



Araştırma Makalesi • Research Article

Special Issue on *International Conference on Empirical Economics and Social Science (ICEESS' 18)*, 27-28 June, 2018, Bandırma, Turkey

Kanıtı Dayalı Uygulamalar Modeli Çerçevesinde Geliştirilen İcraatçı Liderlik Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması

Turkish Adaptation of the Implementation Leadership Scale Developed through the Framework of Evidence-Based Practices Model

Meltem Akca^{a, *}, Meltem Yavuz^b

^a Arş. Gör. Dr., İstanbul Üniversitesi, Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi, Ulaştırma ve Lojistik Bölümü, 34320, İstanbul/Türkiye.
ORCID: 0000-0001-5544-5929

^b Arş. Gör. Dr., İstanbul Üniversitesi, Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi, Ulaştırma ve Lojistik Bölümü, 34320, İstanbul/Türkiye.
ORCID: 0000-0002-8331-7999

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 10 Ağustos 2018
Düzeltilme tarihi: 28 Ağustos 2018
Kabul tarihi: 30 Ağustos 2018

Anahtar Kelimeler:

Kanıtı Dayalı Uygulamalar
İcraatçı Liderlik
Türkçe İcraatçı Liderlik Ölçeği

ÖZ

Bu araştırmanın amacı Aarons ve arkadaşları (2014) tarafından Kanıtı Dayalı Uygulamalar Modeli çerçevesinde geliştirilen İcraatçı Liderlik Ölçeği'ni Türkçe'ye uyarlamak ve ölçeğin psikometrik özelliklerini incelemektir. 412 katılımcıdan elde edilen verilere uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, ölçeğin orijinal formundaki gibi dört boyutlu bir yapıda olduğu saptanmıştır. Türkçe İcraatçı Liderlik Ölçeği'nin madde-toplam korelasyon katsayılarının 0.29 ile 0.83 arasında olduğu gözlemlenmiş, iç tutarlık katsayısı $\alpha = 0.91$ olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, ölçeğin yapı geçerliliğini kuvvetlendirmek adına ölçeğin birleşim ve ayrışım geçerlilikleri de değerlendirilmiştir. Türkçe İcraatçı Liderlik Ölçeği'nin dilsel eşdeğerliliği de test edilmiş olup Türkçe ve İngilizce uygulamalar arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Analiz bulguları, İcraatçı Liderlik Ölçeği'nin Türkiye'deki örneklem üzerinde yeterli düzeyde geçerlilik ve güvenilirlik değerlerine sahip olduğunu ortaya koymuştur.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 August 2018
Received in revised form 28 August 2018
Accepted 30 August 2018

Keywords:

Implementation Leadership
Evidence-Based Practices
Turkish Implementation Leadership Scale

ABSTRACT

The purpose of this study is to adapt the original version of Aarons et al.'s (2014) Implementation Leadership Scale (ILS) which was based on Evidence-Based Practices Model to Turkish and examine its psychometric properties. According to the confirmatory factor analysis results (n = 412), factors were yielded four dimensions as in the original scale. While the item-total correlation coefficients of the Turkish ILS ranged from 0.29 to 0.83, the Cronbach's alpha coefficient for Turkish ILS was 0.91. Besides, convergent validity and discriminant validity were evaluated to strengthen construct validity of the Turkish ILS. Linguistic equivalence of the Turkish ILS was also tested. The findings proved that ILS had an adequate level of reliability and validity over Turkish sample.

1. Giriş

“Uygulama” kavramı karar verme sürecinin öncesini, yürütme aşamasını ve sonrasını ifade etmekte ve faaliyetlerin bir süreç içerisinde yönetsel olarak ele alındığını vurgulamaktadır (Rousseau ve Gunia, 2016: 669). “Kanıtı dayalı uygulamalar” (evidence-based practices) ise örgütsel

amaçlara erişmek ve yürütülen işlerin, sunulan hizmetlerin kalitesini arttırmak için teori temelli, denenmiş ve güvenilirliği yüksek uygulamaların icra edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Bartlett ve Francis-Smythe, 2016: 616). Kanıtı dayalı uygulamalar, belirli bir konuda araştırma sonuçlarının seçilmesi, sonuçların incelenmesi ve sonuçların uygulama kararları için hazır hale getirilmesi süreçlerini

* Sorumlu yazar/Corresponding author.
e-posta: meltemy@istanbul.edu.tr

çermektedir (Küçük, Çakmak, Kapucu, Koç ve Kahveci, 2017: 2; Melnyk ve Fineout-Overholt, 2011). Kanıta dayalı uygulamaların oluşturulması, uygulanması ve devamlılığının sağlanması sağlık kurumları başta olmak üzere pek çok organizasyonda önemli hale gelmektedir. Kanıta dayalı uygulamalar, özellikle operasyonel anlamda kalite artırımını amaçladığından konuya yönelik ilgi genişlemektedir (Aarons, Hurlburt ve Horwitz, 2011; Jensen, Weersing, Hoagwood ve Goldman, 2005). Bununla birlikte, kanıta dayalı uygulamaların kullanım alanının genişlemesi, uygulamalara yönelik bir takım sorunların da gün yüzüne çıkmasında etkili olmaktadır. Deliktaş ve Kabukçuoğlu'na (2017:131) göre organizasyonlarda kanıta dayalı uygulamaların başarılı bir şekilde icra edilmesini engelleyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler; kaynakların eksik oluşu, zaman kısıtlılığı, iş yükü, iş-ödül dengesizliği, değişikliği desteklemeyen otorite, lider-üye etkileşiminin ve çalışan motivasyonunun zayıf oluşu, bilimsel araştırma yapma ve kanıt elde etmeye yönelik eksikliklerdir (Mills, Field ve Cant, 2009; Gerrish vd., 2007; Di Censo, Ciliska ve Guyatt, 2005). Kanıta dayalı uygulamaların başarısını engelleyen faktörlerin elimine edilmesi için bu uygulamalar ile ilgili bilgi sahibi ve destekleyici bir liderin mevcut olması önem arz etmektedir (Kamaşak, Yozgat ve Yavuz, 2016).

