (Gürbüz & Şahin, 2016: 273).

Mevcut araştırmada çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını sınamak için değişkenler arasındaki ikili ilişkiler incelenmiş, Varyans artış faktörleri ve tolerans değerlerine bakılmıştır. Çoklu bağlantı sorununa ilişkin korelasyon analizi, VIF ve tolerans değerleri Tablo 3' de yer almaktadır.

Tablo 3. Çoklu Bağlantı Sorununa İlişkin Analizler ve Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

DEĞİŞKENLER	TV	VIF	1	2	3
1.PY	,264	3,790	1,00		
2. KKA	,279	3,583	,841	1,00	
3. BDHV	,374	2,676	,690	,672	1,00
Ortalama			3,77	3,66	3,70
Standart sapma			0,99	0,92	0,96

N= 863, * p=0,01 düzeyinde anlamlıdır. PY= Politik yeti, KKA= Kişinin kendini ayarlaması, BDHV= Bireysel düzeyde hesap verebilirlik, TV=Tolerans değeri, VIF= Varyans artış faktörü

Tablo 3 verilerine bakıldığında değişkenlerin, tolerans değerlerinin 0,1'den büyük olduğu, VIF değerlerinin ise 10'dan düşük olduğu, bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonlarda ise 0,90 değerini aşan bir durum saptanmadığı gerekçeleriyle (Hair vd., 2010: 197; Tabachnick & Fidell, 2013: 88; Gürbüz & Şahin, 2016: 27; Mertler & Vannatta Reinhart, 2017: 172) araştırma değişkenleri arasında, çoklu doğrusal bağlantı problemi olmadığı söylenebilmektedir.

Ölçüm araçlarında yer alan gözlenen değişkenleri tanımlamak, bu değişkenleri özetlemek, yönetilebilir ve üzerinde çalışılabilir düzeyde faktörleri belirlemek için keşfedici faktör analizi yapılmıştır (Gürbüz & Şahin, 2016: 311). Ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirirken, ölçüm araçlarının içsel tutarlılığının ölçülmesinde kullanılan yöntemlerden biri olan ve tüm ölçeğin tutarlılığını değerlendiren güvenilirlik katsayısına Cronbach alfa değerine (Hair vd., 2010: 124) bakılmıştır. Ölçeklerin, mevcut veri setimizde var olup olmadığını test etmek (Alpar, 2016: 603) amacıyla doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Keşfedici faktör analizi sonrasında, ölçüm araçlarına ilişkin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) AMOS 23.00 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada değişkenler arasındaki parametrelerin tahmininde ise yapısal eşitlik modellemesinde en çok (Hair vd., 2010: 636) ve en yaygın kullanılan kestirim yöntemi (Chou & Bentler, 1995: 38; Brown, 2006: 21) olan en yüksek olabilirlik kestirim yöntemi kullanılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra analizin geçerliliğini ölçmek amacıyla ölçeklerin AVE ve CR değerlerine bakılarak ölçüm araçlarının yakınsak geçerliliği ölçülmüştür (Aslan, 2018: 193). Ölçüm araçlarına ilişkin güvenilirlik, keşfedici faktör analiz, doğrulayıcı faktör analizi ve yapı geçerliliği (AVE ve CR değerleri) ilişkin değerler Tablo 4' te gösterilmiştir.

Tablo 4. Ölçüm Araçlarına İlişkin Güvenilirlik, Faktör Analizleri ve Yapı Geçerliliği Analizleri

Değişken	Boyut	Madde	KF	DF	Açıklan. Varyans	KMO; χ^2 serbestlik derecesi; p	Alp ha	AVE	CR
			Yükle ri	Yükl eri					
Bireysel düzeyde hesap verebilirlik	Tek boyut	BDHV2	,845	,83	%62,7	KMO= ,899 $\chi^2=4283,998$ serbestlik derecesi=28 p= 0,000	,914	,624	,930
		BDHV1	,827	,83					
		BDHV3	,827	,79					
		BDHV7	,801	,76					
		BDHV4	,801	,76					
		BDHV5	,759	,68					
		BDHV8	,734	,64					
		BDHV6	,730	,62					
Politik yeti	Tek boyut	PY4	,901	,90	%71,9	KMO= ,920 $\chi^2=3723,532$ serbestlik derecesi=15 p= 0,000	,918	,710	,940
		PY3	,896	,88					
		PY5	,882	,87					
		PY2	,849	,80					
		PY6	,838	,80					
		PY1	,706	,63					

Öz-izleme yetisi		KKA5	,829	,81	1.faktör			
Diğerlerinin ifade edici davranışları na duyarlılık	KKA6	,773	,82	2. faktör %63,936	KMO= ,958 $\chi^2=6652,580$ serbestlik derecesi=55 p= 0,000	,590	,896	
	KKA2	,764	,78					
	KKA4	,701	,82					
	KKA11	,679	,79					
Kişisel sunumu düzenleyebil me becerisi	KKA8	,657	,79	iki faktörün birlikte %70,361		,943	,646	,916
	KKA7	,786	,75					
	KKA10	,749	,77					
	KKA1	,740	,80					
	KKA13	,739	,80					
KKA3	,658	,83						

Tablo 4' te görüldüğü üzere, araştırmada kullanılan bütün ölçüm araçlarının KMO değerleri 0,50' den ve 0,70' ten (Leech, Barrett & Morgan, 2005) büyük değerler alması araştırmanın veri setinin faktör analizi için iyi büyüklükte bir örneklem hacmine sahip olduğunu (Alpar, 2016: 608) göstermektedir. Barlett küresellik testine ilişkin Ki-kare değerine ilişkin anlamlılık değeri $p=0.00<0,05$ olması nedeniyle veri seti çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir (Çokluk vd., 2012: 219). Ölçeklerin faktör yükleri ise Çokluk ve arkadaşlarının (2012) önerdiği 0.32 değerinden oldukça yüksektir. Ölçüm araçlarının faktör yapılarına ilişkin açıklanan varyans değerlerinin Hair ve arkadaşlarının (2010) önerdiği %60 değerinden büyük oldukları tespit edildiğinden, ilgili kavram veya yapıların iyi ölçüldüğünü (Büyüköztürk, 2002: 479) kabul edebiliriz. Sonuç olarak ölçeklerin, orijinal ölçeklerine benzer faktör yapılarına sahip olduğu görülmüştür. Güvenilirlik analizleri neticesinde, öz-izleme yetisi haricindeki diğer değişkenlerde içsel tutarlılık değerini azaltan herhangi sorunlu bir maddeye rastlanmamıştır ve ölçeklerde Cronbach Alpha>0,70 görüldüğü gerekçesiyle (Hair vd., 2010: 124) içsel tutarlıklarının yüksek olduğu kanıtlanmıştır. Ancak öz-izleme yetisini ölçtüğümüz ölçüm aracı KKA9 ve KKA12 olarak ters kodlanan maddelerin toplamı arasındaki korelasyonların negatif olduğu tespit edilmiştir. Böyle bir durumda negatif korelasyonlu maddelerin ölçüm aracından çıkarılması önerildiğinden (Alpar, 2016: 576) bu iki maddenin ölçekten çıkarılarak analizlerde kişinin kendini ayarlaması (öz-izleme) ölçeğinin 11 maddesi kullanılmıştır. Yapı geçerliliğinin göstergesi olarak hesaplanan bütün ölçüm araçlarının AVE ve CR değerleri de Hair ve arkadaşlarının (2010: 693) belirttiği (AVE>0.50; CR> 0.70), Huang ve arkadaşlarının, (2013: 219) kabul ettiği (AVE>0.40; CR>0.60) Yaşlıoğlu (2017: 82) dile getirdiği (CR>AV) kriterleri sağlamaktadır. Doğrulamalı faktör analizlerine ilişkin model uyum indeksleri ise Tablo 5' de sunulmuştur.

