



*Cilt / Volume: 3, Sayı / Issue: 1, Sayfalar / Pages: 77-97*

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 11.03.2023

Accepted / Kabul: 11.04.2023

## KAMU LİDERLİK ÖLÇEĞİ KISA FORMUNUN TÜRKÇE'YE UYARLANMASI VE PSİKOMETRİK ANALİZLERİNİN YAPILMASI\*

Yusuf Taha OKAN<sup>1</sup>

Nihat GÜLTEKİN<sup>2</sup>

### Öz

Bu çalışmanın amacı, kamu kurumlarında çalışanların yöneticeleri ile ilgili düşüncelerini belirlemek için, Vogel, Reuber ve Vogel (2020) tarafından ölçek geliştirme basamaklarına uyularak geliştirilmiş olan ölçme aracını Türkçeye uyarlamaktır. Bu amaç doğrultusunda öncelikle ölçek uyarlama çalışmasının tüm basamakları dikkate alınmaya çalışılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu kamu kurumlarında çalışan bireyler meydana getirmektedir. Araştırmaya dahil edilen gruptan üç farklı zamanda veriler toplanmıştır. Her analiz için ayrıca veri toplanmıştır. İlk veri Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) için, 117 (%33,5) kadın ve 232 (%66,5) erkek çalışan olmak üzere toplam 349, ikinci veri Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) için, 84'ü (%35,9) kadın 150'si (%64,1) erkek olmak üzere toplam 234 ve üçüncü veri ise ölçüt geçerliliği için, 35 (%43,8) kadın ve 45 (%56,2) erkek olmak üzere 80 katılımcının verileri analizlerde kullanılmıştır. İlk yapılan analizde dört boyutlu ölçek yapısı ortaya çıkmıştır. Bu dört boyutlu analizi doğrulamak için yapılan analizde ise AFA neticesinde elde edilen sonuçlar doğrulanmıştır. Uyarlanan Kamu Liderliği Ölçeği Kısa Formu güvenilirliği için iç tutarlılık katsayısına bakılmıştır. Dört boyutlu olan ölçeğin Cronbach's Alpha alfa değeri hesap verebilirlik alt boyutu için  $\alpha = .893$ , kuralları uygulama alt boyutu için  $\alpha = .909$ , politik sadakat alt boyutu için  $\alpha = .856$  ve iletişim ağı alt boyutu için  $\alpha = .873$  kabul edilebilir düzeylerde bulunmuştur. Sonuç olarak uyarlama aşamalarında uygun analiz sonuçları elde edilmiş ve Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formu, Türkçeye kazandırılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kamu liderliği, Alturistik liderlik, Ölçek uyarlama.

**Jel Kodları:** M 12, L 32, C 42.

\* Bu çalışma, 12-15 Mayıs 2022 Tarihleri arasında Hitit Üniversitesinde düzenlenen 8. Hitit Öğrenci Kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir. Çalışanların Stres ve Kaygı Düzeyleri ile Özgüvenleri Arasındaki İlişkide Kamu Liderliğinin Moderatör Etkisinin İncelenmesi başlıklı tez'den üretilmiştir.

<sup>1</sup>Öğr. Gör., Harran Üniversitesi., [ytoken@harran.edu.tr](mailto:ytoken@harran.edu.tr) ,  <https://orcid.org/0000-0002-7513-9790>

<sup>2</sup>Prof. Dr., Harran Üniversitesi., [nigultekin@hotmail.com](mailto:nigultekin@hotmail.com) ,  <https://orcid.org/0000-0001-6692-1628>

\***Atıf/ Citation:** Okan, Y. T. & Gültekin, N. (2023). Kamu liderlik ölçeği kısa formunun türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik analizlerinin yapılması, *Dicle Akademi Dergisi*, 3(1), 77-97.



Bu makale [Creative Commons Attribution-NonCommercial License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) altında lisanslanmıştır



## **ADAPTATION OF THE PUBLIC LEADERSHIP SHORT FORM TO TURKISH AND PERFORMING PSYCHOMETRIC ANALYSIS**

### ***Abstract***

The aim of this study is to adapt the measurement tool developed by Vogel, Reuber and Vogel (2020) in accordance with the scale development steps to Turkish in order to determine the thoughts of the employees in public institutions about their managers. For this purpose, first of all, all the steps of the scale adaptation study were tried to be taken into account. The study group of the research consists of individuals working in public institutions. Data were collected from the group included in the study at three different times. Separate data were collected for each analysis. For the first data Exploratory Factor Analysis (EFA), a total of 349, 117 (33.5%) female and 232 (66.5%) male employees, for the second data Confirmatory Factor Analysis (CFA), a total of 234 (84 (35.9%) women and 150 (64.1%) men and the third data for criterion validity, the data of 80 participants, 35 (43.8%) female and 45 (56.2%) male, were used in the analysis. In the first analysis, a four-dimensional scale structure emerged. In the analysis performed to confirm this four-dimensional analysis, the results obtained as a result of EFA were confirmed. The internal consistency coefficient was checked for the reliability of the adapted Public Leadership Scale Short Form. The Cronbach's Alpha value of the four-dimensional scale is acceptable, with  $\alpha = .893$  for the accountability sub-dimension,  $\alpha = .909$  for the rule enforcement sub-dimension,  $\alpha = .856$  for the political loyalty sub-dimension, and  $\alpha = .873$  for the communication network sub-dimension. found. As a result, appropriate analysis results were obtained during the adaptation stages and the Public Leadership Scale Short Form was translated into Turkish.

**Keywords:** Public leadership, Altruistic leadership, Scale adaptation.

**Jel Codes:** M 12, L 32, C 42.

### **EXTENDED SUMMARY**

#### **Introduction**

Along with the transition from the traditional management approach to the modern management approach, the meanings attributed to leadership have changed. The importance of leadership in institutions has increased even more and leaders have begun to be seen as the locomotive power of change. Error has started to take place among the functions of management with the modern management approach. The management approach, which is listed as planning, organization, execution, coordination and control in the traditional management approach, is listed as planning, organization, leadership and control together with the modern management approach. This situation shows how important leadership is for institutions in today's modern management approaches. With leadership becoming so important in institutions, having leaders with strong qualifications and qualifications has started to be of great importance for institutions. The success of leaders depends on good and talented employees. Over time, there has been a change and transformation from an understanding that sees employees as a resource in institutions to an understanding that sees employees as an investment tool. The necessity of developing employees and increasing their individual performance has emerged. Realizing the necessity of this change, the leaders made the necessary efforts and efforts to develop their employees, value their ideas and increase their performance. Although the employees are equipped with good talents and abilities, when the institutions do not have a good leader, it is very low for the institutions to benefit from the talents and abilities of the employees. In today's information age, these organizations must be managed according to scientific criteria in order for organizations to lead the

society and achieve successful results. In this context, organizations should be managed by individuals who have scientific knowledge and scientific management understanding (Buluç, 1998, p.788).

### **Materials And Methods**

Vogel et al. (2020) Adapting the Public Leadership Scale Short Form into Turkish constitutes the main purpose of this study. Therefore, under this title, the stages of adaptation of the Short Public Leadership Scale to Turkish are presented in a certain order. For the scale adaptation, the necessary permission was obtained from the Social and Human Sciences Ethics Committee of Harran University on 09.06.2020.