Organizasyonlarda kanıta dayalı uygulamaların oluşumunu, özenle uygulanmasını ve benimsenmesini sağlayacak liderlik türünün icraatçı liderlik olabileceği ilk olarak Aarons, Ehrhart ve Farahnak (2014) tarafından belirtilmiştir. Yazarlar, icraatçı liderliğin özelliklerinin belirlenmesi amacıyla bir ölçek geliştirmişlerdir (Aarons vd., 2014:1). İlgili çalışmada liderlerin kabul etmediği ve desteklemediği uygulamaların başarı oranının düşük olmasından yola çıkılmış ve kanıta dayalı yenilikçi uygulamaların sürdürülebilir başarı sağlaması için çalışanları yönlendiren ve uygulama amaçları doğrultusunda çalışan yetkinliklerinin de gelişmesine katkı sunacak bir rol modele ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır. Bu çalışmada da kanıta dayalı uygulamaların uygulanması önündeki engellerin aşılmasını sağlayacak stratejik bir lider olarak kabul edilen "icraatçı liderlik" kavramıyla ilgili Aarons vd. (2014) tarafından geliştirilen ölçeğin (Implementation Leadership Scale - ILS), Türkiye örnekleme üzerinde Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmıştır. Ayrıca, kanıta dayalı uygulamalar hususunda bilgi verilmesi ve kanıta dayalı uygulamalar ile liderlik arasındaki ilişkiyi teorik perspektiften ele alan görüşlerin de aktarılması hedeflenmiştir.

2. Kanıta Dayalı Uygulamalar

Kanıta dayalı uygulamaların kökeni Aydınlanma Dönemi'ne kadar dayanmakla birlikte, uygulamaların 1980'li yıllarda kavramsallaşmaya başladığı bilinmektedir (Rousseau ve Gunia, 2016: 668). Kanıta dayalı uygulamalar, geleneksel yönetim uygulamalarından farklı olarak karar vermede makul, akla yatkın, özenli, açık kanıtların kullanımını içeren yenilikçi uygulama yöntemleridir (Köktaş ve Köseoğlu, 2015; Bayın ve Akbulut, 2012; Sackett, 2000). Kanıta dayalı uygulamalar; ekonomiklik, etkinlik ve verimlilik ilkeleri üzerine kurulmuş olup, *bilimsel bilgi* sayesinde operasyonel çıktı kalitesinin artabileceği felsefesine dayanmaktadır (Melnyk ve Fineou-Overholt, 2011; Trinder, 2000).

Kanıta dayalı uygulamaların genel özellikleri aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır:

- (i) Faaliyetlerin yürütülmesi sürecinde yerine getirilecek görevlerin iyi bir şekilde planlanması ve yürütülmesi amacını taşımaktadır (Çopur, Kuru ve Seyman, 2015: 52).
- (ii) Karar verme ve uygulama sürecinde, bilimsel bilgi birikimini dikkate alarak ihtiyaç duyulan en iyi bulguları seçme yöntemidir (Rousseau ve Gunia, 2016: 668).
- (iii) Uzman kararlarına ilişkin sonuçları geliştirmeyi ve bilimsel etkinliği kanıtlanmamış uygulamaları ortadan kaldırarak kanıt temelli uygulamaların kullanımını arttırmayı hedefler (Rousseau ve Gunia, 2016: 668).
- (iv) Bilginin etkin bir şekilde yönetildiği profesyonel bir süreci tanımlamaktadır (Yılmaz, 2005: 43; French,1999).

Kanıta dayalı uygulamalar icra edilirken, öncelikle karar vermeyi gerekli kılabilecek faaliyet alanındaki problem tanımlanır. Sonrasında, problemi çözmeye kullanılacak kanıtlar için bilimsel araştırma yapılır. Araştırma sonucu ulaşılan bulguların uygunluğu ve doğruluğu analiz edildikten sonra problemin çözümü amacıyla gerekli uygulamada kullanılır. Son olarak, uygulama sonucunda elde edilen çıktılar değerlendirilir (Yılmaz, 2005: 43; Colyer ve Kamath, 1999).

Epistemolojik ve yöntem bilimsel açıdan bir şeyin kanıt olarak ele alınması için araştırma pratiğinden doğması ve bu kapsamda uygulanması gerekir (Marston ve Watts, 2003: 152). Tecrübe, gelenek, öngörü, uzman görüşü, klinik ve bilimsel bilgi, kanıta dayalı uygulamalar temelinde ele alınan kanıtlar arasında değerlendirilmektedir (Köktaş ve Köseoğlu, 2015: 39). Ayrıca, Trammer ve arkadaşlarına göre (1998) kanıta dayalı uygulamalarda kullanılan kanıt türleri deneysel, deneysel olmayan ve uzman görüşüne dayalı olmak üzere üç grupta ele alınmaktadır. Bu bağlamda, klinik-analitik çalışmalar ve meta analizler "deneysel kanıt"; gözleme yönelik araştırmalar ve yarı deneysel çalışmalar "deneysel olmayan kanıt"; literatür destekli görüş bildiren raporlar ise "uzman görüşü" olarak kabul edilmektedir (Kara ve Babadağ, 2003: 97). Kanıta dayalı uygulamaların kullanıldığı faaliyet alanı karar vermede ön plana çıkarak en iyi kanıtın hangisi olması gerekliliğini belirleyebilmektedir. Örneğin sağlık sektöründe klinik bilgi tercih edilirken, kamu yönetimi alanında uzman görüşü ve tecrübe kanıt olarak kullanılabilir.

Kanıta dayalı uygulamalar, araştırma ve karar verme yöntemlerinin şeffaf ve adil olmasını sağlamanın yanı sıra çalışan tatmini ve hizmet kalitesini arttırmaktadır. (Küçük, 2010:129). Ayrıca, operasyonel maliyetlerin azalmasını yanı sıra yürütülen faaliyetlere yönelik riski de en aza indirmektedir (Çopur, Kuru ve Seyman, 2015: 52).

2.1. Kanıta Dayalı Uygulamaların Yürütülmesinde İcraatçı Liderliğin Önemi

Bir organizasyonda kanıta dayalı uygulamaların faaliyete geçirilmesi, çalışanlar tarafından benimsenmesi, uygulanması ve devamlılığının sağlanmasında iletişime

önem veren, destekleyen ve kanıta dayalı uygulamalar konusunda bilgili bir liderin mevcut olmasının uygulama başarısı açısından kritik bir rol oynadığı düşünülmektedir (Deliktaş ve Kabukçuoğlu, 2017; Sandström, Borglin, Nilsson ve William, 2011; Wallen vd., 2010; Pipe vd., 2008; Melnyk, 2007). Liderler, uygulamaların yerine getirilmesinde fırsatları algılama, fon sağlama, kaynakları yönetme ve politikaları icra etme görevlerini üstlenirler (Aarons, Ehrhart ve Farahnak, 2014: 2). Bilindiği üzere liderler, değişim ve yenilikçiliğe yönelik çalışanları olumlu yönde etkileyebilme gücüne sahiptir. Bu nedenle liderlik, kanıta dayalı uygulamaların icra edilmesine yönelik yenilikçi ve pozitif bir örgüt ikliminin tasarlanmasında ele alınan bir araçtır (Aarons ve Sommerfeld, 2012; Aarons, 2006; Klein, Conn ve Sorra, 2001).