Tablo 5. Ölçeklerin Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Model Uyum İndeksleri

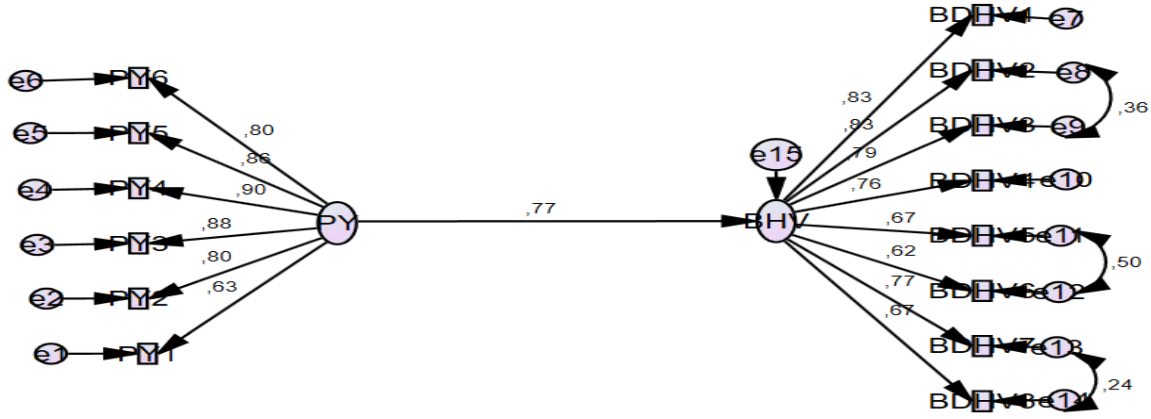
Referans uyum indeksi	χ^2 testi	uyum	χ^2/df	IFI	TLI	CFI	GFI	RMSEA
İyi Uyum	$p>0,05$		≤ 3	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	$\leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum	-		$\leq 4-5$	0,94-0,90	0,94-0,90	$>0,90$	0,89-0,85	0,05-0,08
BDHV model uyum indeksleri (8 madde, tek boyut)	$P<0,05$		3,496	0,991	0,984	0,991	0,985	0,054
PY model uyum indeksleri (6 madde tek boyut)	$P=0,000$		3,915	0,993	0,988	0,993	0,986	0,058
ÖİY model uyum indeksleri (11 madde tek boyut)	$P<0,05$		4,832	0,975	0,968	0,975	0,959	0,067

BDHV: Bireysel düzeyde hesap verebilirlik, PY: Politik yeti, ÖİY: Öz-izleme yetisi

Tablo 5' te görüldüğü üzere doğrulamalı faktör analizlerine ilişkin model uyum indekslerinin bazıları kabul edilebilir uyum değerleri bazıları ise iyi uyum değerleri arasında yer almaktadır. Sonuç olarak, keşfedici faktör analizi neticesinde ortaya çıkan faktör yapıları ve literatürde belirtilen özgün faktör yapıları, mevcut veri setinde de doğrulanmıştır.

3.5.2. Hipotezlere İlişkin Analizler

"H1. Politik yeti ve bireysel hesap verebilirlik arasında pozitif bir ilişki vardır" şeklinde kurulan hipoteze ilişkin oluşturulan yapısal eşitlik modellemesi Şekil 2' de gösterilmektedir.



Şekil 2. Politik Yeti ve Bireysel Hesap Verebilirlik Arasındaki İlişki

Politik yetinin bireysel düzeyde hesap verebilirliği yordama gücüne ilişkin bulgular ise Tablo 6' da yer almaktadır.

Tablo 6. Politik Yeti ve Bireysel Hesap Verebilirlik Arasındaki İlişki ve Etkiler

Test edilen yollar	Tahmin	S. tahmin	S.hata	Z değeri	R ²	P
BDHV <--- PY	,946	,772	,055	17,113	,596	P<0,01
		Doğrudan etki	Dolaylı Etki	Toplam etki		
BDHV <--- PY		,772	---	,772		

BDHV: Bireysel düzeyde hesap verebilirlik, PY: Politik yeti

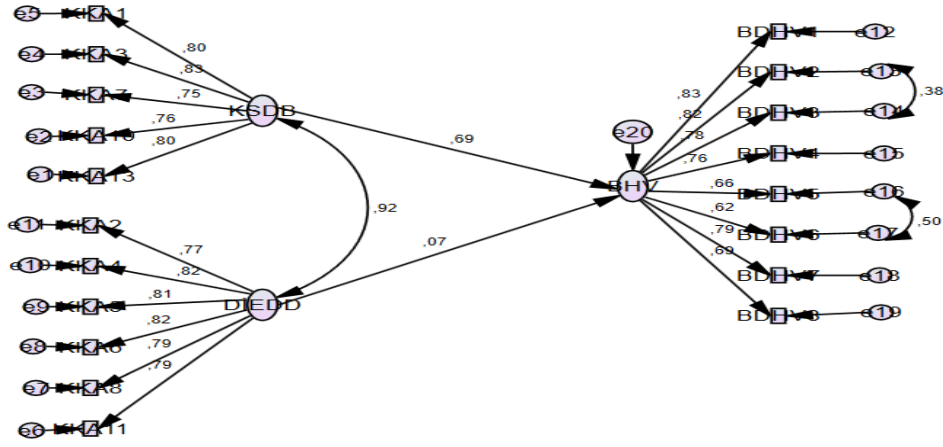
Tablo 6' da görüldüğü üzere politik yeti, hesap verebilirliği doğrudan, anlamlı (R²= 0,596; β=0,77) ve pozitif bir şekilde etkilemektedir. Bu doğrultuda H1. "Politik yeti ve bireysel hesap verebilirlik arasında pozitif bir ilişki vardır" hipotezi desteklenmiştir ve model uyum indeksleri ise Tablo 7' de gösterilmektedir.

Tablo 7. Politik Yeti ve Bireysel Hesap Verebilirlik Arasındaki İlişkinin Uyum İndeksleri

Ölçüm	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modelin Uyum	İndeksi
(χ ² /sd)	≤ 3	≤ 4-5	3,287	
RMSEA	≤ 0,05	0,06-0,08	0,052	
RMR	0,00-0,05	0,05-0,08	0,041	
NFI	≥ 0,95	0,94-0,90	0,962	
CFI	≥ 0,97	≥ 0,95	0,981	
GFI	≥ 0,90	0,89-0,85	0,962	
AGFI	≥ 0,90	0,89-0,85	0,945	
TLI	≥ 0,95	0,94-0,90	0,976	

Tablo 7'deki model uyum indeksleri ele alındığında, χ²= 239,931 S.d.=73 χ²/S.d.=3,287, p=0,000 olarak hesaplanmıştır. Serbestlik derecesine dayalı Ki-kare (χ²) değerinin küçük olması, önerilen modelin toplanan veriye uygun olduğunun (Anderson & Gerbing, 1984: 156) göstergesidir. Bununla birlikte RMSEA=0,052; RMR=0,041; NFI =0,962; CFI = 0,981; GFI=0,962; AGFI=0,945 ve TLI=0,976 olarak bulgulanmış ve modelin, iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir (Anderson & Gerbing, 1984; Browne & Cudeck, 1993; Byrne, 2010; Tabachnick & Fidell, 2013).

Öz-izleme yetisi ve boyutları ile bireysel düzeyde hesap verebilirlik arasında pozitif ilişki olduğunu öneren H2, H2a ve H2b hipotezlerini test eden yapısal eşitlik modellemesi Şekil 3' te gösterilirken. Yordama gücü ise Tablo 8' de yer almaktadır.