This study, whose main purpose is the adaptation of the Public Leadership Scale Short Form into Turkish, is a scale adaptation research built on a descriptive survey design. The aim of descriptive research is to provide a clear definition for the target phenomenon. Büyüköztürk et al. (2019) stated that both scale development and scale adaptation are included in the descriptive research group.

In scale adaptation studies, if only confirmatory factor analysis is to be performed, data are collected twice by collecting data from more participants for scale adaptation and then from fewer participants for criterion validity. However, since exploratory factor analysis was also preferred in this study, data were collected three times, two of which were broad participation.

In the study of adapting the Public Leadership Scale Short Form into Turkish, two scales were used. The first scale is the Public Leadership Scale Short Form, which constitutes the purpose of this research. The other scale is the Altursitic Leadership Scale, which is used to validate the criterion validity of the adapted Public Leadership Scale Short Form.

### **Findings**

The results of the statistical analyzes of this study, which was carried out to test whether the Public Leadership Scale Short Form is suitable for Turkish culture, are included under this title. The findings regarding the adaptation, in which the general conditions of the scale adaptation were followed, are given in a certain order.

In order to test whether the measurement tool developed in a different culture is suitable for a new culture, certain standards must be met. The results of the validity analyzes of the Public Leadership Scale Short Form are presented.

Normally, it is sufficient to perform Confirmatory Factor Analysis (CFA) for an adapted measurement tool. However, performing Exploratory Factor Analysis (EFA) will increase the validity of the measurement tool. Therefore, both EFA and CFA were deemed more appropriate for the Public Leadership Scale Short Form, which was adapted into Turkish in this study. In this context, exploratory factor analysis was performed for the measurement tool in the first place.

The exploratory factor analysis results for the Public Leadership Scale Short Form show that the scale has four factors as in the original. It is seen that four factors explain the total variance at the rate of 81.9%. Büyüköztürk (2018) states that it is acceptable to explain the variance between 40% and 60% in Social Sciences. It is understood that the variance explained for the Short Public Leadership Scale is much higher.

When the KMO and Bartlett's test results for the Public Leadership Scale Short Form are examined, it is seen that the KMO sample adequacy value for the scale is .909. When the literature is examined, a KMO sample adequacy value above .900 indicates an excellent value (Tavşancıl, 2010). The value obtained for the Public Leadership Scale Short Form indicates that the KMO Sample adequacy test result is of excellent value. The value obtained for Bartlett's test was 2608,423 ( $p < .000$ ). From this situation, it is understood that multivariate and normally distributed data were used for scale adaptation.

As a result of the Exploratory Factor Analysis (EFA) conducted for the Short Form of the Public Leadership Scale, it was understood that the four-factor structure of the scale was confirmed as in the original version and the scale items had very high values (the lowest item load value was 0.683; the highest was 0.891). There is no reverse item in the scale. The total score obtained from the sub-dimensions of the scale gives the individual's score for that leadership type. At the same time, a total

score can be obtained for the scale. Confirmatory Factor Analysis (CFA), which is a kind of confirmation of the values obtained as a result of the EFA, is performed for construct validity.

The DFA diagram made for the Public Leadership Scale Short Form, as obtained from the EFA results made for the scale both in its original form and for the first stage of adaptation, was analyzed with its four-dimensional and 11-item structure by CFA and the model fit goodness values, which were deemed appropriate in the literature, were obtained ( $\chi^2/df=2.798$ ;  $p<.001$ ;  $RMSEA=0.072$ ;  $S-RMR=0.056$ ;  $NFI=0.961$ ;  $CFI=0.974$ ;  $GFI=0.944$ ;  $IFI=0.975$ ).

### **Conclusion and Recommendations**

Vogel et al. (2020), the short form of the Public Leadership Scale was translated into Turkish, provided that the scale items comply with the translation steps.

EFA (Exploratory Factor Analysis) and CFA (Confirmatory Factor Analysis) were conducted on different samples to test the construct validity of the scale regarding the scale items translated into Turkish. Explained variance (81.933%) obtained from EFA, KMO (.909) and Barlet's test results for data adequacy and distribution ( $\chi^2=2608.423$ ;  $p<.001$ ) and load values of items (.891 and .683) It is understood that the four-factor structure was confirmed as in its original form and the scale items had very high values. Similar results were found by Vogel et al. Thus, it is concluded that the adaptation made is similar to the original results.

When we look at the fit indices obtained from CFA in this study, it was concluded that it was at a good and acceptable level. ( $\chi^2/df=2.798$ ;  $p<.001$ ;  $RMSEA=0.072$ ;  $SRMR= 0.056$ ;  $NFI=0.961$ ;  $CFI=0.974$ ;  $GFI=0.944$ ;  $IFI=0.975$ ). As a result, the construct validity of the scale was provided according to the EFA and CFA results of the 11-item Public Leadership Scale Short Form, which was adapted into Turkish in this study. The altruistic leadership scale for criterion validity was used. According to the data obtained from 117 public employees, the relationship between altruistic leadership and the Public Leadership Scale Short Form was found to be significant. In this context, as a result of the relationship between altruistic leadership and public leadership, criterion validity was ensured in the Turkish version of the Public Leadership Scale Short Form. Considering the internal consistency coefficients for the reliability of the adapted Public Leadership Scale Short Form, it is understood from the analyzes that the internal consistency coefficients for each sub-dimension are above acceptable values. As a result, it can be said that the Public Leadership Scale Short Form, which was adapted based on the results of the EFA, CFA and Altruistic Leadership Scale used in validity, and the results of the reliability and internal consistency coefficient used, is a valid and reliable scale. Thus, this valuable Public Leadership Scale Short Form, which can be applied to employees, has been brought to the scientific literature.

### **Limitations and Recommendations**

Every researcher begins his research by taking into account and knowing various limitations when starting his research. Although the researchers made maximum efforts in this study, this study has several limitations in itself. In particular, researchers are working to minimize these existing limitations. Since the research is limited to those working in certain public institutions and reaching those working in other institutions requires a high level of effort and time, these places could not be reached. The data collected in the research were collected online, it will be useful to compare the research results by collecting the data face-to-face in future studies.