Kanıta dayalı uygulamaların etkin bir şekilde uygulanması için gerekli çalışma ortamının tesis edilmesi, destekleyici bir liderin varlığında kolaylaşmaktadır (Scott-Findlay ve Golden-Biddle, 2005). Fine, Aguila ve Kovner'in (2009) de belirttiği üzere çalışanların kanıtları elde etme yetkinliklerinin geliştirilmesinde destekleyici liderlik önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, lider desteği kanıta dayalı uygulamaların meşrulaşması ve çalışanlar tarafından kabul görmesinde de etkilidir (Melnyk, Fineout-Overholt, Gallagher-Ford ve Kaplan, 2012: 415). Liderlerin kabul etmediği ve desteklemediği uygulamaların başarı oranı düşüktür. Bunun yanı sıra lider desteği, kanıta dayalı uygulamaların öğrenilmesi ve geliştirilmesinde önemli rol oynamaktadır (Rousseau ve Gunia, 2016: 669). Son olarak, kanıta dayalı uygulamaların yapımını ve icraatını destekleyen liderlerin varlığı kanıt temelli stratejilerin yayılmasını etkiler (Köktaş ve Köseoğlu, 2015: 38).

2.2. İcraatçı Liderliğin Ölçülmesi

İcraatçı liderliğin ölçülmesi ilk olarak Aarons ve arkadaşları (2014) tarafından Amerika'daki klinik tedavi uzmanlarının katılımıyla (n=459) geliştirilen '*Implementation Leadership Scale*' isimli ölçek sayesinde gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde öncelikle, Kanıta Dayalı Uygulamalar Modeli irdelenmiş olup, bu uygulamaların icra edilmesi için ihtiyaç duyulan liderlik tipinin stratejik öneme sahip olan icraatçı liderlik olabileceği belirtilmiştir. İcraatçı liderlik kavramını ölçebilecek olan ifadeler için madde havuzu oluşturulurken örgütsel değişim iklimi ve uygulamalara yönelik lider davranışlarını inceleyen teorilerden yola çıkıldığı ifade edilmiştir. Maddelerin kapsam ve geçerlilik bakımından uygunluğu uzmanlar ile birlikte değerlendirilmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda potansiyel maddeler de dikkate alınarak görünüş ve kapsam geçerliliği test edilerek, 29 ifade ve beş boyuttan oluşan bir taslak ölçek meydana gelmiştir. Daha sonra yapılan keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri neticesinde, ölçek her biri üçer ifadeden meydana gelen dört boyutlu ve 12 ifadeli bir şekil almıştır. Ölçeğin boyutları;

- (i) Proaktif liderlik (proactive leadership): Liderin öncü ve girişimci davranışları,
- (ii) Bilgili liderlik (knowledgeable leadership): Liderin kanıta dayalı uygulamalar konusundaki yetkinliği,
- (iii) Destekleyici liderlik (supportive leadership): Liderin çalışanları desteklemesi ve motive etmesi,

- (iv) Sebatkâr liderlik (perseverant leadership): Liderin azimli, kararlı ve sabırlı olması şeklinde tanımlanmıştır.

Yapılan psikometrik analizler sonucu kısa, net ve anlaşılabilir bir ölçek elde edildiği belirtilmiştir. Yazarlara göre İcraatçı Liderlik Ölçeği, kanıta dayalı uygulamaların icra edilmesinde liderliğin etkisini ve rolünü anlamamıza yardımcı olmaktadır. Ayrıca organizasyonların çalışanlar üzerinde destekleyici olabilecek icraatçı liderliğin geliştirilmesine yönelik insan kaynakları politika ve programlarını teşvik edeceği belirtilmiştir (Aarons vd., 2014).

3. Metodoloji

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Aarons ve arkadaşları (2014) tarafından Kanıta Dayalı Uygulamalar Modeli çerçevesinde geliştirilen İcraatçı Liderlik Ölçeği'ni Türkçe'ye uyarlamak ve ölçeğin psikometrik özelliklerini incelemektir. İcraatçı Liderlik Ölçeği'nin Türkçe'ye kazandırılmasıyla kanıta dayalı uygulamaların bilinirliğinin artması, bu uygulamaların uygulayıcısı olarak icraatçı liderliğin ulusal literatürde yer alması ve bu alanda yapılacak olan ampirik araştırma sayısının artması beklenmektedir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma evrenini İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan bir sağlık grubunda çalışmakta olan toplam 619 sağlık personeli oluşturmaktadır. Barlett, Kotrlık ve Higgins'in (2001: 46) örneklem formülasyonuna göre 619 kişilik bir evrenin örneklem büyüklüğü %95 güven sınırları içerisinde ve %5 anlamlılık düzeyinde 237 olarak hesaplanmıştır. Araştırma verilerini elde edebilmek için kolayda örnekleme yöntemiyle anket formları farklı branş ve görevlerde çalışmakta olan hastane personeline dağıtılmıştır. Bir ay içerisinde geri dönen anket formları incelenmiş ve 412 anketin analizler için uygun olduğu tespit edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

İcraatçı Liderlik Ölçeği Türkçe'ye uyarlanırken sırasıyla; a) ölçek uyarlama kararı verilmesi, b) ölçeğin hedef dile çevrilmesi, c) geri çeviri yapılması, d) uzman görüşüne başvurulması, e) her iki dili bilen örnekleme hem orijinal hem uyarlanmış ölçeğinin uygulanması (ön test), f) güvenilirlik ve geçerliliğin test edilmesi adımları takip edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 196; DeVellis, 2016).