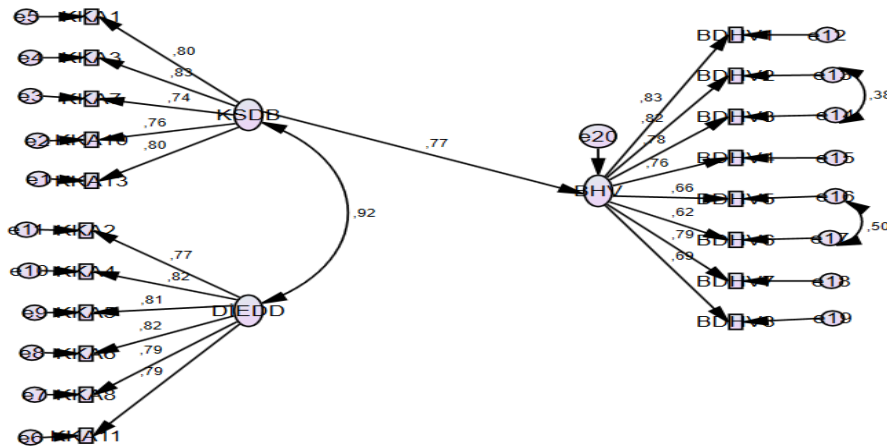
Şekil 3. Öz-İzleme Yetisi ve Bireysel Hesap Verebilirlik Arasındaki İlişki

Tablo 8. Öz-İzleme Yetisinin Bireysel Düzeyde Hesap Verebilirliği Yordama Gücü

Test edilen yollar	Tahmin	S. tahmin	Standart hata	Z değeri	P
BDHV <--- KSDB	,755	,694	,110	6,842	P<0,01
BDHV <--- DİEDD	,081	,074	,107	,755	,450 anlamsız
		Doğrudan etki	Dolaylı Etki	Toplam etki	
BDHV <--- KSDB		,694	---	,694	
BDHV <--- DİEDD		,074	---	,074	anlamsız

BDHV=Bireysel düzeyde hesap verebilirlik; KSDB= Kişisel Sunumu düzenleyebilme becerisi, DİEDD= Diğerlerinin ifade edici davranışlarına duyarlılık

Tablo 8' den anlaşıldığı üzere, diğerlerinin ifade edici davranışlarına duyarlılık ve bireysel düzeyde hesap verebilirlik arasındaki yol ($p=0,450 > 0,05$) olduğundan istatistiksel açıdan anlamlı çıkmamıştır. Bu bulguya göre, H2a. "Diğerlerinin ifade edici davranışlarına duyarlılık ve bireysel düzeyde hesap verebilirlik arasında pozitif bir ilişki vardır" hipotezi desteklenmemiştir. Böyle bir durumda anlamlı olmayan yolların modelden çıkarılarak tekrardan analiz yapılması gerektiğinden (Meydan & Şeşen, 2011: 109) ilgili yapısal eşitlik modellemesinden anlamsız olan yol çıkarıldıktan sonra analiz tekrarlanarak Şekil 4' te gösterilmiştir.



Şekil 4. Yenilenen Öz İzleme Yetisi ve Bireysel Hesap Verebilirlik İlişkisi

Yenilenen öz-izleme yetisinin bireysel düzeyde hesap verebilirliği yordama gücü ise Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Yenilenen Öz-İzleme Yetisi ve Bireysel Hesap Verebilirlik Arasındaki Etki

Test edilen yollar	Tahmin	Standart. tahmin	S. hata	Z değeri	R ²	P
BDHV <--- KSDB	,833	,765	,040	20,760	,586	P<0,01
		Doğrudan etki	Dolaylı Etki	Toplam etki		
BDHV <--- KSDB		,765	---	,765		

BDHV:Bireysel düzeyde hesap verebilirlik; KSDB: Kişisel Sunumu düzenleyebilme becerisi

Tablo 9'da görüldüğü üzere kişisel sunumu düzenleyebilme becerisi hesap verebilirliği doğrudan, anlamlı (R²= 0,586; β =0,77) ve pozitif bir şekilde etkilemektedir. Bu sonuca göre H2b. Kişisel sunumu düzenleyebilme becerisi ve hesap verebilirlik arasında pozitif bir ilişki vardır." hipotezi desteklenmiştir. Genel anlamda bakıldığında ise, H2. "Öz-izleme yetisi ve bireysel hesap verebilirlik arasında pozitif bir ilişki vardır" hipotezi kısmen desteklenmiştir. Tablo 10'da ise yenilenen öz-izleme yetisi ve bireysel hesap verebilirlik arasındaki ilişkiye ilişkin model uyum indeksleri yer almaktadır.

Tablo 10. Yenilenen Modele İlişkin Uyum İndeksleri

Ölçüm	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modelin Uyum	İndeksi
(χ^2/sd)	≤ 3	$\leq 4-5$	3,302	
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,052	
RMR	0,00-0,05	0,05-0,08	0,041	
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,958	
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	0,971	
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,945	
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,929	
TLI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,966	

Tablo 10' da bulunan öz-izleme yetisi ve bireysel hesap verebilirlik arasındaki yenilenen yapısal eşitlik modellemesine ilişkin model uyum indekslerine göre, $\chi^2= 488,623$ S.d.148 $\chi^2/S.d.=3,302$, $p=0,000$ olarak hesaplanmıştır. Serbestlik derecesine dayalı olarak Ki-kare (χ^2) değerinin düşük olması, önerilen modelin toplanan veriye uygun olduğuna (Anderson & Gerbing, 1984: 156) işaret etmektedir. Bununla birlikte RMSEA= 0,052, RMR=0,041, NFI =0,958, CFI = 0,971, GFI =0,945, AGFI= 0,929 ve TLI = 0,966 olarak bulgulanmış ve modelin, iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir (Anderson & Gerbing, 1984; Browne & Cudeck, 1993; Byrne, 2010; Tabachnick & Fidell, 2013).

Çalışanların bireysel düzeyde hesap verebilirliklerine ilişkin ortalamaların demografik özelliklerine göre farklı olup olmadığını test etmek amacıyla T-testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır.

Tablo 11. Demografik Özelliklerine Göre Bireysel Düzeyde Hesap Verebilirlik

		Bireysel Düzeyde Hesap Verebilirlik					
		N	A.O	S.S	Test	ANOVA P	Levene P
Cinsiyet	Kadın	518	29,70	7,600	t= ,568	,570	,419
	Erkek	345	29,40	7,835			
Medeni durum	Evli	573	29,24	7,761	t= -1,829	,068	,312
	Bekar	290	30,25	7,520			
Eğitim durumu	Ortaokul	110	29,82	8,083	F= 1,600	,144	,101
	Lise	248	30,03	7,853			
	Önlisans	116	28,41	8,488			
	Lisans	189	29,93	7,618			
	Yükseklisans	41	27,95	7,674			
	Doktora-uzman	125	28,97	6,788			
Diğer	34	31,82	4,951				
Meslek	1.Memur	62	27,24	9,406	F= 6,487	,000	,002
	2.Hemşire	116	27,90	7,303			
	3.Doktor	177	28,97	6,694			
	4.Ebe	30	33,87	5,419			

5.Diğer (veri-giriş, güvenlik vb.)		478	30,25	7,828			
Tamhane's T2" Post Hoc:		4>1;	2< 4, 5;	3<4;	4>1,2,3,5;	5>2 ve 5<4	
Çalışma statüsü	Ast pozisyonda çalışma	831	29,39	7,716	t= -5,403	,000	,014
	Üst pozisyonda çalışma	32	34,44	5,061			
İstihdam durumu	Kamu-devlet tarafından istihdam	385	28,75	7,446	t= -2,852	,004	,923
	Özel sektör tarafından istihdam	478	30,22	7,828			

N=863 p=0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. A.O= Aritmetik ortalama, S.S= Standart sapma