## **1. GİRİŞ**

Geleneksel yönetim anlayışından modern yönetim anlayışına geçmekle birlikte liderliğe yüklenen anlamlarda değişmiştir. Kurumlarda liderliğin önemi daha da artmış ve liderler değişimin lokomotif gücü olarak görülmeye başlanmıştır. Hata modern yönetim anlayışıyla birlikte yönetimin fonksiyonları arasında yer almaya başlamıştır. Geleneksel yönetim

anlayışında yer alan planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon ve kontrol şeklinde sıralanan yönetim anlayışı, modern yönetim anlayışıyla birlikte planlama, örgütleme, liderlik ve kontrol şeklinde sıralanmıştır. Bu durum da günümüz modern yönetim anlayışlarında liderliğin kurumlar için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Kurumlarda liderliğin bu kadar önemli hale gelmesiyle birlikte güçlü vasıf ve niteliklere sahip liderlere sahip olmak kurumlar için büyük önem arz etmeye başlamıştır. Liderlerin başarılı olmaları ise iyi ve yetenekli çalışanlara bağlıdır. Zamanla çalışanları kurumlarda bir kaynak olarak gören anlayıştan, çalışanları bir yatırım aracı olarak gören anlayışa doğru bir değişim ve dönüşüm yaşanmıştır. Çalışanların geliştirilmesi ve bireysel performanslarının artırılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu değişimin gerekliliğini fark eden liderler de çalışanlarını geliştirme, fikirlerine değer verme ve performanslarını artırmak için gerekli çaba ve gayretler sarf etmişlerdir. Her ne kadar çalışanlar iyi yetenek ve kabiliyetlerle donatılmış olsa da kurumlar iyi bir lidere sahip olmadıklarında çalışanların yetenek ve kabiliyetlerinden kurumların faydalanması oldukça düşük kalmaktadır. Günümüz bilgi çağında örgütlerin topluma öncülük etmesi ve başarılı neticeler elde edebilmesi için bu örgütlerin bilimsel kriterlere göre de yönetilmesi gerekir. Bu bağlamda örgütlerin bilimsel bilgi sahibi ve bilimsel yönetim anlayışına sahip bireyler tarafından yönetilmesi gerekmektedir (Buluç, 1998, s.788).

## **2. LİDERLİK KAVRAMI**

Yönetim alanına baktığımızda, liderliğin sosyal bilimcilerin ilgisini çok fazla çektiği ve bu araştırmacıların liderlik konusunda oldukça fazla araştırma yaptıklarını görmekteyiz. Ancak yapılan bunca araştırma ve çalışmalara rağmen liderlik halen gizemini koruyan bir konu olmaktadır. Bunun sebeplerine baktığımızda ise liderlik konusunda lider ne zaman ortaya çıkar, kişinin hangi özellikler, koşul ve yeteneklere sahip olması onu lider yapar, gibi sorular halen bunca araştırmaya rağmen tam olarak cevaplandırılmamıştır. Bu bağlamda her yer ve zamanda geçerli tek bir liderlik modelinin olduğunu söyleyemeyiz (Güney, 2020, s. 26). Lider ve liderlik kavramı her ne kadar gerek yapılan araştırmalarda gerek günlük hayatta kullanılıyor olsa da, bu kavramı sadece belirli sınırlar içerisinde tanımlamak o kadar da kolay olmamaktadır (Yukl, 2013, s.7). Liderlik kavramı ile alakalı yapılmış tanımlara baktığımızda bir kısmı şu şekildedir. Liderlik, belirli şartlar altında belirli kişisel ya da grupların hedeflerini gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve onları isteği doğrultusunda yönlendirmesi olarak ifade edilebilir (Barlı, 2010, s. 355). Liderlik, liderin yaptığı işlerle alakalı bir süreçtir. Lider ise, başkalarını belirli bir amacı gerçekleştirme doğrultusunda davranışa yönelten kişidir. Buna bağlı olarak liderlik sürecinin özünü, bir kimsenin başkalarını etkileyebilmesi meydana

getirmektedir (Ertürk, 1995, s.135). Liderlik, bir grup insanı belirlenmiş amaçlar doğrultusunda toplayabilme ve belirlenmiş bu amaçlara ulaşabilme yolunda eyleme geçirebilme bilgi ve kabiliyeti olarak ifade edilmiştir (Eren, 2012, s.415). Liderler takipçilerinin davranışlarını kendi istek ve arzuları doğrultusunda etkileyen ve bu etkileme eylemini de gerçekleştirirken onları aydınlatan, yol gösteren, öğreten, ayrıca ileriye gören, emir ve direktifler veren; beraber çalıştığı kişilerin ihtiyaç ve arzularını zamanında sezen kimselerdir (Bakan, 2008, s. 3). Liderlik, belirli bir insan grubunu, belirlenmiş olan amaçlar doğrultusunda toplayabilmek ve belirlenen amaçları gerçekleştirebilmek için onları harekete geçirmeye yönelik gerekli tecrübe, yetenek ve yeterliliğe sahip olmakla bağlantılı özelliklerin tamamıdır (Erkutlu, 2014, s.2). Liderlikten bahsedilebilmesi için, izleyicilerin olması gerekmektedir. Liderlik yapılacak, yönlendirilecek ve bunu benimseyecek şekilde yapacak bir izleyici grubu olmalıdır. Bunun aksine liderin tek başına olması bir anlam ifade etmemektedir (Özsalmanlı, 2005, s.143).

$$\text{Liderlik} = f(\text{Lider, İzleyiciler, Koşullar})$$

Liderlik sürecinin esasına baktığımızda, bu süreci bir kişinin başkalarını etkileyebilmesi meydana getirmektedir. Liderlik sürecine bakıldığında, lider, izleyiciler ve koşullar arasındaki ilişkilerden oluşan oldukça karmaşık bir süreç olduğu görülmektedir (Koçel, 2018, s. 586-592). Lider izleyicilerini motive etmeli, rehberlik yapmalı ve verilen direktifleri yerine getirebilmeleri için uygun çalışma şartları oluşturması gerekir (Yukl, 2018, s. 29). Sosyal bir varlık olmasından dolayı insanoğlunun belirli bir grupta hayatını sürdürme zorunluluğu bulunmaktadır. Her grubun da kendine özgü amaç ve hedefleri olmaktadır. Grup üyeleri grupta var olan bu amaç ve hedefleri gerçekleştirebilecek yetenek ve kabiliyetle donatılmış bir lidere ihtiyaç duymaktadırlar.

### **3. KAMU LİDERLİĞİ**

Kamu Liderliği, bir kişinin bir kamu görevini üstlendiği ve bir bütün olarak topluma hizmet ve rehberlik ettiği bir rol olarak tanımlanmaktadır. İki ya da daha fazla bireyi aynı anda etkileyerek belirli davranışlara yönlendirebilme yetenek ve kabiliyetini ifade etmektedir. Bu yetenek ve kabiliyetlerin başında vizyon belirleyebilme, organize edebilme, diğer kişileri güçlendirebilme ve sorunlara çözüm önerebilme gelmektedir (Koçel, 2018). Kamu yöneticisi, yönetim faaliyetlerini yerine getirirken bunların hukuka, anayasa ve diğer yasalara uygun olacak bir biçimde yerine getirebilecek çok yönlü bir kişilik yapısına sahip olması gerekmektedir. Kamu yöneticisine baktığımızda, kamudaki gücü kullanarak birden fazla kişinin iş planını yapan, örgütlendiren, elde var olan kaynakları belirlenmiş olan amacı gerçekleştirmeye yönelik yönlendiren ve yönelten, birçok etkinliği koordine eden, yapılanları denetleyen ve tüm bunları



yaparken aynı zamanda yasalarda belirlenmiş çerçeveye ve siyasi çevreyi de dikkate alan kişidir (Canman, 1995, s.93).

Van Wart (2013) Kamu liderliğinin olası tanımlarını şu şekilde yapmıştır.

