



[itobiad], 2020, 9 (2): 1263/1288

**Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeğinin Türk Kültürüne
Uyarlanması**

Adaptation of Motivation To Lead Scale To Turkish Culture

Mahmut POLATCAN

Dr. Öğr. Üye., Karabük Üniversitesi, Edebiyat Fak., Eğitim Bilimleri Bölümü
Asst. Prof., Karabuk University, Faculty of Letters, Department of
Educational Sciences, Karabuk
mahmutpolatcan78@gmail.com / Orcid ID: 0000-0002-5181-0316

Ramazan CANSOY

Doç. Dr., Karabük Üniversitesi, Edebiyat Fak., Eğitim Bilimleri Bölümü
Assoc. Prof., Karabuk University, Faculty of Letters, Department of
Educational Sciences, Karabuk
cansoyramazan@gmail.com / Orcid ID:0000-0003-2768-9939

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Type : Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Received : 21.01.2020
Kabul Tarihi / Accepted : 03.05.2020
Yayın Tarihi / Published : 18.06.2020
Yayın Sezonu : Nisan-Mayıs-Haziran
Pub Date Season : April-May-June

Atıf/Cite as: POLATCAN, M , CANSOY, R . (2020). Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi , 9 (2) , 1263-1288 . Retrieved from <http://www.itobiad.com/tr/issue/54141/678423>

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and confirmed to include no plagiarism. <http://www.itobiad.com/>

Copyright © Published by Mustafa YİĞİTOĞLU Since 2012 – Istanbul / Eyup, Turkey. All rights reserved.

Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması

Öz

Bu araştırmada Chan ve Drasgow (2001) tarafından geliştirilen Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği Türk kültürüne uyarlanmıştır. Araştırmaya 387 üniversite öğrencisi katılmıştır. Uyarlama sürecinde ölçeğin dil ve kapsam geçerliği, Türkçe'ye çeviri, Açımlayıcı Faktör Analizi ve Doğrulamalı Faktör Analizleri, güvenilirlik, madde toplam puan korelasyonları ve ayırt edicilikleri incelenmiştir. Açımlayıcı Faktör Analizi ile elde edilen 3 faktörlü yapı, farklı bir grup üzerinde yeniden incelenmiş ve Doğrulamalı Faktör Analizi ile doğrulanmıştır. Sonuçta ölçeğin orijinal formu ile tutarlı olan 3 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu faktörler duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonu, sosyal-normatif liderlik etme motivasyonu ve çıkarsız liderlik etme motivasyonudur. 25 maddeden oluşan ölçeğin faktörlerine ait Cronbach's alpha değerleri .89 ile .92 arasında ve tüm ölçek için ise .95 olarak bulunmuştur. Bu kapsamda Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeğinin bireylerin liderlik etme motivasyon düzeylerini ölçmede kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir.

Özet

Motivasyon teorilerindeki gelişmeler, araştırmacıların etkili liderlik davranışını açıklamada sosyal koşullara uyum, bireysel farklılıklar ve kişilik özelliklerine dikkate çekerek liderlik araştırmalarının yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur (Amit, Lisak, Popper, ve Gal, 2007; Barbuto, 2001; Cho, Harrist, Steele, ve Murn, 2015; Lord ve Hall, 1992; Porter, Riesenmy, ve Fields, 2016; Porter, Gerhardt, Fields, ve Bugenhagen, 2019; Zaccaro, 2007). Bu bağlamda alan yazında bir bireyi lider olmaya iten nedenlerin neler olduğunu açıklamak amacıyla liderlik etme motivasyonu kavramı ileri sürülmüştür. Liderlik etme motivasyonu, liderlik rollerini ve sorumluluklarını üstlenen bireyin liderlik rollerini yerine getirmek için verdiği karara, liderlik etmeye yönelik azme ve liderliği sürdürme çabasına karşılık gelmektedir (Amit ve diğerleri, 2007; Rosch, Collier, ve Thompson, 2015).