Tablo 11'de yer alan Levene testi bulgularına göre cinsiyet ($p=0,419>0,05$); medeni durum ($p=0,312>0,05$); eğitim durumu ($p=0,101>0,05$); kamu-özel tarafından istihdam durumuna ($p=0,923>0,05$) ilişkin değerler 0,05'ten büyük olduğundan cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve kamu-özel tarafından istihdam durumlarının gruplarına ilişkin varyanslar 0,05 önem düzeyinde homojenken (Altunışık vd., 2012: 194), meslek grupları ($p=0,002<0,05$) ve ast veya yönetici pozisyonunda çalışma durumuna ($p=0,014<0,05$) ilişkin p değerleri 0,05'ten küçük olduğundan meslek grupları ve ast-yönetici çalışma durumuna ilişkin grupların varyansları ise homojen değildir (Altunışık vd., 2012: 194). Bu durumda meslek gruplarındaki farklılıkların hangi meslek grubunda görüldüğünü anlamak amacıyla "Tamhane's T2" Post Hoc testi yapılmıştır (Kayri, 2009: 56). Tablo 11'e göre çalışanların bireysel düzeyde hesap verebilirlik puanları, cinsiyete ($t=0,568$; $p=0,570>0,05$); medeni duruma ($t= -1,829$; $p=0,068>0,05$) ve eğitim durumuna ilişkin ($F=1600$; $p=0,144>0,05$) T testi ve Anova p değerleri 0,05'ten büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamsız (Altunışık vd., 2012: 194) olduğu söylenebilmektedir. Başka bir deyişle, çalışanların bireysel düzeyde hesap verebilirlik puanları, cinsiyete, medeni duruma ve eğitim durumuna göre istatistiksel olarak farklılık göstermemektedir. Bu durumda, "H15a. Bireysel hesap verebilirlik, cinsiyete göre farklılık göstermektedir" hipotezi desteklenmemiştir. "H15b. Bireysel hesap verebilirlik, medeni duruma göre farklılık göstermektedir." hipotezi desteklenmemiştir. H15c. Bireysel hesap verebilirlik, eğitim duruma göre farklılık göstermektedir." hipotezi desteklenmemiştir. Bununla birlikte, katılımcıların bireysel düzeyde hesap verebilirlik puanları, çalışanların meslekleri ($F=6,487$; $p=0,000<0,05$); yönetici veya ast pozisyonda çalışma durumu ($t= -5,403$; $p=0,000<0,05$); kamu-özel firma tarafından istihdam edilme durumunun ($t= -2,852$; $p=0,004<0,005$) T testi ve Anova p değerleri 0,05'ten küçük olduğundan çalışanların bireysel düzeyde hesap verebilirlik puanları mesleğe, yönetici-ast pozisyonda çalışma ve devlet-kamu tarafından istihdam edilme durumuna göre farklılaşmaktadır (Altunışık vd., 2012: 194). "Tamhane's T2" Post Hoc testi sonucuna göre, hemşirelerin, bireysel düzeyde hesap verebilirlik ortalamaları; veri giriş elemanı, temizlik, güvenlik, yönlendirme personeli vb. göre istatistiksel olarak daha düşük olduğu saptanmıştır. Ebelerin bireysel düzeyde hesap verebilirlik ortalamalarının; memurlar, hemşireler, doktorlar ve veri giriş elemanı, temizlik, güvenlik, yönlendirme personeli gibi çalışanların ortalamalarından daha yüksek olduğu kanıtlanmış ve H15d. "Bireysel hesap verebilirlik, mesleğe göre farklılık göstermektedir" hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca, yöneticilerin, ast pozisyonunda çalışanlara göre bireysel hesap verebilirlik puanlarının daha yüksek olduğu istatistiksel olarak saptanmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda, H15e. "Bireysel hesap verebilirlik, çalışanın statüsüne (yönetici pozisyonunda çalışma veya ast pozisyonunda çalışma durumuna) göre farklılık göstermektedir" hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca, özel firma tarafından istihdam edilen çalışanların, hesap verebilirlik puanlarının, kamu-devlet tarafından istihdam edilen çalışanlarına göre daha yüksek olduğu istatistiksel olarak kanıtlanmıştır. Buna göre, H15f. "Bireysel hesap verebilirlik çalışanın devlet veya özel firma tarafından istihdam edilmesine göre farklılık göstermektedir" hipotezi desteklenmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Araştırma sonuçlarına göre çalışanların politik yetisinin, hesap verebilirliği pozitif yönde etkilemesi Hochwarter ve arkadaşları (2007) ve Altuncu (2014) çalışma sonuçlarını destekler niteliktedir. Ayrıca Tetlock'un (2000: 295) bireylerin hesap vereceklerini hissettiklerinde, sosyal kimliklerini, imajlarını korumak için uygun stratejiyi seçip ona göre davranacaklarını ileri sürmesi ve bu davranışı da bireylerin politikacı olarak davranmasına bağlamaları (Breux vd. 2009: 320; Brunhart, 2013: 37) bu çalışmada elde edilen sonuç ile örtüşmektedir. Kişinin öz-izleme yetisinin boyutlarından biri olan diğerlerinin ifade edici davranışlarına duyarlılık boyutunun bireysel düzeyde hesap verebilirlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ancak ölçeğin ikinci boyutu olan, kişisel sunumu düzenleyebilme becerisinin bireysel düzeyde hesap verebilirliği pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Bu çalışmada, çalışanın öz izleme yetisinin bireysel düzeyde hesap verebilirliği kısmen pozitif yönde etkileyebileceği söylenebilmektedir. Araştırmada bulgularan sonuç, alanyazında, öz-izleme yetisi ve bireysel düzeyde hesap verebilirlik arasında pozitif bir ilişki olduğunu iddia eden Hall (2005: 42) görüşüne bir kanıt niteliğindedir.

Mevcut çalışmada bireysel düzeyde hesap verebilirliğin, cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucu alanyazında (Kalman & Gedikoğlu, 2014; Argon vd., 2015; Doğan, 2015; Erdağ, 2020; Altıparmak, 2019) çalışmalarını desteklemektedir. Bununla birlikte bireysel hesap verebilirlik puanlarında cinsiyete göre, anlamlı farklılıkların görüldüğü (Salduz, 2013; Pamukçu, 2014; Arslan Durmuş, 2016; Erdağ & Karadağ, 2017; Yazıcı, 2018) çalışmaları desteklenmemektedir. Bu çalışmadaki bireysel düzeyde hesap verebilirliğin medeni durumuna göre istatistiksel olarak

anlamli farklılıklar olmadığı sonucu Arslan Durmuş (2016), Yazıcı (2018), Aküzüm ve arkadaşları (2018) ve Altıparmak (2019) çalışmalarıyla tutarlıdır; bireysel düzeyde hesap verebilirliğin, eğitim duruma göre de farklılık göstermediğine yönelik bulguların sonucu ise Kandemir ve Akgün (2019) ile Erdağ (2020) çalışmalarıyla tutarlı sonuçlar göstermektedir. Ancak mevcut araştırmada, eğitim durumuna göre hesap verebilirlik skorlarında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşan (Pamukçu, 2014; Yazıcı, 2018) çalışmalarıyla tezat sonuçlar ortaya konulmuştur. Argon ve arkadaşları (2015), Yavaş (2017) ve Altıparmak (2019) çalışmalarında eğitim durumuna göre hesap verebilirliğin bazı boyutlarında anlamlı farklılıklar görülürken bazı boyutlarında farklılık görülmediğinden bu çalışmalara kısmi destek sağlanmıştır. Bununla birlikte araştırmada bireysel düzeyde hesap verebilirliğin kamu-özel sektör tarafından istihdam edilmesine göre farklılık göstermesi, Altıparmak (2019) çalışmasıyla benzer, mesleğe göre farklılık göstermesi, Yazıcı (2018) çalışmasıyla uyumlu; yönetici veya ast pozisyonunda çalışma durumuna göre farklılık göstermesi Yavaş (2017) çalışmasıyla tutarlı sonuçken; yönetici veya ast pozisyonunda çalışmanın hesap verebilirlik düzeyinde farklılık yaratmadığını bulgulayan Erdağ (2013) çalışmasıyla uyumlu bir sonuç değildir.