- Kamu liderliği, yetkilendirilmiş süreçlerin gerektirdiği sonuçların verimli, etkin ve yasalara bir şekilde sağlanması sürecidir
- Kamu liderliği, sonuçları sağlayan izleyicileri geliştirme ve destekleme sürecidir.
- Kamu liderliği, organizasyonu çevresiyle, özellikle gerekli makro düzeydeki değişiklikleri gerekli hale getirme ve kültürü uygun şekilde yeniden düzenleme sürecidir.
- Kamu liderliğinin kilit unsuru, hizmet odağıdır.

Kamu liderliği, teknik performans, takipçilere dahili yönlendirme, harici organizasyonel yönlendirme sağlamanın bir bileşimidir - tümü kamu hizmeti odaklıdır (Van Wart, 2013, s.221).

### 3.1. Kamu Liderliğinin Boyutları

Kamu yönetimi özelinde, kamu liderliği konusunda doğrudan olmasa da dolaylı olarak temas eden çalışmaların olduğu bilinmektedir (Fernandez 2005; Wright, Moynihan & Pandey 2011; Jacobsen & Andersen 2015). Bununla birlikte diğer liderlik alanlarıyla kıyaslandığında kamu liderliği ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir (Tummers & Knies, 2016). Benzer bir ifadeyi Hansen ve Villadsen de (2010, s. 247) kullanmaktadırlar. Onlara göre kamu liderlik teorisi araştırmalarda gereken önemi görmemektedir. Van Wart (2013, s. 538) her ne kadar kamu liderliği ile ilgili çalışmalar yapılıyor olsa da ortak bir bütünden bahsetmenin mümkün olmadığını belirtmiştir. Vogel ve Masal (2014, s. 15) ise kamu liderliği çalışmalarında daha çok liderlik vurgusunun yapıldığını ve dolayısıyla kamusal alanın gözden kaçırıldığı noktasına dikkat çekmişlerdir. Bu noktada Rainey (2014, s. 364) bazı hususlara dikkat çekmektedir: Hemen hemen herkes, tüm yöneticilerin çok benzer görev ve zorluklarla karşı karşıya olduğu önermesini kabul etse de, ortak bir noktada birleşme noktasında fikir birliği söz konusu değildir. Ancak literatürün genel olarak kamu liderlerinin, kamu, toplum ve medyaya karşı hesap verebilir olmalarını (Bovens, 2007), kamudaki kural ve düzenlemeleri uygulamak zorunda olduklarını (Hill & Hupe 2009), bazen kişisel maliyetlere yol açsa da siyasal sadakat gösterdiklerini (Gailmard & Patty 2012) ve geniş bir iletişim ağına sahip oldukları (Klijn & Koppenjan 2012) noktalarda konumlandıkları görülmektedir. Hiç şüphesiz kamu liderliği birçok boyutu olan ve oldukça geniş kapsamlı bir alana sahiptir. Ancak alan yazında özellikle kamu liderliğinin dört boyutu üzerinde durulduğu görülmektedir (Vogel

vd. 2020). Dolayısıyla kamu liderliğinin dört boyutunun ele alınıp incelenmesi daha doğru olacaktır.

**Tablo 1.** Kamu Liderliğinin Dört Boyutu

Kamu liderinin rolü	Tanım: Liderler ...	Yüksek puan örneği
<b>Hesap verebilirlik liderliği</b>	... çalışanları eylemlerini haklı çıkarmaya ve paydaşlara açıklamaya teşvik eder.	Bir kamu lideri, çalışanlarını bir vatandaşa neden sosyal yardım sağlamadıklarını söylemeye teşvik eder.
<b>Kuralları Uygulama</b>	... çalışanlarını hükümet kurallarına ve düzenlemelerine uygun hareket etmeye teşvik eder.	Öğretmenlerine, yaklaşmakta olan öğrenci testleri ile birlikte gelen yönetmeliklere tam olarak uymaları gerektiğini vurgulayan bir okul lideri.
<b>Politik Sadakat</b>	Bir lider, çalışanlarını, kendileri için maliyetli olsa bile, eylemlerini hükümet politikalarının çıkarlarıyla uyumlu hale getirmeye teşvik eder.	Bir genel müdür, bakanlığının memurlarını, kendisi ve çalışanları eksiklikler görse bile, Bakanın siyasi kararlarını uygulamaya koymaları konusunda teşvik eder.
<b>İletişim Ağı</b>	... çalışanlarını ilgili paydaşlarla aktif olarak bağlantı kurmaya teşvik eder.	Belediyedeki bir yönetici, çalışanlarını yeni bağlantılar kurmak için şehirdeki küçük ve orta ölçekli işletmeler için çeşitli konferanslara ve toplantılara katılmaya teşvik eder.

**Kaynak:** Tummers, L. & Knies, E. (2016). Measuring public leadership: Developing scales for four key public leadership roles. *Public Administration*, 94(2), 433-451.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere kamu liderliğinin dört alt boyutu olduğu görülmektedir.

#### 4. GEREÇ VE YÖNTEM

Vogel vd. (2020) tarafından geliştirilen Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formunun Türkçeye uyarlamak bu çalışmanın asıl amacını meydana getirmektedir. Dolayısıyla bu başlık altında Kısa Kamu Liderlik Ölçeğinin Türkçeye uyarlama aşamaları belli bir düzen içerisinde sunulmaktadır. Ölçek uyarlaması için, Harran Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan 09.06.2020 tarihinde gerekli izin alınmıştır.

##### 4.1. Araştırmanın Deseni



Temel amacı Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formunun Türkçeye uyarlanması olan bu çalışma betimsel tarama deseni üzerine inşa edilmiş ölçek uyarlama araştırmasıdır. Betimsel araştırmalarda gaye hedef olgu için net bir tanımlamanın yapılabilmesini sağlamaktır. Büyüköztürk vd. (2019) gerek ölçek geliştirmenin ve gerek ölçek uyarlamanın betimsel araştırmalar grubunda yer aldığını belirtmişlerdir.

#### **4.2. Örneklem Grubu**

Ölçek uyarlama çalışmalarında eğer sadece doğrulayıcı faktör analizi yapılacaksa, ölçek uyarlama için daha fazla sayıda katılımcıdan ve akabinde ölçüt geçerliği için ise daha az katılımcıdan veri toplanmak suretiyle iki defa veri toplama yoluna gidilmektedir. Ancak bu araştırmada ayrıca Açımlayıcı faktör analizi de tercih edildiğinden ikisi geniş katılımlı olmak üzere üç defa veri toplanmıştır. Öncelikle Açımlayıcı faktör analizi için katılımcılardan veri toplama yoluna gidilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi için 117 kadın (%33,5) ve 232 erkek (%66,5) olmak üzere 349 kamu personelinden veri toplanmıştır. Daha sonra Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) için, 84'ü (%35,9) kadın 150'si (%64,1) erkek olmak üzere toplam 234 katılımcıdan veri toplanmıştır. Aynı şekilde uyarlaması yapılan ölçeğin daha önce geçerlik ve güvenirlik analizi yapılmış olan benzer ölçeklerle olan ilişkisini belirlemek amacıyla ölçüt geçerliği için 35 (%43,8) kadın ve 45 (%56,2) erkek olmak üzere 80 katılımcıdan veri toplanmıştır. Veriler kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır.