Özgün ölçeklerde yer alan İngilizce ifadeler Türkçe'ye çevrilirken, Brislin, Lonnen ve Thorndike'in (1973) çeviri adımları izlenmiştir. Bunun için öncelikle İngilizce ifadeler bağımsız iki farklı çevirmen tarafından Türkçe'ye çevrildikten sonra, bu ifadeler tekrardan İngilizce'ye çevrilerek, orijinal ölçek ile kıyaslama yapılmıştır (Brislin, Lonnen ve Thorndike, 1973). Çeviriden kaynaklanabilecek yanlışlığın azaltılması için sistematik olarak hem dilbilimsel hem de psikolojik olarak öznel değerlendirme uygulanmıştır (Bayık ve Gürbüz, 2016: 7). Bu bağlamda, ölçeğin orijinal hali, çevirisi ve geri-çevirisinin alanla uyumluluğunun değerlendirilmesi açısından yönetim ve strateji alanında

çalışan, her iki dili (Türkçe, İngilizce) de anlayan ve konuşan iki uzmanın görüşlerine başvurulmuştur.

Anlaşılabilirlik bakımından anket formunun görünüş geçerliliğinin (face validity) tespit edilebilmesi için 19 katılımcının bulunduğu bir gruba pilot çalışma uygulandıktan sonra, kişilerin sözlü geri bildirimleri doğrultusunda anket formunun uygulanabilir hale geldiğine karar verilmiştir (Sartori, 2010). Sonrasında, kapsam geçerliliği (content validity) için ilgili taslak ölçek, yönetim ve strateji alanında uzman 5 kişiye gönderilerek, ifade önermeleriyle ilgili görüşleri sorulmuştur (Wynd, Schmidt ve Schafer, 2003; Rubio vd., 2003). Uzmanlardan, taslak ölçüm aracında yer alan her bir maddenin uygun olup olmadığı ve ilgili boyutları ne ölçüde temsil ettiğine yönelik yapılması istenen değerlendirmede; "uygun değil", "biraz uygun, maddenin uygun şekilde getirilmesi gerek", "oldukça uygun ancak küçük değişiklikler gerekli", "çok uygun" şeklindeki ifadelerden hangisine katıldıklarını işaretlemeleri istenmiştir. Uzmanların görüşleri doğrultusunda ilgili maddelerin kapsam (içerik) geçerlilik oranları (KGO), Lawshe'nin (1975: 567) formülü ile tespit edilmiştir. Bu çalışma için 5 uzman görüş bildirdiğinden her bir maddenin kapsam geçerlilik oranının minimum olması gereken değer 0.99 olarak belirlenmiştir (Lawshe, 1975; Ayre ve Scally, 2014). Lawshe Analizi sonucuna göre, kapsam geçerlilik oranı 0.99'un altında olan ifadeye rastlanmamış olup, herhangi bir ifade aday ölçek formundan çıkartılmamıştır. Yalnızca, bazı ifadeler uzmanların önerileri doğrultusunda araştırmaya katılanlar tarafından daha iyi anlaşılabilmesi adına revize edilmiştir. Ek olarak, 'implementation leadership' kavramının Türkçe'ye 'icraatçı liderlik' olarak çevrilmesi uygun bulunarak 12 ifadeli taslak Türkçe İcraatçı Liderlik Ölçeği ön test için hazır duruma getirilmiştir.

Ön testin yapılabilmesi için hem İngilizce hem de Türkçe bilen, araştırmanın örneklem grubuyla aynı özellikleri taşıyan 37 katılımcıya ölçeğin hem orijinali hem de Türkçe uyarlaması uygulanmış olup, test-tekrar test analizi gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan gelen olumlu geri bildirimlerin ardından bir sonraki aşamaya geçilmiştir. Ölçek maddelerinin İngilizce ve Türkçe çevirileri arasındaki dilsel eşdeğerliğin sorgulanması amacıyla ölçeklere ait ortalamalar korelasyon analizi ile karşılaştırıldıktan sonra madde-toplam puan korelasyon analizine başvurulmuştur. Orijinal ölçekte dört alt boyuttan oluşan 12 ifadeli Türkçe İcraatçı Liderlik Ölçeği'nin birinci ve ikinci düzey faktöriyel yapısı LISREL 8.8 Scientific Software International programı kullanılarak test edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığın değerlendirilmesinde Cronbach's Alpha katsayısı temel alınmıştır. Ayrıca ölçeğe ilişkin yapı geçerliliğinin test edilmesinde uyum ve ayrışım geçerlilikleri de analizlere dâhil edilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Dilsel Eşdeğerlilik (Test-tekrar Test)

Türkçe İcraatçı Liderlik Ölçeği'nin dilsel eşdeğerliğini test edebilmek adına İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan bir sağlık grubunda çalışan ve araştırmaya dâhil olan 37 katılımcıya önce ölçeğin Türkçe formu, 5 gün sonra ise İngilizce formu uygulanmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler hiç katılmıyorum (1)'den tamamen katılıyorum (5)'e uzanan beşli derecelendirme sistemi ile ölçülmüştür.

İki uygulama sonucunda ölçeğin orijinal formu ile Türkçe formu arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı ($r = .93$, $p < 0.05$) ilişki görülmüştür (Tablo 1). Elde edilen bu bulgu doğrultusunda ölçeğin orijinal formu ile Türkçe formunun eş değer nitelik taşıdığına karar verilmiştir.

Tablo 1. Ölçek Maddelerinin İngilizce ve Türkçe Çevirileri Arasındaki Korelasyon Değerleri

Maddeler	Uygulama	r
İL1	Türkçe	0.87*
	İngilizce	
İL2	Türkçe	0.90*
	İngilizce	
İL3	Türkçe	0.74*
	İngilizce	
İL4	Türkçe	0.84*
	İngilizce	
İL5	Türkçe	0.88*
	İngilizce	
İL6	Türkçe	0.90*
	İngilizce	
İL7	Türkçe	0.90*
	İngilizce	
İL8	Türkçe	0.77*
	İngilizce	
İL9	Türkçe	0.85*
	İngilizce	
İL10	Türkçe	0.95*
	İngilizce	
İL11	Türkçe	0.94*
	İngilizce	
İL12	Türkçe	0.89*
	İngilizce	
İL	Türkçe	0.93*
	İngilizce	

* $p < 0.05$

4.2. Madde Analizi

412 katılımcıdan elde edilen verilere madde-toplam puan korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz bulgularına göre, ölçekte yer alan 12 maddenin korelasyon katsayılarının pozitif yönde ve anlamlı olarak $r = 0.29$ ile 0.83 ($p = 0.000$) aralığında değiştiği görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 2. Madde-Toplam Puan Korelasyonları (n=412)