Toplumun her kesiminde, davranışa yönelik hesap verebilirlik derecesi, kritik öneme sahiptir ve insan ilişkilerinde yaygın bir özellik (Allen, 2003: 1) olarak kabul edilmektedir. Bireysel hesap verebilirliğin içselleştirilmiş ahlaki ve etik değerlere bağlılıktan kaynaklandığı ve dışsal kontrollerden ziyade psikolojik kontrollerle uygulandığından, özellikle güçlü ve bağlayıcı bir özelliğe sahip olduğu kabul görmektedir (Sinclair, 1995: 230; Wirewan, 2019: 135). Bu gerekçeyle, kurumlarda iş görenlerin içsel denetimi olarak etik değerlerinin geliştirilerek örgütlerde güven esaslı bir yönetim kültürü ile profesyonellik bakış açısının geliştirilmesi ve (Eryılmaz & Bircikoğlu, 2011: 44) çalışanların kendi kontrol mekanizmalarını devreye geçirecek bireysel sorumluluk duygularının pekiştirilmesi (Dose & Klimoski, 1995: 45) önem arz etmektedir. Bu konuda şirketler, çalışanların özelliklerine göre duygusal düzenlemelerini teşvik eden eğitimler (Dewi & Riantoputra, 2019: 319) alınmasını sağlayabilirler. Hem kişisel özellikler hem de yasal yönergeler ve emirler, hesap verebilirlik süreçlerinin kaçınılmaz birer unsuru (Kettl, 2002: 96) olduğundan kuruluşlarda dışsal kontrol sağlama ihtiyacına ek olarak, içsel ve dışsal kontrolün etkili bir şekilde bir arada var olabileceği (Dose & Klimoski, 1995: 35) bir kontrol mekanizmasının etkili ve verimli örgütsel sonuçlar için faydalı olabileceğini önerebiliriz.

Mevcut araştırmada, kişilik özelliklerinden politik yetinin ve öz izleme yetisinin bireysel düzeyde hesap verebilirlik üzerinde önemli ölçüde etkisinin olduğu ampirik bir şekilde test edilerek alan yazına kazandırılmıştır. Nitekim, bugüne kadar, yalnızca birkaç ampirik çalışmada bireysel düzeyde hesap verebilirlik olgusunun öncülleri iyice araştırılmıştır (Dewi & Riantoputra, 2019: 314). Söz konusu kavramı gerçek çalışma ortamında işgörenler üzerinde inceleyen sınırlı sayıda araştırma mevcut (örn: Hall vd., 2003; Hall, 2005; Hall vd., 2006; Hall vd., 2009; Hall & Ferris, 2011; Mero vd., 2014; Chen vd. 2016) olduğundan gelecekte yapılacak çalışmalarda söz konusu kavramın öncülleri, ardılları, aracı ve düzenleyici değişkenleriyle birlikte ele alınarak iş ortamlarında test edilmesi alanyazına katkı sağlayacaktır.

Bu araştırmada zaman ve bütçe kısıtları nedeniyle araştırmanın sadece Adana Eğitim ve Şehir Hastanesi'nde yapılması, veri toplanırken sadece anket yönteminin kullanılması, görüşme, gözlem ve mülakat gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanılmaması, araştırmanın elde edilen bulguların Türkiye' deki diğer Şehir Hastanelerine ya da diğer işletmelere genellenememesi araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Bu gerekçelerle ileride yapılacak çalışmalarda diğer illerdeki Şehir hastanelerinde veya farklı işletmelerde bireysel düzeyde hesap verebilirlik kavramına ilişkin veri toplanırken ve analiz edilirken nicel yöntemlerle birlikte nitel yöntemlerden de faydalanılması, literatüre katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir.

Kaynakça

- Aküzüm, C., Aslan, I., Pekgenç, Y. & Katenalp, B. (2018). Investigation of perceptions of teachers about their accountability levels according to various variables. International Social Sciences and Education Conference (ISSEC), 14-17 November, 215-228.
- Allen, A. L. (2003). Why privacy isn't everything: Feminist reflections on personal accountability. New York: Rowman & Littlefield.
- Alpar, R. (2016). Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlilik ve güvenilirlik-SPSS' de çözümlene adımları ile birlikte. Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altıparmak, Ö. (2019). Özel eğitim öğretmenlerinin hesap verebilirlik algılarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. İstanbul.
- Altuncu, Y. (2014). the study of mediation of political skill on the relationship between psychological collectivism and felt accountability through contextual and individual factors. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2012). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı. Geliştirilmiş 7. Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Ammeter, A. P., Douglas, C., Ferris, G. R., & Goka, H. (2004). A social relationship conceptualization of trust and accountability in organizations. *Human Resource Management Review*, 14(1), 47-65.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.
- Argon, T., Uylas, S. D., & Yerlikaya, S. (2015). Perceptions of teachers related accountability practices in Turkish national education system and organizational cynicism. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), 204–219.
- Arkan, S. (2011). İşyerinde kullanılan politik taktiklere yönelik olası bireysel önceller üzerine bir araştırma. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68), 52-71.
- Arslan Durmuş, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin idareye karşı hak arama durumlarına ve hesap verebilirlik düzeylerine ilişkin algıları. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Aslan, A. (2020). Örgütlerde Bireysel Düzeyde Hesap Verebilirliğin Öncülleri ve Ardılları. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Aslan, Ş. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Nicel karma nitel tasarımlar için bir rehber, 1. Baskı, Eğitim Kitapevi.
- Bahramirad, S. (2014). Adoption of sustainable agriculture practices: The role of accountability. Available At SSRN 2535498.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164-180.
- Bentley, J. R., Treadway, D. C., Williams, L. V., Gazdag, B. A., & Yang, J. (2017). The moderating effect of employee political skill on the link between perceptions of a victimizing work environment and job performance. *Frontiers In Psychology*, 8, 850.
- Breaux, D. M., Munyon, T. P., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2009). Politics as a moderator of the accountability—job satisfaction relationship: Evidence across three studies. *Journal of Management*, 35(2), 307-326.
- Breaux, D. M., Perrewé, P. L., Hall, A. T., Frink, D. D., & Hochwarter, W. A. (2008). Time to try a little tenderness? The detrimental effects of accountability when coupled with abusive supervision. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 111-122.
- Brown, L. D. (2007). Multiparty Social Action and Mutual Accountability. In A. Ebrahim & E. Weisband (Eds.), *Global Accountability and Moral Community*. (pp. 5-31), Cambridge: Cambridge University Press.
- Brown, T. A. (2006). Introduction to CFA. *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York, London: The Guilford Press.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258.
- Brunhart, A. D. (2013). The relationship between felt accountability and perceived overall organizational performance in federal agencies. Doctoral Dissertation, Walden University.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(4), 470-483.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming (Multivariate applications series)*. Second Edition, New York, London: Routledge Taylor & Francis Group.
- Chen, C. H. V., Yuan, M. L., Cheng, J. W., & Seifert, R. (2016). Linking transformational leadership and core self-evaluation to job performance: The mediating role of felt accountability. *The North American Journal of Economics and Finance*, 35, 234-246.
- Chou, C.-P., & Bentler, P. M. (1995). Estimates and tests in structural equation modeling. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 37–55), Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications, Inc.