#### **4.3. İzin ve Çeviri Çalışması**

Kısa Kamu Liderlik Ölçeğinin Türkçeye uyarlamasını yapmak için öncelikle ölçeği geliştiren yazarlardan Dominik Vogel ile iletişime geçilmiş ve gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra uyarlaması yapılacak ölçek için genel çeviri basamakları dikkate alınmıştır. Bazı araştırmacılar ölçek uyarlamada çeviri basamaklarını belli sıralar dâhilinde açıklamışlardır (Brislin vd. 1973; Cha, Kim, & Erlen, 2007; Okan & Okan, 2021).



**Şekil 1.** Ölçek Uyarlama İçin Çeviri Basamakları

Yukarıdaki şekilde çeviri ölçek uyarlama çalışması için genel basamaklar gösterilmektedir. İlk basamak olarak orijinal dildeki maddelerin hedef dile çevirisi yapılmıştır. Bunun için orijinal dile hâkim beş uzmandan çeviri için yardım isteğinde bulunulmuş ve bu beş uzmanın yardımıyla hedef dile çeviriler uzmanlarca yapılmıştır. İkinci basamak olan Çeviri değerlendirme basamağında ise, yabancı diller yüksek okulunda görevli iki uzmandan yardım istenmiş ve bu uzmanlar her bir çeviriyi detaylı bir şekilde inceleyerek gerekli değerlendirmeleri yapmışlardır. Bu değerlendirmede birçok boyutu ele alan oldukça kapsamlı analizler yapılmıştır. Gerek çevirilerin anlaşılabilirliği gerek hedef kültüre uygunluk durumu ve gerek dil yapısı noktasında incelemeler yapılmıştır. Maddeler üzerinde ittifak sağlandıktan sonra yine yabancı dil bilgisine hâkim iki uzman tarafından maddeler orijinal dile geri çeviri sürecine tabi tutulmuştur. Çeviriden sonra gerek Türkçeye çeviri süreci ve gerek geri çeviri süreci oldukça kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve nihayetinde ortak fikir birliğine varılmıştır. Bu aşamadan sonra hem ölçek uyarlama basamaklarına hâkim hem de dil becerisine hâkim iki uzmandan her iki çeviri için akademik ve dilsel inceleme yapılması noktasında yardım talebinde bulunulmuştur. İki uzmanın olurları ile birlikte maddelerin uygulanabilir nihai hali ortaya çıkmıştır.

#### **4.4. Veri Toplama Araçları**

Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formunu Türkçeye uyarlama çalışmasında iki ölçek kullanılmıştır. Birinci ölçek bu araştırmamızın amacını oluşturan Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formudur. Diğer

ölçek ise uyarlanan Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formunun ölçüt geçerliğini yapmak için kullanılan Alturistik Liderlik Ölçeğidir.

#### 4.5. Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formu

Vogel vd. (2020) tarafından geliştirilen, 11 madde ve 4 alt boyuttan oluşan Kısa Kamu Liderlik Ölçeği ile kamu liderliğinin dört boyutu puanlanabilmektedir. Her bir boyuttan alınan puan katılımcının o alt boyut ile ilgili puanını vermektedir. Aynı zamanda ölçeğin toplam puanı da alınabilmektedir. Ölçekte ters kodlanan herhangi bir madde bulunmamaktadır.

#### 4.6. Alturistik Liderlik Ölçeği

Zheltoukhova (2016) tarafından geliştirilen ve Çakmak vd. (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan Alturistik Liderlik Ölçeği orijinalinde dokuz madde ve iki alt boyuttan oluşurken, Türkçeye uyarlaması yapılan ölçek tek boyutlu ve sekiz maddeden oluşmaktadır. Ölçek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin sekiz maddeli yapısı doğrulanmış ve uyum iyilik değerlerinin kabul edilebilir değerler arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $\chi^2/sd=2,027$ ; RMSEA=0,069; GFI=0,967; AGFI=0,922; CFI=0,987; NFI= 0,975; TLI=0,976 ve IFI=0,987). Ölçek için yapılan Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı hesaplanmasında güvenilirlik katsayısının 0.927 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tüm bu sonuçlar sekiz maddeli Alturistik Liderlik Ölçeğinin yeterli geçerlik ve güvenilirlik değerlerine sahip olduğunu göstermektedir.

#### 4.7. İstatistik Araçları

Bu araştırma için toplanan verilerin istatistiksel olarak analiz edilebilmesi için SPSS 25 ve AMOS 24 Paket programları kullanılmıştır. SPSS 25 Paket Programı ile Açıklayıcı faktör analizi, Cronbach Alpha iç tutarlık katsayı analizi, Pearson korelasyon analizi ve diğer betimsel istatistiksel analizler yapılmıştır. AMOS 24 Paket Programı ile de doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu kapsamda ölçek için gerekli geçerlik ve güvenilirlik analizleri, bilimsel araştırma basamakları dikkate alınarak yapılmıştır.

### 5. BULGULAR

Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formunun Türk kültürüne uygun olup olmadığını test etmek amacıyla yürütülen bu çalışmaya ilişkin istatistiksel analizlerin sonucu bu başlık altında yer almaktadır. Ölçek uyarlamasının genel koşullarının izlendiği uyarlamaya ilişkin bulgular belli bir sıra dâhilinde verilmiştir.

#### 5.1. Geçerlilik

Farklı bir kültürde geliştirilmiş olan ölçme aracının yeni bir kültüre uygun olup olmadığını test etmek için belli standartların sağlanması gerekmektedir. Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formu geçerlik analizleri ile ilgili sonuçlar sunulmuştur.

## 5.2. Yapı Geçerliliği

Normalde uyarlanan bir ölçme aracı için Doğrulayıcı Faktör Analizinin (DFA) yapılması yeterlidir. Ancak Açımlayıcı Faktör Analizinin (AFA) yapılması ölçme aracının geçerliğini artıracaktır. Bu yüzden bu araştırmada Türkçeye uyarlaması yapılan Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formu için hem AFA hem de DFA yapılması daha uygun görülmüştür. Bu kapsamda ilk etapta ölçme aracı için Açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

**Tablo 2.** AFA Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formuna İlişkin Açıklanan Varyans

Faktörler	Başlangıç Özdeğerleri			Toplam Faktör Yük Değerleri		
	Toplam	%	Kümülatif %	Toplam	%	Kümülatif %
1.Hesap Verebilirlik	6,103	55,482	55,482	6,103	55,482	55,482
2.Kuralları Uygulama	1,863	12,389	67,871	1,363	12,389	67,871
3.Politik Sadakat	1,242	7,655	75,526	,842	7,655	75,526
4.İletişim Ağı	1,012	6,407	81,933	,705	6,407	81,933

Yukarıdaki tabloya bakıldığında Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formu için yapılan Açımlayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin orijinalindeki gibi dört faktörlü olduğunu göstermektedir. Dört faktörün toplam varyansı %81,9 oranında açıkladığı görülmektedir. Büyüköztürk (2018) Sosyal Bilimlerde varyansın %40 ile %60 arasında açıklanmış olmasının kabul edilebilir olduğunu belirtmektedir. Kısa Kamu Liderlik Ölçeği için açıklanan varyansın çok daha yüksek olduğu tablodan anlaşılmaktadır.