Madde No	İfade	r
1	Yöneticim kanıta dayalı uygulamaların yerine getirilmesi için olanak sağlamaktadır.	0.64*
2	Yöneticim kanıta dayalı uygulamaların yerine getirilmesindeki engelleri ortadan kaldırmaktadır.	0.49*
3	Yöneticim kanıta dayalı uygulamaların yerine getirilmesindeki standartları belirlemektedir.	0.71*
4	Yöneticim kanıta dayalı uygulamalar hususunda bilgilidir.	0.38*
5	Yöneticim kanıta dayalı uygulamalar hakkındaki sorulara cevap verebilme yetkinliğine sahiptir.	0.56*
6	Yöneticim kanıta dayalı uygulamalar ile ilgili ne konuşulması gerektiğini bilir.	0.79*
7	Yöneticim kanıta dayalı uygulamaların başarılı şekilde yerine getirilmesinde çaba gösteren kişileri takdir eder.	0.83*
8	Yöneticim kanıta dayalı uygulamaların daha fazla öğrenilmesi konusundaki çalışan çabalarını destekler.	0.68*

9	Yöneticim kanıta dayalı uygulamaların kullanımı için çalışan çabalarını destekler.	0.82*
10	Yöneticim kanıta dayalı uygulamaların yerine getirilmesinde sorun çıksa dahi kararından dönmez, işi sonuna kadar sürdürür.	0.63*
11	Yöneticim kanıta dayalı uygulamaların yerine getirilmesinde karşılaşılan zorluklara rağmen faaliyetleri sürdürür.	0.29*
12	Yöneticim kanıta dayalı uygulamaların yerine getirilmesinde ortaya çıkacak kritik sorunlara ilişkin problemleri belirleyerek aksi yönde hareket eder.	0.58*

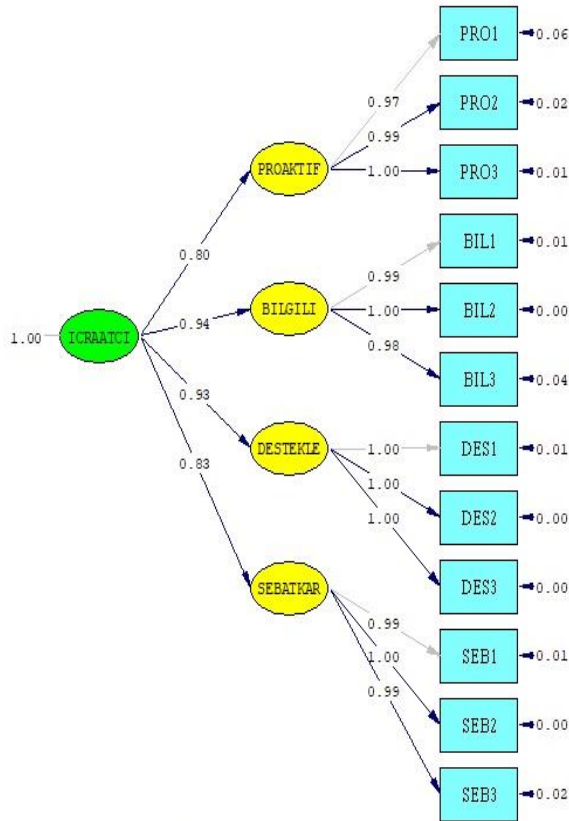
*p < 0.05

4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Türkçe İcraatçı Liderlik Ölçeği'nin öngörülen teorik yapısını doğrulayabilmek amacıyla (Hooper ve Mullen, 2008; Şencan, 2005) doğrulayıcı faktör analizine (DFA) başvurulmuştur (Harrington, 2009: 13; Hurley vd., 1997: 681).

Proaktif liderlik, bilgili liderlik, destekleyici liderlik, sebatkâr liderlik alt boyutlarından oluşan 12 ifadeli ölçeğin birinci ve ikinci düzey faktöriyel yapısı, LISREL 8.8 Scientific Software International programı kullanılarak test edilmiştir. Beşli derecelendirme sisteminde, 412 katılımcıdan elde edilen verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle maksimum olabilirlik (maximum likelihood) hesaplama yöntemine başvurulmuş kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Kline, 2014).

Şekil 1. İkinci Düzey Dört Faktörlü DFA Modeli



Chi-Square=170.30, df=50, P-value=0.0004, RMSEA=0.033

Birinci düzey dört faktörlü DFA sonuçlarına göre elde edilen parametre değerlerine bakıldığında, Türkçe İcraatçı Liderlik Ölçeği'nin öngörülen teorik yapı (dört faktörlü model) ile uyuşmakta olduğu görülmüştür. Ancak bilindiği üzere çok faktörlü yapıdaki ölçekleri oluşturan bağımsız faktörler daha geniş ve kapsayıcı üst düzey (high order) veya ikinci düzey (second order) bir faktör altında toplanabilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 335). Bu yüzden birinci düzey faktör analizinde yer alan değişkenlerin (proaktif liderlik, bilgili liderlik, destekleyici liderlik, sebatkâr liderlik), bir üst örtük değişken olan icraatçı liderlik değişkenini oluşturup oluşturmadığı ikinci düzey doğrulayıcı faktör modeli ile de test edilmiştir. Birinci ve ikinci düzey dört faktörlü DFA sonuçlarına göre elde edilen uyum iyiliği değerleri her iki model için çok benzer olmakla birlikte ikinci düzey modelin nispeten daha kabul edilebilir (Çapık, 2014) düzeyde olduğu söylenebilmektedir (n = 412; $\chi^2 / df = 3.79$ (p < 0.05; CFI = 0.967, TLI = 0.948; RMSEA = 0.068; SRMR = 0.028). İkinci düzey dört faktörlü DFA sonuçları Şekil 1 üzerinden incelenebilmektedir.

4.4. Güvenilirlik Analizi

Madde ve doğrulayıcı faktör analizleri sonrasında 12 ifadeli Türkçe İcraatçı Liderlik Ölçeği için güvenilirlik analizi, Cronbach alfa (α) değeri hesaplanarak yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre iç tutarlılık katsayısı; proaktif liderlik boyutu için $\alpha = 0.89$ (3 ifade), bilgili liderlik boyutu için $\alpha = 0.87$ (3 ifade), destekleyici liderlik boyutu için $\alpha = 0.92$ (3 ifade), sebatkâr liderlik boyutu için $\alpha = 0.88$ (3 ifade) ve genel tüm ölçek için $\alpha = 0.91$ (12 ifade) olarak hesaplanmıştır. Yani ölçekte yer alan maddeler arasındaki iç tutarlılık değerinin kabul edilebilir değer olan 0.70'den yüksek olduğu söylenebilmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994).