- Cottrell, N. B. (1972). Social facilitation. In C. G. McClintock (Eds.), *Experimental Social Psychology*, New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Cummings, L. L., & Anton, R. J. (1990). The logical and appreciative dimensions of accountability. In S. Srivastva & D. L. Cooperrider (Eds.), *The jossey-bass management series. appreciative management and leadership: The power of positive thought and action in organizations* (pp. 257–286). Jossey-Bass.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyükoztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. 2. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Dai, Y. D., Hou, Y. H., Wang, C. H., Zhuang, W. L., & Liu, Y. C. (2020). TMX, social loafing, perceived accountability and OCB. *The Service Industries Journal*, 40(5-6), 394-414.
- Day, D. V., & Kilduff, M. (2003). Self-monitoring personality and work relationships. In Barrick, M.R. & Ryan, A. M. (Eds.), *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations* (Pp. 205–228), San Francisco, Ca: Jossey-Bass.
- De Cremer, D., Snyder, M., & Dewitte, S. (2001). The less I trust, the less I contribute (or not)? The effects of trust, accountability and self-monitoring in social dilemmas. *European Journal of Social Psychology*, 31(1), 93-107.
- Dewi, R. C., & Riantoputra, C. D. (2019). Felt accountability: The role of personality and organizational factors. *Journal of Management Development*, 38(4), 312-32.
- Dicke, L. A. (2002). Ensuring accountability in human services contracting: Can stewardship theory fill the bill?. *The American Review of Public Administration*, 32(4), 455-470.
- Dicke, L. A., & Ott, J. S. (2002). A test: Can stewardship theory serve as a second conceptual foundation for accountability methods in contracted human services?. *International Journal of Public Administration*, 25(4), 463-487.
- Doğan, D. (2015). *Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında hesap verebilirlik ve akademik özgürlük*, Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship theory or agency theory: CEO governance and shareholder returns. *Australian Journal of Management*, 16(1), 49-64.
- Donaldson, L., Davis, J. H. (1993). The need for theoretical coherence and intellectual rigour in corporate governance research: Reply to critics of Donaldson and Davis", *Australian Journal of Management*, 18(2), 213-225.
- Dose, J. J., & Klimoski, R. J. (1995). Doing the right thing in the workplace: Responsibility in the face of accountability. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 8(1), 35-56.
- Douglas, C., & Gardner, W. L. (2004), "Transition to self-directed work teams: Implications of transition time and self-monitoring for managers' use of influence tactics. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 47-65.
- Emanuel, E. J., & Emanuel, L. L. (1996). What is accountability in health care?. *Annals of Internal Medicine*, 124(2), 229-239.
- Erdağ, C. (2013). *Okullarda Hesap Verebilirlik Politikaları: Bir Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması*. Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Erdağ, C. (2020). Öğretmenlerin bireysel hesap verebilirlik eğilimlerinin bireysel ve kurumsal bağlam özellikleri açısından karşılaştırılması. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(21), 1-29.
- Erdağ, C., & Karadağ, E. (2017). Okul hesap verebilirliği modelleri: Bütüncül bir çözümleme. *İş Ahlakı Dergisi*, 10(2), 303-341.
- Erdogan, B. (2002). Antecedents and consequences of justice perceptions in performance appraisals. *Human Resource Management Review*, 12(4), 555-578.
- Erdogan, B., Sparrowe, R. T., Liden, R. C., & Dunegan, K. J. (2004). Implications of organizational exchanges for accountability theory. *Human Resource Management Review*, 14(1), 19-45.
- Eryılmaz, B., & Biricikoğlu, H. (2011). Kamu yönetiminde hesap verebilirlik ve etik. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 19-45.
- Fama, E. F. (1980). Agency problems and the theory of the firm. *Journal of Political Economy*, 88(2), 288-307.
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Separation of ownership and control. *The Journal of Law and Economics*, 26(2), 301-325.

- Ferris, G. R., Davidson, S. L. & Perrewé, P. L. (2005). *Political skill at work: Impact on work effectiveness*. First Edition, California: Davies-Black Publishing.
- Ferris, G. R., Dulebohn, J. H., Frink, D. D., George-Falvy, J., Mitchell, T. R., & Matthews, L. M. (1997). Job and organizational characteristics, accountability, and employee influence. *Journal of Managerial Issues*, 9(2), 162-175.
- Ferris, G. R., Dulebohn, J. H., Frink, D. D., George-Falvy, J., Mitchell, T. R., & Matthews, L. M. (2009). Job and organizational characteristics, accountability and employee influence. *Journal of Managerial Issues*, 21(4), 518-533.
- Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Buckley, M. R., Harrell-Cook, G., & Frink, D. D. (1999). Human resources management: Some new directions. *Journal of Management*, 25(3), 385-415.
- Ferris, G. R., Mitchell, T. R., Canavan, P. J., Frink, D. D., & Hopper, H. (1995). Accountability in human resource systems. In G. R. Ferris, S. D. Rosen, & D. T. Barnum (Eds.), *Handbook of human resource management* (pp. 175–196). Oxford, Uk: Blackwell.
- Ferris, G. R., Munyon, T. P., Basik, K., & Buckley, M. R. (2008). The performance evaluation context: social, emotional, cognitive, political, and relationship components. *Human Resource Management Review*, 18(3), 146-163.
- Ferris, G. R., Perrewé, P. L., Anthony, W. P., & Gilmore, D. C. (2000). Political skill at work. *Organizational Dynamics*, 28(4), 25-37.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126-152.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brouer, R. L., Douglas, C., & Lux, S. (2007). Political skill in organizations. *Journal of Management*, 33(3), 290-320.
- Ferris, G. R.; Treadway, D. C.; Broue, R. L. & Munyon, T. P. (2012). Political skill in the organizational sciences. In Ferris G. R., Treadway D. C. (Eds.), *Politics in organizations: Theory and research implications* (pp. 487–528), New York, Routledge/Taylor and Francis.
- Frink, D. D., & Ferris, G. R. (1998). Accountability, impression management, and goal setting in the performance evaluation process. *Human Relations*, 51(10), 1259-1283.
- Frink, D. D., & Ferris, G. R. (1999). The moderating effect of accountability on the conscientiousness-performance relationship. *Journal of Business and Psychology*, 13(4), 515–524.
- Frink, D. D., & Klimoski, R. J. (1998). Toward a theory of accountability in organizations and human resource management. In G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management*, (Vol. 16, pp. 1–51), Stamford, Ct: Elsevier Science/Jai Press.
- Frink, D. D., & Klimoski, R. J. (2004). Advancing accountability theory and practice: introduction to the human resource management review special edition. *Human Resource Management Review*, 14(1), 1-17.
- Gelfand, M. J., Nishii, L. H., & Raver, J. L. (2006). On the nature and importance of cultural tightness-looseness. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1225- 1244.
- Goodman, J. M., Evans, W. R., & Carson, C. M. (2011). Organizational politics and stress: perceived accountability as a coping mechanisms. *The Journal of Business Inquiry*, 10(1), 66-80.
- Green, M. C., Visser, P. S., & Tetlock, P. E. (2000). Coping with accountability cross-pressures: low-effort evasive tactics and high-effort quests for complex compromises. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(11), 1380-1391.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C. Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Seventh Ed., New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Hall, A. T. (2005). *Accountability in organizations: An examination of antecedents and consequences*. Doctoral Dissertation, The Florida State University, College of Business.
- Hall, A. T., & Ferris, G. R. (2011). Accountability and extra-role behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 23(2), 131-144.
- Hall, A. T., Blass, F. R., Ferris, G. R., & Massengale, R. (2004). Leader reputation and accountability in organizations: Implications for dysfunctional leader behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 515-536.