**Tablo 3.** KMO ve Bartlett's Testi Değerleri

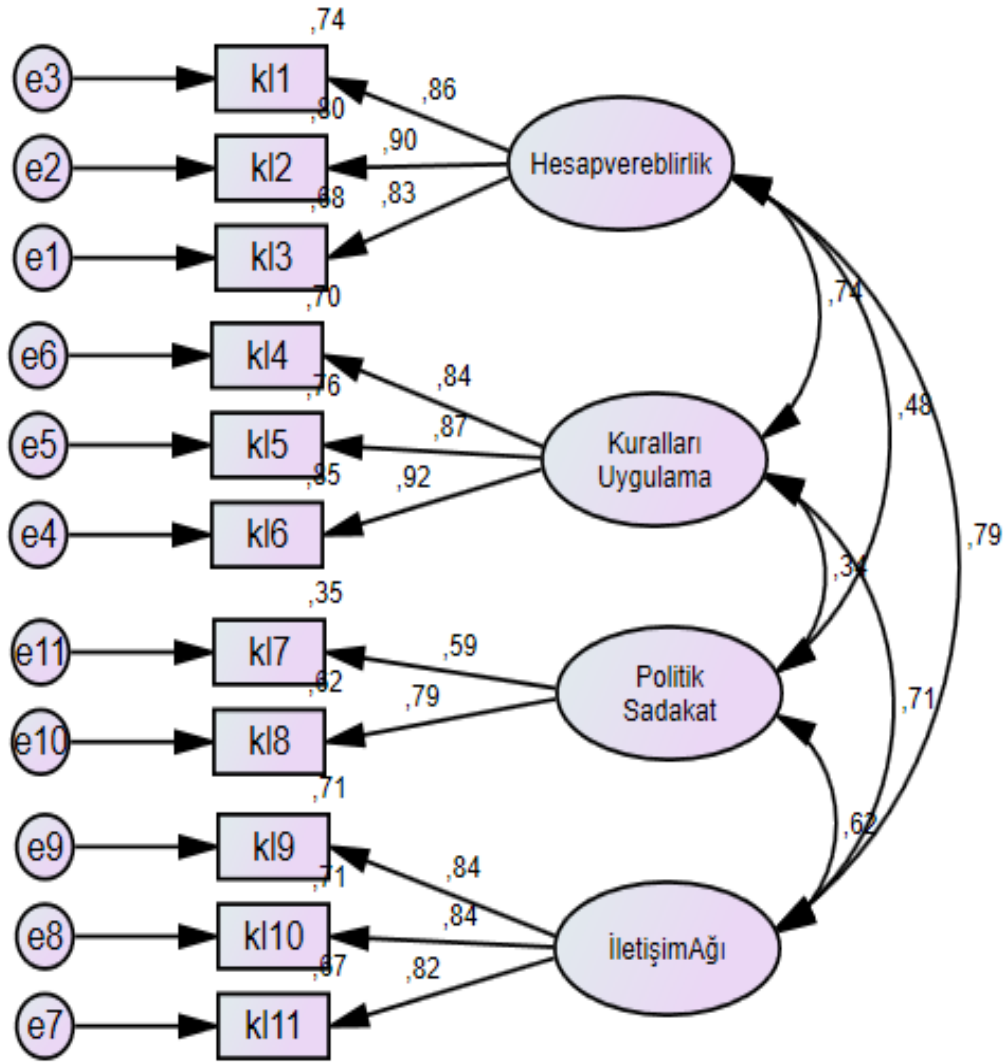
<b>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği</b>		,909
<b>Bartlett's Test of Sphericity</b>	<b>Ki-kare Değeri</b>	2608,423
	<b>S.Derecesi</b>	55
	<b>P</b>	,000

Kamu Liderliği Ölçeği Kısa Formu için yapılan KMO ve Bartlett's testi sonuçlarının gösterildiği Tablo 2 incelendiğinde ölçek için KMO örneklem yeterliliği değerinin .909 olduğu görülmektedir. Alan yazın incelendiğinde KMO örneklem yeterliliği değerinin .900 üstü olması mükemmel değeri belirtmektedir (Tavşancıl, 2010). Bununla birlikte .60 ve .70 değerlerinin vasat, .80 ve üstünün ise oldukça iyi olduğu da yine alan yazında bilinmektedir. Kamu Liderliği Ölçeği Kısa Formu için elde edilen değer KMO Örneklem yeterliliği testi sonucunun mükemmel değerde olduğunu göstermektedir. Bartlett's testi için elde edilen değer ise, 2608,423 ( $p < .000$ ) şeklinde elde edilmiştir. Bu durumdan ölçek uyarlama için çok değişkenli ve normal bir şekilde dağılan verilerin kullanıldığı anlaşılmaktadır.

**Tablo 4.** Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formu Maddelerinin Yük Değerleri

<b>Maddeler</b>	<b>Hesap verebilirlik</b>	<b>Kuralları Uygulama</b>	<b>Politik Sadakat</b>	<b>İletişim Ağı</b>
M1	,830			
M2	,824			
M3	,683			
M4		,847		
M5		,848		
M6		,824		
M7			,891	
M8			,727	
M9				,738
M10				,725
M11				,814

Kamu Liderliği Ölçeği Kısa Formu için yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda ölçeğin orijinal halindeki gibi dört faktörlü yapısının doğrulandığı ve ölçek maddelerinin oldukça yüksek değerlere sahip olduğu anlaşılmaktadır (en düşük madde yük değeri 0,683; en yüksek ise 0,891). Ölçekte herhangi bir ters madde bulunmamaktadır. Ölçek alt boyutlarından elde edilen toplam puan kişinin o liderlik türüyle ilgili puanını vermektedir. Aynı zamanda ölçek için toplam puan da alınabilmektedir. Yapılan AFA sonucunda elde edilen değerlerin bir nevi teyidi doğrulanması mahiyetinde olan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ise yapı geçerliği için yapılmaktadır. Buna ilişkin elde edilen sonuçlar görülmektedir.