4.5. Birleşim ve Ayrışım Geçerliliği

Türkçe İcraatçı Liderlik Ölçeği'nin yapı geçerliliğini kuvvetlendirmek adına ölçeğin birleşim (convergent validity) ve ayrışım (discriminant) geçerlilikleri de değerlendirilmiştir.

Türkçe İcraatçı Liderlik Ölçeği'nin birleşim geçerliliğinin değerlendirilmesi için orijinal ölçekte (Aarons vd., 2014) olduğu gibi *Dönüşümcü Liderlik Ölçeği* ile olan ilişkisi analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların (n = 412) dönüşümcü liderlik ile ilgili algılarını ölçmek için Bass ve Avolio (1995) tarafından geliştirilen *Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği'nden* (The Multifactor Leadership Questionnaire – MLQ) yararlanılmıştır. Verilerin elde edilebilmesi için ilgili ölçekte yer alan dört alt boyuttan oluşan (karizma, ilham, entelektüel etki, bireyselleştirilmiş ilgi) dönüşümcü liderlik bölümündeki 20 ifade kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre iç tutarlılık katsayısı; karizma boyutu için $\alpha = 0.82$ (8 ifade), ilham boyutu için $\alpha = 0.92$ (4 ifade), entelektüel etki boyutu için $\alpha = 0.90$ (4 ifade), bireyselleştirilmiş ilgi boyutu için $\alpha = 0.88$ (4 ifade) ve genel tüm ölçek için $\alpha = 0.91$ (20 ifade) olarak hesaplanmıştır. Dört alt boyuttan oluşan ölçeğin yapı geçerliliği birinci düzey faktör analizi ile doğrulandıktan sonra bu değişkenlerin, bir üst örtük değişken olan dönüşümcü liderlik değişkenini oluşturup oluşturmadığı ikinci düzey doğrulayıcı faktör modeli ile de doğrulanmıştır. İkinci düzey iki faktörlü DFA sonuçlarından elde edilen uyum iyiliği değerleri (n = 412 ; χ^2

/ $df = 2.79$ ($p < 0.05$); RMSEA = 0.06; NFI = 0.92; NNFI = 0.91; CFI = 0.93; SRMR = 0.07; GFI = 0.96; AGFI = 0.94) iyi ve kabul edilebilir uyum düzeyindedir. Bununla birlikte, icraatçı liderlik ile dönüşümcü liderlik arasında yüksek düzeyde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($r = 0.823$, $p < 0.05$) tespit edilerek, Türkçe İcraatçı Liderlik Ölçeği'nin birleşim geçerliliğini sağladığı görülmüştür (Gürbüz ve Şahin, 2016: 168; Aarons vd., 2014: 6).

Türkçe İcraatçı Liderlik Ölçeği'nin ayrışım geçerliliğinin değerlendirilmesi için orijinal ölçekte (Aarons vd., 2014) olduğu gibi örgütsel iklim algısı ile olan ilişkisi analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların ($n = 412$) örgütsel iklim ile ilgili algılarını ölçmek için Patterson ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen *Örgütsel İklim Ölçeği'nden* (The Organizational Climate Measure - OCM) yararlanılmıştır. Örgütsel iklim algısı boyutlarından algılanan özerklik ve performans geribildirim seviyesi ele alınmıştır. Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre iç tutarlılık katsayısı, algılanan özerklik seviyesi boyutu için $\alpha = 0.87$ (5 ifade) ve performans geribildirim seviyesi boyutu için $\alpha = 0.91$ (5 ifade) olarak hesaplanmıştır. Korelasyon analizi bulgularına göre icraatçı liderlik ile hem algılanan özerklik seviyesi ($r = 0.14$, $p < 0.05$) hem de performans geribildirim seviyesi ($r = 0.17$, $p < 0.05$) arasında düşük düzeyde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. İlgili bulgular, Türkçe İcraatçı Liderlik Ölçeği'nin ayrışım geçerliliğinin olduğunu işaret etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 168; Aarons vd., 2014: 6).

5. Sonuç ve Tartışma

Günümüz organizasyonlarında geleneksel yönetim uygulamalarının yanı sıra kanıta dayalı uygulamalar gibi yeni yaklaşımların da ortaya çıkması, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde ihtiyaç duyulan liderlik modellerinin de farklılaşmasına zemin hazırlamaktadır. Kanıta dayalı uygulamaların başarılı bir şekilde uygulanması için icraatçı liderlik tipolojisi ön plana çıkmaktadır (Aarons vd., 2014). İcraatçı liderlerin yenilikçi uygulamaları desteklemesi ile organizasyonların hizmet kalitesinin artacağı ve maliyet verimliliği sağlanacağı belirtilmektedir (Kamaşak, Yavuz ve Öztürk, 2017). Bu bağlamda stratejik açıdan organizasyonlara değer katabilecek olan icraatçı liderliğin anlaşılması, öncül ve çıktılarının araştırılması, yapılan ampirik araştırma sayısının artması faydalı görünmektedir. Belirtilen amaçlara hizmet etmesi adına bu araştırmada bilebildiğimiz kadarıyla icraatçı liderlik kavramını ölçebilecek olan ilk ve tek ölçeğin Türkçe uyarlamasının yapılması hedeflenmiştir. Aarons vd. (2014) tarafından geliştirilen İcraatçı Liderlik Ölçeği ile hangi liderlik davranışlarının yaratıcı ve stratejik olarak kanıta dayalı uygulamaları harekete geçireceği ve uygulamaların daha iyi bir şekilde yerine getirilmesinde ve devamlılığının sağlanmasında etkili olabileceğinin belirlenmesi mümkündür (Aarons vd., 2014).

Doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına göre ($n = 412$; $\chi^2 / df = 3.79$ ($p < 0.05$); CFI = 0.967, TLI = 0.948; RMSEA = 0.068; SRMR = 0.028) orijinal ölçekteki gibi Türkçe versiyonda da ölçeğin dört boyutlu olduğu (proaktif liderlik, bilgili liderlik, destekleyici liderlik, sebatkâr liderlik) ve uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Orijinal ölçekte yapılan doğrulamalı faktör analizi sonucunda birinci düzey faktör yükleri 0.90 ve 0.97

aralığında; ikinci düzey faktör yükleri ise 0.90 ve 0.94 aralığında dağılım göstermiştir. Türkçe uyarlama çalışmasında da birinci düzey faktör yükleri 0.97 ve 1.00 aralığında, ikinci düzey faktör yükleri ise 0.80 ile 0.83 aralığında dağılıma sahip olmuştur. Bu sonuçlara göre uyarlama çalışmasındaki faktör yüklerinin orijinal ölçekteki benzer şekilde dağıldığı ve büyük farkların gözlemlenmediğini söylemek mümkündür.