- Hall, A. T., Frink, D. D., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., & Bowen, M. G. (2003). Accountability in human resources management. In C. A. Schriesheim & L. Neider (Eds.), *New directions in human resource management* (pp. 29–63). Greenwich, Ct: Information Age Publishing.
- Hall, A. T., Royle, M. T., Brymer, R. A., Perrewé, P. L., Ferris, G. R., & Hochwarter, W. A. (2006). Relationships between felt accountability as a stressor and strain reactions: the neutralizing role of autonomy across two studies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 87-99.
- Hall, A. T., Zinko, R., Perryman, A. A., & Ferris, G. R. (2009). Organizational citizenship behavior and reputation: Mediators in the relationships between accountability and job performance and satisfaction. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 381-392.
- Hardiningsih, P., Udin, U., Masdjojo, G. N., Srimindarti, C. (2020). Does competency, commitment, and internal control influence accountability?. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(4), 223-233.
- Hisham, R. R. I. R., Palil, M. R., & Nowalid, W. A. W. M. (2016). Islamic leadership principles and accountability of Islamic insurance institutions: A PLS path modelling approach. *The International Journal of Accounting*, 1(1), 38-49.
- Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Gavin, M. B., Perrewé, P. L., Hall, A. T., & Frink, D. D. (2007). Political skill as neutralizer of felt accountability—Job tension effects on job performance ratings: A longitudinal investigation”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102(2), 226-239.
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., & Ferris, G. R. (2003). Accountability at work: An examination of antecedents and consequences”, Paper Presented at The Annual Meeting of The Society of Industrial and Organizational Psychology, Orlando, Fl.
- Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Hall, A. T., & Ferris, G. R. (2005). Negative affectivity as a moderator of the form and magnitude of the relationship between felt accountability and job tension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(5), 517-534.
- Huang, C. C., Wang, Y. M., Wu, T. W., & Wang, P. A. (2013). An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the moodle platform. *International Journal of Information and Education Technology*, 3(2), 217-221.
- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). Theory of the firm: Management behavior, agency costs and capital structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-60.
- Kalman, M., & Gedikoğlu, T. (2014). Okul yöneticilerinin hesap verebilirliği ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29-2), 115-128.
- Kandemir, A., & Akgün, N. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin hesap verebilirlik algıları ile yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranış düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(4), 1637-1653.
- Kantos, Z. E. (2010). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin görüşlerine göre kamu ve özel ilköğretim okulları için bir hesap verebilirlik modeli. *Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara*.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. 2nd Ed., New York: John Wiley.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (Post-Hoc) teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 51-64.
- Keay, A. (2017). Stewardship theory: Is board accountability necessary?. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1292-1314.
- Kettl, D. F. (2002). *The transformation of governance. Public administration for twenty-first century America*. Baltimore & London: Johns Hopkins University Press.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. 2nd Ed., Newyork: Guilford Publications.
- Laird, M. D., Perryman, A. A., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., & Zinko, R. (2009). The moderating effects of personal reputation on accountability-strain relationships. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 70-83.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation*. Second Edition, Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Lennox, R. D., & Wolfe, R. N. (1984). Revision of the self-monitoring scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(6), 1349-1364.

- Lerner, J. S., & Tetlock, P. E. (1999). Accounting for the effects of accountability. *Psychological Bulletin*, 125(2), 255-275.
- Mackey, J. D., Brees, J. R., Mcallister, C. P., Zorn, M. L., Martinko, M. J., & Harvey, P. (2018). Victim and culprit? The effects of entitlement and felt accountability on perceptions of abusive supervision and perpetration of workplace bullying. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 659-673.
- Mero, N. P., Guidice, R. M., & Werner, S. (2014). A field study of the antecedents and performance consequences of perceived accountability. *Journal of Management*, 40(6), 1627-1652.
- Mertler, C. A., & Vannatta Reinhart, R. (2017). *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation*. 6th ed. New York: Routledge Taylor & Francis.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Miller, J. S., & Cardy, R. L. (2000). Self-monitoring and performance appraisal: Rating outcomes in project teams. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(6), 609-626.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mintzberg, H. (1985). The organization as political arena. *Journal of Management Studies*, 22(2), 133-154.
- Oh, I. S., Charlier, S. D., Mount, M. K., & Berry, C. M. (2014). The two faces of high self-monitors: Chameleonic moderating effects of self-monitoring on the relationships between personality traits and counterproductive work behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 92-111.
- Ouchi, W. G. (1977). The relationship between organizational structure and organizational control. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 95-113.
- Özalp Türetgen, İ. & Cesur, S. (2006). Gözden geçirilmiş kendini ayarlama ölçeğinin güvenirlik ve geçerlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 9(17) 1-17.
- Pamukcu, F. (2014). *Resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin okulda hesap verebilirliğe ilişkin görüşleri (Altındağ ilçesi örneği)*. Yüksekisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Park, S. (2017). The effects of the leader-member exchange relationship on rater accountability: A conceptual approach. *Cogent Psychology*, 4(1), 1-11.
- Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations*. (Vol. 33). Marshfield, MA: Pitman.
- Powell, V. D. (2009). *Accountability in community corrections: A quantitative study examining the relationship among accountability perceptions and job performance in community correction officers*. Doctoral Dissertation, Capella University.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational behavior*. 17th Ed., United States: Pearson Education Limited.
- Roch, S. G., & Mcnall, L. A. (2007). An investigation of factors influencing accountability and performance ratings. *The Journal of Psychology*, 141(5), 499-524.
- Royle, M. T. (2013). Embeddedness: The nexus of learned needs, conscientiousness and informal accountability for others. *International Journal of Management and Marketing Research*, 6(1), 15-41.
- Royle, M. T. (2017). The mediating effect of felt accountability on the relationship between personality and job satisfaction. *International Journal of Management and Marketing Research*, 10(1), 19-44.
- Royle, M. T., & Fox, G. (2011). The relationship between psychological strain, self-regulation and informal accountability for others. *International Journal of Management and Marketing Research*, 4(1), 1-18.
- Royle, M. T., & Hall, A. T. (2012). The relationship between McClelland's theory of needs, feeling individually accountable and informal accountability for others. *International Journal of Management and Marketing Research*, 5(1), 21-42.
- Royle, M. T., Fox, G., & Hochwarter, W. A. (2009). The relationships between select situational and dispositional constructs and informal accountability for others. *International Journal of Management and Marketing Research*, 2(1), 113-133.
- Royle, M. T., Hall, A. T., Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., & Ferris, G. R. (2005). The interactive effects of accountability and job self-efficacy on organizational citizenship behavior and political behavior. *Organizational Analysis*, 13(1), 53-71.