Şekil 2. Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formu İçin Yapılan DFA Path Diyagramı

Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formu için yapılan DFA diyagramı yukarıdaki şekilde görülmektedir. Ölçeğin gerek orijinal halinde ve gerekse uyarılmanın ilk aşaması için yapılan AFA sonuçlarından da elde edildiği gibi dört boyutlu ve 11 maddeli yapısı DFA ile analize tabi



tutulmuş ve alan yazında uygun görülen model uyum iyilik değerleri elde edilmiştir ( $X^2/df=2.798$ ;  $p<.001$ ;  $RMSEA=0.072$ ;  $S-RMR=0.056$ ;  $NFI=0.961$ ;  $CFI=0.974$ ;  $GFI=0.944$ ;  $IFI=0.975$ ). Buna ilişkin sonuçlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

**Tablo 5.** Standart Uyum İyiliği Ölçütleri ve Araştırma Sonuçlarının Karşılaştırılması  
(Schermelleh-Engel vd., 2003; Ekşi vd., 2018)

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırmada Elde Edilen Uyum Değerleri
$X^2/df$	$0 \leq x^2/df \leq 2$	$2 \leq x^2/df \leq 3$	2.798
<b>RMSEA</b>	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.072
<b>SRMR</b>	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	0.056
<b>NFI</b>	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0.961
<b>CFI</b>	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0.974
<b>GFI</b>	$0.90 \leq GFI \leq 1.00$	$0.85 \leq GFI \leq 0.90$	0.944
<b>IFI</b>	$0.90 < RFI < 1.00$	$0.85 < RFI < 0.90$	0.975

### 5.3. Ölçeğe İlişkin Ölçüt Geçerliliği

Kısa Kamu Liderlik Ölçeğinin ölçüt geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla Alturistik Liderlik Ölçeği toplamda 117 kamu çalışanına uygulanmıştır. Alturistik Liderlik Ölçeğinin kullanılış amacı, kavramların birbirlerine olan benzerlikleridir. Bu ölçekler arası ilişkilere ait veriler altta yer alan tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 6.** Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formu Puanları Arasındaki İlişki

Değişkenler	1	2	3	4	5
1. Hesap verebilirlik	1	,679**	,359**	,721**	,626**
2. Kuralları Uygulama	,679**	1	,285**	,630**	,605**
3. Politik Sadakat	,359**	,285**	1	,486**	,439**
4. İletişim Ağı	,721**	,630**	,486**	1	,690**
5. Alturistik Liderlik	,626**	,605**	,439**	,690**	1

\*\* $P < .001$

Yapılan analizler neticesinde, Alturistik liderlik ölçeği ile kısa kamu liderlik ölçeği alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki söz konusudur ( $r_1=.626$ ;  $r_2=.605$ ;  $r_3=.439$ ;  $r_4=.690$ ;  $p<.001$ ). Bu sonuç Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formunun geçerliği açısından oldukça önemli bir sonucu göstermektedir.

#### 5.4. Güvenirlilik

Ölçek güvenirliliğini hesaplamak için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) iç tutarlılık katsayılarına bakılmış olup, bunlara ilişkin bulgular bu başlık altında sunulmuştur.

**Tablo 7.** Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formu İç Tutarlılık Katsayısı

Ölçek	Cronbach's Alpha Değeri
Hesap verebilirlik	.893
Kuralları Uygulama	.909
Politik Sadakat	.856
İletişim Ağı	.873

Tabloya bakıldığında, Kısa Kamu Liderlik Ölçeği (KKLÖ) için iç tutarlılık katsayı Cronbach's Alpha değeri; Hesap verebilirlik için=.893; kuralları uygulama için=.909; politik sadakat için=.856 ve iletişim ağı için=.873 şeklinde bulunmuştur. Sosyal Bilimlerde genel olarak kabul edilen alfa değeri 0,70 ve üstü olmasıdır (Büyüköztürk, 2015). Bu durum Kısa Kamu Liderlik Ölçeği maddelerinin Türkçeye uyarlanmasının güvenilirlik noktasında iyi bir değere sahip olduğunu göstermektedir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Vogel vd. (2020) tarafından geliştirilen Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formunun Türkçeye kazandırılması için, ölçek maddeleri çeviri basamaklarına uymak kaydıyla Türkçeye çevirisi sağlanmıştır. Bu bağlamda Kısa Kamu Liderlik Ölçeğinin Türkçeye uyarlama aşamaları belli bir düzen içerisinde sunulmaktadır. Çeviri süreci çift yönlü bir süreç olmalıdır. Yani çeviriyi yaparken asıl dilden hedef dile çevirisi yapılan maddelerin tekrar asıl dile çevirisi yapılmalı ve bu basamakların alanında uzmanlar tarafından yapılması gerekmektedir. Aynı zamanda bu çeviri basamaklarını gerçekleştirme sürecinde ölçeğin uyarlanacağı kültüre hâkim uzmanlarca da maddelerin incelenmesi gerekmektedir. Bu yüzden de ölçek uyarlamaya ilişkin çalışmalar yapılırken, uyarlama sürecinde ölçek maddelerinin orijinal anlamlarına bağlı kalınması,

bilhassa kavramlar arasında belirli bir uyumun olması ve hedef olarak belirlenen grup için uygunluğuna dikkat edilmesi gerektiği belirtilmektedir (Borsa vd. 2013: Deniz. 2007). Kısa Kamu Liderliği Ölçeği Kısa Forumu'nun (KKLÖKF) Türkçeye uyarlama çalışması yapılırken azami derecede bu hususların göz önünde bulundurulmasına dikkat edilmiştir.

Türkçeye çevirisi yapılan ölçek maddelerine ilişkin ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için farklı örneklemeler üzerinden AFA (Açımlayıcı Faktör Analizi) ve DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) yapılmıştır. AFA'dan elde edilen açıklanan varyans (%81,933), veri yeterliliği ve dağılımına yönelik KMO (.909) ve Barlet's test sonuçları ( $X^2=2608,423$ ;  $p<,001$ ) ve maddelerin yük değerleri (.891 ile .683) ölçeğin orijinal halindeki gibi dört faktörlü yapısının doğrulandığı ve ölçek maddelerinin oldukça yüksek değerlere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Benzer sonuç Vogel ve arkadaşları tarafından da bulunmuştur. Böylece yapılan uyarlamanın orijinal sonuçlarla benzerlik gösterdiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmada DFA'dan elde edilen uyum indekslerine baktığımızda, iyi ve kabul edilebilir düzeyde olduğunu sonucu çıkmıştır. ( $X^2/df=2.798$ ;  $p<.001$ ; RMSEA=0.072; SRMR= 0.056; NFI=0.961; CFI=0.974; GFI=0.944; IFI=0.975). Sonuç olarak bu çalışmada Türkçeye uyarlaması yapılan 11 maddelik Kamu Liderliği Ölçeği Kısa Formunun AFA ve DFA sonuçlarına göre ölçeğin yapı geçerliliği sağlanmıştır. Ölçüt geçerliliğine ilişkin alturistik liderlik ölçeği kullanılmıştır. 117 kamu çalışanından elde edilen verilere göre alturistik liderlik ile Kamu Liderliği Ölçeği Kısa Formu arasındaki ilişki anlamlı bir şekilde çıkmıştır. Bu bağlamda alturistik liderlik ile kamu liderliği arasında elde edilen ilişki sonucunda Kamu Liderliği Ölçeği Kısa Formu Türkçe versiyonunda ölçüt geçerliliği sağlanmıştır. Uyarlaması yapılan Kamu Liderliği Ölçeği Kısa Formu güvenilirliği için iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında her alt boyut için iç tutarlılık katsayısının kabul edilebilir değerler üzerinde olduğu analizlerden anlaşılmaktadır. Sonuç olarak geçerlilikte kullanılan AFA, DFA ve Alturistik Liderlik Ölçeği sonuçlarına ve güvenilirlikte ve kullanılan iç tutarlılık katsayısı sonuçlarına dayanılarak adaptasyonu sağlanan Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formunun geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir. Böylece çalışanlara uygulanabilecek bu değerli Kamu Liderlik Ölçeği Kısa Formu bilim literatürüne kazandırılmıştır.