Güvenilirlik analizi bulgularına göre iç tutarlılık katsayısı; proaktif liderlik boyutu için $\alpha = 0.89$ (3 ifade), bilgili liderlik boyutu için $\alpha = 0.87$ (3 ifade), destekleyici liderlik boyutu için $\alpha = 0.92$ (3 ifade), sebatkâr liderlik boyutu için $\alpha = 0.88$ (3 ifade) ve genel tüm ölçek için $\alpha = 0.91$ (12 ifade) olarak hesaplanmıştır. Orijinal ölçekte ise proaktif liderlik boyutu için $\alpha = 0.96$ (3 ifade), bilgili liderlik boyutu için $\alpha = 0.96$ (3 ifade), destekleyici liderlik boyutu için $\alpha = 0.95$ (3 ifade), sebatkâr liderlik boyutu için $\alpha = 0.96$ (3 ifade) ve genel tüm ölçek için $\alpha = 0.98$ (12 ifade) olarak hesaplanmıştır.

Madde-toplam puan korelasyon analizi bulgularına göre, ölçekte yer alan 12 maddenin korelasyon katsayılarının pozitif yönde ve anlamlı olarak $r = 0.29$ ile 0.83 ($p = 0.000$) aralığında değiştiği görülmüştür. İlgili korelasyon katsayılarının orijinal ölçekteki değerlere yakın olduğunu söylemek mümkündür.

İcraatçı liderlik ile dönüşümcü liderlik arasında yüksek düzeyde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($r = 0.823$, $p < 0.05$) tespit edilerek, Türkçe İcraatçı Liderlik Ölçeği'nin birleşim geçerliliğini sağladığı görülmüştür (Gürbüz ve Şahin, 2016: 168; Aarons vd., 2014: 6). Ayrışım geçerliliği açısından korelasyon analizi bulgularına göre icraatçı liderlik ile hem algılanan özerklik seviyesi ($r = 0.14$, $p < 0.05$) hem de performans geribildirim seviyesi ($r = 0.17$, $p < 0.05$) arasında düşük düzeyde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Türkçe uyarlaması yapılan orijinal ölçekte de icraatçı liderlik ile dönüşümcü liderlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve yüksek düzey, icraatçı liderlik ile örgütsel iklim arasında istatistiksel olarak anlamlı ve düşük düzey bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Birleşim ve ayrışım geçerliliği kapsamında da benzer sonuçların saptandığı gözlemlenmektedir.

Bu uyarlama çalışmasından elde edilen bulgulara göre ölçeğin, Aarons ve arkadaşları (2014) tarafından geliştirilen orijinal ölçekteki sonuçları destekler nitelikte olduğu tespit edilmiştir. Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri tamamlanan ölçeğin, kanıta dayalı uygulamaların geliştirilmesini ve uygulanmasını sağlayabilecek olan icraatçı liderlik konusunda araştırma yapmak isteyen araştırmacılar tarafından kullanılabilirliği düşünülmektedir. İlerleyen çalışmalarda ölçeğin daha büyük ve farklı örneklem grupları ile geçerlilik ve güvenilirlik analizleri tekrarlanabilir.

Kaynakça

- Aarons, G. A. (2006). Transformational and transactional leadership: Association with attitudes toward evidence-based practice. *Psychiatric services*, 57(8), 1162-1169.
- Aarons, G. A., & Sommerfeld, D. H. (2012). Leadership, innovation climate, and attitudes toward evidence-based practice during a statewide implementation. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 51(4), 423-431.

- Aarons, G. A., Ehrhart, M. G., & Farahnak, L. R. (2014). The implementation leadership scale (ILS): development of a brief measure of unit level implementation leadership. *Implementation Science*, 9(1), 45.
- Aarons, G. A., Hurlburt, M., & Horwitz, S. M. (2011). Advancing a conceptual model of evidence-based practice implementation in public service sectors. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 38(1), 4-23.
- Ayre, C., & Scally, A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: Revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86.
- Barlett, J. E., Kotrlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance journal*, 19(1), 43-50.
- Bartlett, D., & Francis-Smythe, J. (2016). Bridging the divide in work and organizational psychology: evidence from practice. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 615-630.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). MLQ: Multifactor leadership questionnaire (Technical Report). Binghamton University, NY: Center for Leadership Studies.
- Bayık, M., & Gürbüz, S. (2016). Ölçek uyarlamada metodoloji sorunu: Yönetim ve örgüt alanında uyarlanan ölçekler üzerinden bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(1), 1-20.
- Bayın, G., & Akbulut, Y. (2012). Kanıt dayalı yaklaşım ve sağlık politikası. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi* 1(2), 115-132.
- Brislin, R. W., Lonnen, W. J., & Thorndike, E. M. (1973). *Cross-cultural research methods*. New York, NY: Wiley.
- Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309-319.
- Colyer, H., & Kamath, P. (1999). Evidence-based practice. A philosophical and political analysis: some matters for consideration by professional practitioners. *Journal of Advanced Nursing*, 29(1), 188-193.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 17(3), 196-205.
- Çopur, E. Ö., Kuru, N., & Seyman, Ç. C. (2015). Hemşirelikte kanıt dayalı uygulamalara genel bakış. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(2), 51-55.
- Deliktaş A., & Kabukçuoğlu, K. (2017). Maternal bakımda kanıt dayalı uygulama kültürünün oluşturulması. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(2), 130-138.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications*. California, USA: Sage Publications.
- DiCenso, A., Guyatt, G., & Ciliska, D. (2005). *Evidence-based nursing e-book: A guide to clinical practice*. USA: Elsevier Health Sciences.
- Fine, D. J., D'Aquila, R., & Kovner, A. (2009). Evidence-based management in healthcare. *American College of Healthcare Executives*.
- French, P. (1999). The development of evidence-based nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 29(1), 72-78.
- Gerrish, K., Ashworth, P., Lacey, A., Bailey, J., Cooke, J., Kendall, S., & McNeilly, E. (2007). Factors influencing the development of evidence-based practice: A research tool. *Journal of Advanced Nursing*, 57(3), 328-338.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Harrington, D. (2009) *Confirmatory factor analysis*. New York, USA: Oxford University Press.
- Hinkin, T. R. (2005). *Scale development principles and practices*. In: R. A. Swanson and E. F. Holton III (Eds.) *Research in organizations: Foundations and methods of inquiry* (pp.161-179). San Francisco, USA: Berrett-Koehler Publishers.
- Hoagwood, K. E. (2005). Family-based services in children's mental health: A research review and synthesis. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 46(7), 690-713.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hoyle, R. H. (2000). Confirmatory factor analysis. In: H. E. A. Tinsley and S. D. Brown (Eds.), *Handbook of applied multivariate statistics and mathematical modeling* (pp.465-497). California, USA: Academic Press.
- Hurley, A. E., Scandura, T. A., Schriesheim, C. A., Brannick, M. T., Seers, A., Vandenberg, R. J., & Williams, L. J. (1997). Exploratory and confirmatory factor analysis: Guidelines, issues, and alternatives. *Journal of Organizational Behavior*, 18(6), 667-683.
- Jensen, P. S., Weersing, R., Hoagwood, K. E., & Goldman, E. (2005). What is the evidence for evidence-based treatments? A hard look at our soft underbelly. *Mental Health Services Research*, 7(1), 53-74.
- Kamaşak R., Yavuz M., & Ozturk T. Y. (2017) Reducing Risk Through Strategic Flexibility and Implementation Leadership in High-Velocity Markets. İçinde: Hacıoğlu Ü., Dinçer H., & Alayoğlu N. (Ed.) *Global Business Strategies in Crisis* (pp. 273-286). Cham: Springer.
- Kamaşak, R., Yozgat, U., & Yavuz, M. (2016). Government policies, implementation leadership and green management practices in an emerging economy. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(4), 97-101.