- Royle, M. T., Hochwarter, W. A., & Hall, A. T. (2008). The mediating effect of informal accountability for others. *International Journal of Management and Marketing Research*, 1(1), 1-22.
- Rutkowski, K. A., & Steelman, L. A. (2005). Testing a path model for antecedents of accountability. *Journal of Management Development*, 24(5), 473-486.
- Salduz, E. (2013). Öğretmenlerin hesap verebilirliklerini öğrencilerin akademik başarıları açısından değerlendirmeleri. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Schillemans, T., & Busuioac, M. (2015). Predicting public sector accountability: From agency drift to forum drift. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(1), 191-215.
- Schlenker, B. R., & Weigold, M. F. (1989). Self-identification and accountability. In R. A. Giacalone & P. Rosenfeld (Eds.), *Impression management in the organization* (pp. 21-43). Hillsdale, Nj: Erlbaum.
- Schlenker, B. R., Britt, T. W., Pennington, J., Murphy, R., & Doherty, K. (1994). The triangle model of responsibility. *Psychological Review*, 101(4), 632-652.
- Seeley, E. A., & Gardner, W. L. (2006). Succeeding at self-control through a focus on others: the roles of social practice and accountability in self-regulation. In K. D. Vohs & E. J. Finkel (Eds.), *Self and relationships: Connecting intrapersonal and interpersonal processes* (pp. 407-425). Guilford Press.
- Sinclair, A. (1995). The chameleon of accountability: forms and discourses. *Accounting, Organizations and Society*, 20(2-3), 219-237.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. 6th ed., Boston: Pearson.
- Tetlock, P. E. (1983a). Accountability and complexity of thought. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(1), 74-83.
- Tetlock, P. E. (1983b). Accountability and perseverance of first impressions. *Social Psychology Quarterly*, 46(4), 285-292.
- Tetlock, P. E. (1985a). Accountability: The neglected social context of judgment and choice. *Research in Organizational Behavior*, 7(1), 297-332.
- Tetlock, P. E. (1985b). Accountability: A social check on the fundamental attribution error", *Social Psychology Quarterly*, 48(3), 227-236.
- Tetlock, P. E. (1992). The impact of accountability on judgment and choice: Toward a social contingency model. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25(3), 331-376.
- Tetlock, P. E. (2000). Cognitive biases and organizational correctives: Do both disease and cure depend on the politics of the beholder?. *Administrative Science Quarterly*, 45(2), 293-326.
- Tetlock, P. E., Vieider, F. M., Patil, S. V., & Grant, A. M. (2013). Accountability and ideology: When left looks right and right looks left. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 122(1), 22-35.
- Wang, X., Liao, J., Xia, D., & Chang, T. (2010). The impact of organizational justice on work performance. *International Journal of Manpower*, 31(6), 660-667.
- Wihler, A., Blickle, G., Ellen III, B. P., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2017). Personal initiative and job performance evaluations: Role of political skill in opportunity recognition and capitalization", *Journal of Management*, 43(5), 1388-1420.
- Wirawan, D. T. (2019). Social accountability process of Islamic boarding school: Case study of sidogiri pasuruan Islamic boarding school. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(1), 134-158.
- Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806-838.
- Yarnold, P. R., Mueser, K. T., & Lyons, J. S. (1988). Type A behavior, accountability, and work rate in small groups. *Journal of Research in Personality*, 22(3), 353-360.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.
- Yavaş, T. (2017). Kamu ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin hesap verebilirlik algılarının çok boyutlu incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Yazıcı, S. (2018). Kamu yönetiminde şeffaflık ve hesap verebilirliğin toplumsal algısı: Bir alan araştırması. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 6(14), 295-317.

Zajonc, R. B. (1965). Social Facilitation. *Science*, 149(3681), 269-274.

Extended Abstract

Aim and Scope

Although there is a widespread interest in the phenomenon of accountability in many areas of life, there has been no comprehensive psychological research about this concept (Lerner & Tetlock, 1999: 255). It has been determined that the psychological mechanisms examined at the individual level and stated as felt accountability are not taken into consideration (Hall, 2005: 2). The purpose of this research is to examine the impact of employees' self monitoring and political skill on the felt accountability and to investigate whether felt accountability differs according to demographic variables. The main questions of this research are determined that "Does political skill and self monitoring are antecedents of felt accountability?" and "Does felt accountability differ according to demographic attributes?"

Felt accountability refers to "an implicit or explicit expectation that one's decisions or actions will be subject to evaluation by some salient audience(s) (including self) with the belief that there exists the potential for one to receive either rewards or sanctions based on this expected evaluation" (Hall, 2005: 21). Ferris et al. (2005: 7; 2005: 127) define political skill as "the ability to understand other people in the workplace and the ability to use such knowledge to influence others to act in a ways that develops individual or organizational goals". Theory and research claim that politically skilled people, strategically choose the most appropriate influencing methods for specific contexts and then effectively apply such influence tactics as a style that achieves the interpersonal goal (Ferris et al., 2008: 159). In the study of Hochwarter et al. (2007) and Altuncu (2014), a positive relationship was observed between political skill and felt accountability. Self monitoring means to the extent to individuals monitor, observe, regulate and control themselves or appearance of they display in social settings and in creating and managing their interpersonal relationships (Day & Kilduff, 2003: 207). Individuals with high self-monitoring deliberately and strategically change their appearance and adjust their behaviors in order to improve their status and maximize their personal interests (Oh, Charlier, Mount & Berry, 2014: 95). It is thought that individuals with high level of self-monitoring can understand and interpret social cues from their environment concerning accountability so it is suggested that there is a positive relationship between individual's self-monitoring and felt accountability (Hall, 2005: 42). Some researchers found that felt accountability does not differ according to gender (Kalman and Gedikoğlu, 2014; Argon et., 2015; Doğan, 2015; Erdağ, 2020; Altıparmak, 2019), marital status (Arslan Durmuş, 2016; Yazıcı, 2018; Aküzüm et., 2018; Altıparmak, 2019), educational level (Kandemir and Akgün, 2019; Erdağ, 2020), the position of working as a manager or subordinate (Erdağ, 2013). On the other hand, some studies show that there is statistically significant differences in felt accountability according to gender (Salduz, 2013; Pamukçu, 2014; Arslan Durmuş, 2016; Erdağ and Karadağ, 2017; Yazıcı, 2018), education level (Pamukçu, 2014; Yazıcı, 2018), occupational group (Yazıcı, 2018), the position of working as a manager or subordinate (Yavaş, 2018), employment by the public or private sector (Altıparmak, 2019). In addition, Argon et al., (2015); Yavaş (2017) Altıparmak (2019) found that some dimensions of felt accountability differs according to educational level whereas the other dimensions of felt accountability does not differ according to educational level.

Methods

The data is obtained with the convenience and snowball sampling methods via survey from 863 employees working in Adana Training and City Hospital. In this research, normality analysis, reliability analysis, exploratory factor analysis, multicollinearity analysis, corelation analysis were performed with SPSS 18.00 program. On the other hand, confirmatory factor analysis and the hypotheses were tested with AMOS 23.00 program.

Findings

As a result of structural equation modeling, it is concluded that political skill and ability to modify self-presentation (only one dimension of self-monitoring) has a significant positive effect on felt accountability. Moreover, it is revealed that felt accountability does not differ according to gender, marital status and educational level. On the other hand, it differs depending on occupational group, the position of working as a manager or subordinate and employment by the public or private sector.

Conclusion

The result which is employees political skill positively affects felt accountability supports the results of Hochwarter et al., (2007) and Altuncu (2014). The other result which is self monitoring partially effects felt accountability is an evidence for Hall (2005: 42), who claims that there is a positive relationship between self-monitoring and felt accountability. In current

study, the conclusion that felt accountability does not differ according to gender supports the studies (Kalman & Gedikoğlu, 2014; Argon et al., 2015; Doğan, 2015; Erdağ, 2020; Altıparmak, 2019) in the literature. However, the result of this research does not support the studies (Salduz, 2013; Pamukçu, 2014; Arslan Durmuş, 2016; Erdağ & Karadağ, 2017; Yazıcı, 2018) which show significant differences in felt accountability according to gender. The conclusion that there are no statistically significant differences in felt accountability according to marital status is consistent with the results of Arslan Durmuş (2016); Yazıcı (2018), Aküzüm et al., (2018), Altıparmak (2019). The finding that felt accountability does not differ according to the educational situation consistent with the studies of Kandemir and Akgün (2019) and Erdağ (2020). On the other hand, in the present study, contrasting results were found with the studies (Pamukçu, 2014; Yazıcı, 2018), which concluded that there are significant differences in felt accountability scores according to education level. Moreover, Argon et al., (2015); Yavaş (2017); Altıparmak (2019) found that there were significant differences in some dimensions of felt accountability according to education level, while some dimensions were not differ according to edutional level, so these studies were partially supported. In this study, there is statistically significant differences in felt accountability according to employment by the public or private sector. This result is similar to the results of Altıparmak (2019). The findings which is felt accountability differs depend on occupational group is compatible with Yazıcı (2018). The result that felt accountability differs according to the position of working as a manager or subordinate is consistent with Yavaş (2017), however, it is not consistent with Erdağ (2013) results that working in a manager or subordinate position does not make a difference in the level of felt accountability.

To sum up, the results obtained in this study are consistent in terms of literature. Based on this research findings current research makes a significant contribution to felt accountability literature.