### **Sınırlılıklar ve Öneriler**

Her araştırmacı, araştırmaya başlarken çeşitli sınırlılıkları göz önünde bulundurarak ve bilerek araştırmasına başlar. Bu çalışmada da araştırmacılar her ne kadar azami gayret göstermiş olsalar da bu çalışmada kendi içinde çeşitli sınırlılıklara sahiptir. Özellikle araştırmacılar var

olan bu sınırlamaları en aza indiremeye yönelik çalışmalar yapmaktadırlar. Araştırmanın sadece belirli kamu kurumlarında çalışanlar ile sınırlı olması, diğer kurumlarda çalışanlara ulaşmak yüksek düzeyde bir emek ve zaman gerektirdiğinden buralara ulaşılamamıştır. Araştırmada toplanan veriler online bir şekilde toplanmıştır, sonraki çalışmalarda veriler yüz yüze toplanarak bu şekilde araştırma sonuçlarının karşılaştırılması yararlı olacaktır.

#### **Lisans Bilgileri**

Dicle Akademi Dergisi'nde yayınlanan eserler [Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı](#) ile lisanslanmıştır.

#### **Copyrights**

The works published in Journal of Dicle Academy are licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#).

#### **Etik Beyannamesi**

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında belirtilen kurallara uyulduğunu ve “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirini gerçekleştirmediğimizi beyan ederiz. Aynı zamanda yazarlar arasında çıkar çatışmasının olmadığını, tüm yazarların çalışmaya katkı sağladığını ve her türlü etik ihlalinde sorumluluğun makale yazarlarına ait olduğunu bildiririz.

#### **Etik Kurul İzin Bilgileri**

Etik kurul adı: Harran Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Etik kurul karar tarihi: 09.06.2020

Etik kurul belgesi sayı numarası: 76244175-752.01.01

## KAYNAKÇA

- Bakan, İ. (2008). Örgüt kültürü ve liderlik türlerine ilişkin algılamalar ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki: bir alan araştırması, *KMÜ İİBF Dergisi*, 14.
- Barlı, Ö. (2010). *Davranış bilimleri ve örgütlerde davranış*. İstanbul: Aktif Yayınevi.
- Buluç, B. (1998). Bilgi çağı ve örgütsel liderlik (organizational leadership and information era). *Yeni Türkiye Dergisi*, 4(20):1205-1213.
- Borsa, J. C., Damásio, B. F. & Bandeira, D. R. (2012). *Cross Cultural adaptation and validation of psychological instruments: Some considerations*. Paidéia, 22(53), 423–432.
- Bovens, M. (2007). Analysing and assessing accountability: a conceptual framework. *European Law Journal*, 13(4), 447-468.
- Brislin, R., W., Lonner, W., J. & R.M. Thorndike, R., M. (1973). Cross cultural research methods. John Willey & Sons Pub.
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni. SPSS uygulamaları ve yorum* (Gözden geçirilmiş yirmi birinci baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. (24. Basım)*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemleri. (27. baskı)*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Canman, D. (1995). *Çağdaş personel yönetimi*. TODAİE. Ankara.
- Cha, E. S., Kim, K. H. & Erlen, J. A. (2007). Translation of scales in cross-cultural research: Issues and techniques. *Journal of Advanced Nursing*, 58(4), 386–395.
- Çakmak, C, Biçer, İ. & Uğurluoğlu, Ö. (2019). Alturistik (Özgeci) liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(3), 785-802. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ahbvuibfd/issue/50684/562255>
- Deniz, Z. (2007). The adaptation of psychological scales . *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 40 (1), 1-16. DOI: 10.1501/Egifak\_0000000180
- Ekşi, H., Okan, N. & Mert, H. Ş. (2018). Kişisel Anlam Profili Ölçeği Kısa Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 47 (47), 157-168. DOI: 10.15285/maruaebd.325654
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Erkutlu, H. V. (2014), *Liderlik, kuramlar ve yeni bakış açıları*. Ankara: Efil Yayınevi.
- Ertürk, M. (1995). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Fernandez, S. (2005). Developing and testing an integrative framework of public sector leadership: Evidence from the public education arena. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(2), 197-217.
- Gailmard, S., & Patty, J.W. (2012). *Learning While Governing: Expertise and Accountability in the Executive Branch*. Chicago: University of Chicago Press.
- Güney, S. (2020). *Liderlik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Hansen, J. R., & Villadsen, A.R. (2010). Comparing public and private managers' leadership styles: Understanding the role of job context. *International Public Management Journal*, 13(3), 247-274.
- Hill, M.J., & Hupe, P.L. (2009). *Implementing public policy: governance in theory and practice*. London: Sage.
- Jacobsen, C. B., & Bøgh Andersen, L. (2015). Is Leadership in the Eye of the Beholder? A Study of Intended and Perceived Leadership Practices and Organizational Performance. *Public Administration Review*, forthcoming, DOI:10.1111/puar.12380
- Klijn, E.H., & Koppenjan, J. (2012). Governance network theory: past, present and future. *Policy & Politics*, 40(4), 587-606.
- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği*. (17. Baskı). İstanbul: Beta.
- Wright, B. E., Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2011). Pulling the levers: Transformational leadership, public service motivation, and mission valence. *Public Administration Review*, 72(2), 206–215. doi:10.1111/j.1540-6210.2011.02496.x
- Okan, N. & Okan, Y. T. (2021). Kısa dönüşümcü liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve psikometrik yönden incelenmesi. *Turkish Studies - Social*, 16(2), 687-700. <https://dx.doi.org/10.47356/TurkishStudies.48329>.
- Özsalmanlı, A. Y. (2005). Türkiye’de kamu yönetiminde liderlik ve lider yöneticilik. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (13), 137-146.
- Rainey, H. G. (2014). *Understanding and managing public organizations*. (5th Edition). New York: John Wiley & Sons.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Muller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research*, 8, 23-74.
- Tavşancıl, E. (2006). Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tummers, L. & Knies, E. (2016). Measuring public leadership: Developing scales for four key public leadership roles. *Public Administration*, 94(2), 433-451.
- Van Wart, M. (2013). Administrative leadership theory: A reassessment after 10 years. *Public Administration*, 91(3), 521-543.
- Vogel, D., Reuber, A., ve Vogel, R. (2020). Developing a short scale to assess public leadership. *Public Administration*. doi:10.1111/padm.12665
- Vogel, R. ve Masal, D. (2014). Public Leadership: A review of the literature and framework for future research. *Public Management Review*, (ahead-of-print), 1-25.
- Yukl, G. (2018). Yöneticilik işinin doğası. Ç. Şahin (Ed.), *Örgütlerde liderlik*. (ss. 23-48). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.



---

Zheltoukhova, K. (2016). Developing and validating a scale of altruistic leadership.  
Yayınlanmamış Doktora Tezi. İngiltere: Lancaster University.