- Kara, M., & Babadağ, K. (2003). Kanıta dayalı hemşirelik. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 6(3), 96-104.
- Klein, K. J., Conn, A. B., Smith, D. B., & Sorra, J. S. (2001). Is everyone in agreement? An exploration of within-group agreement in employee perceptions of the work environment. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 3-16.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. New York, USA: Routledge.
- Köktaş, Ö. F., & Köseoğlu, Ö. (2015). Kanıta dayalı kamu politikası yapımı: Sosyal bilim araştırması ve kamu politikaları ilişkisini yeniden dizayn etmek için bir fırsat mı?. *Yasama Dergisi*, 29, 32-57.
- Küçük, E. Ö., Çakmak, S., Kapucu, S., Koç, M., & Kahveci, R. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin kanıta dayalı hemşirelik uygulamalarına ilişkin farkındalıklarının belirlenmesi. *Journal of Hacettepe University Faculty of Nursing*, 4(2), 1-12.
- Küçükkaya, P. G. (2010). Psikiyatri hemşireliğinde kanıta dayalı uygulama. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 1(3), 128-132.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- LoBiondo-Wood, G., & J. Haber (2014). Reliability and validity. In: G. LoBiondo-Wood and J. Haber (Eds.), *Nursing research. Methods and critical appraisal for evidence based practice* (pp. 289-309). China: Elsevier.
- Marston, G., & Watts, R. (2003). Tampering with the evidence: a critical appraisal of evidence-based policy-making. *The drawing board: An Australian Review of Public Affairs*, 3(3), 143-163.
- Melnyk B. M. (2007). The evidence- based practice mentor: A promising strategy for implementing and sustaining EBP in healthcare systems. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 4(3), 123-125.
- Melnyk, B. M., & Fineout-Overholt, E. (Eds.). (2011). *Evidence-based practice in nursing & healthcare: A guide to best practice*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Melnyk, B. M., Fineout-Overholt, E., Gallagher-Ford, L., & Kaplan, L. (2012). The state of evidence-based practice in US nurses: critical implications for nurse leaders and educators. *Journal of Nursing Administration*, 42(9), 410-417.
- Mills, J., Field, J., & Cant, R. (2009). The place of knowledge and evidence in the context of Australian general practice nursing. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 6(4), 219-228.
- Nunnally, J. C., & I. Bernstein, H. (1994). *Psychometric theory*. New York, USA: McGrawHill.
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., & Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379-408.
- Pipe, T. B., Cisar, N. S., Caruso, E., Wellik, K. E. (2008). Leadership strategies: Inspiring evidence- based practice at the individual, unit, and organizational levels. *Journal of Nursing Care Quality*, 23(3), 265-271.
- Rousseau, D. M., & Gunia, B. C. (2016). Evidence-based practice: The psychology of EBP implementation. *Annual Review of Psychology*, 67, 667-692.
- Rubio, D. M., Berg-Weger, M., Tebb, S. S., Lee, E. S., & Rauch, S. (2003). Objectifying content validity: Conducting a content validity study in social work research. *Social work research*, 27(2), 94-104.
- Sackett, D. L. (2000). *Evidence- based medicine*. Wiley StatsRef: Statistics Reference Online.
- Sandström, B., Borglin, G., Nilsson, R., & Willman, A. (2011). Promoting the implementation of evidence-based practice: A literature review focusing on the role of nursing leadership. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 8(4), 212-223
- Sartori, R. (2010). Face validity in personality tests: Psychometric instruments and projective techniques in comparison. *Quality & Quantity*, 44(4), 749-759.
- Scott-Findlay, S., & Golden-Biddle, K. (2005). Understanding how organizational culture shapes research use. *Journal of Nursing Administration*, 35(7-8), 359-365.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Trammer, J., Squires, S., Brazil, K., Gerlach, J., Johnson, J., & Muisiner, D. (1998). Factors that influence evidence-based decision-making. *Canadian Health Action: Building on the Legacy*, 5, 3-92.
- Trinder, L. (2000). Introduction: the context of evidence-based practice. *Evidence- based practice: A critical appraisal*, 1-16.
- Vilagut, G. (2014). Test-retest reliability. In: *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp. 6622-6625). Holland: Springer.
- Wallen, G. R., Mitchell, S. A., Melnyk, B., Fineout-Overholt, E., Miller- Davis, C., Yates, J., & Hastings, C. (2010). Implementing evidence- based practice: effectiveness of a structured multifaceted mentorship programme. *Journal of Advanced Nursing*, 66(12), 2761-2771.
- Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 4(1), 67.
- Wynd, C. A., Schmidt, B., & Schaefer, M. A. (2003). Two quantitative approaches for estimating content validity. *Western Journal of Nursing Research*, 25(5), 508-518.
- Yılmaz, M. (2005). Hemşirelik bakım hizmetinin kalitesini geliştirme yolu olarak kanıta dayalı uygulama. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 9, 41-48.