Liderlik etme motivasyonu Chan ve Drasgow (2001) tarafından kavramsallaştırılmış ve duyuşsal kimlik, sosyal normatifik ve çıkarsızlık olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Bobbio ve Rattazzi, 2006; Chen, 2016; Felfe ve Schyns, 2014; Kark ve Dijk, 2007; Mahon ve Greenwald, 2018; Waldman, Galvin, ve Walumbwa, 2012; Wang, Tsui, ve Xin, 2011; Zaccaro, 2007).

Liderlik etme motivasyonunun ilk faktörü duyuşsal-kimlik, bireyin içerisinde bulunduğu gruba kendisinin liderlik etme sorumluluğunu üstlenmesini sağlayan bireysel vizyona karşılık gelmektedir (Rosch ve



diğerleri, 2015). Duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonu, bireylerin liderlik görevini üstlenme ve liderliği sürdürmesini etkileyen bir yapıdır (Chan, Rounds, ve Drasgow, 2000). Duyuşsal-kimlik, liderlik etme fırsatlarından yararlanma, sorumluluk alma eğilimi ve kendini içsel liderlik niteliklerine sahip olarak görme ile karakterize edilmektedir (Waldman ve diğerleri, 2012).

Liderlik etme motivasyonunun ikinci faktörü olan sosyal normatiflik, toplumsal görev ve sorumluluk duygusu ile hareket eden bireyler daha fazla motive olmaktadır (Chan ve diğerleri, 2000). Sosyal normatif liderlik etme motivasyonu yükseldikçe, bireyin topluma karşı sorumluluk duygusu artar. Bu duygu bireyi liderlik etmeye motive eder (Porter vd., 2019; Waldman vd., 2012).

Liderlik etme motivasyonunun üçüncü faktörü çıkarsız liderlik etme, bireylerin liderlik görevini üstlenmeden önce liderliğin grubun faydasına olup olmadığının analizini yapmasını ifade eder (Chan ve Drasgow, 2001). Daha açık bir ifadeyle, çıkarsız liderlik etme motivasyonunda birey liderliği başkaları için bir fayda ve avantaj sağlayacaksa üstlenmektedir (Barbuto, 2001; Waldman vd., 2012).

Bu araştırma Batı Karadeniz'deki bir Kamu üniversitesindeki öğrenciler ile yürütülmüştür. Araştırmaya Edebiyat, Sosyoloji, Müzik, Beden Eğitimi, Matematik, Felsefe bölümlerindeki öğrenciler katılmışlardır. Veriler kolay ulaşılabilen kişilerden toplanmıştır. Araştırmaya toplam 283 (%73) kadın ve 104 (%27) erkek öğrenci katılmıştır. Öğrencilerin tamamı buldukları bölümün 4.sınıfına devam etmektedirler. Yaş ortalamaları 23'tür.

Ölçek uyarlama süreci iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde 273 katılımcının verileriyle Açımlayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Daha sonra farklı 114 katılımcının verileriyle Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır.

Liderlik etme motivasyonu Ölçeği Chan ve Drasgow (2001) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 27 maddeden ve 3 faktörden oluşmaktadır. Her faktörde 9 madde bulunmaktadır. Faktörler duyuşsal-kimlik (affective-identity), sosyal-normatif (social-normative) ve çıkarsız (noncalculative) liderlik etme motivasyonu olarak adlandırılmıştır.

Uyarlama sürecinde kapsam geçerliği, Türkçe'ye çeviri, yapı geçerliği, güvenilirlik, ayırt edicilik incelenmiştir. Ölçeğin dil ve kapsam geçerliği incelenmiş, ardından ölçeğin yapı geçerliği Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri ile incelenmiştir. Analizler sonucunda ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin AFA ve DFA sonuçları, orijinal ölçekte önerilen üç faktörlü yapıyı desteklemiştir. Buna göre orijinal ölçek ile benzer şekilde ölçeğin birinci faktör duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonu olup bu boyutta 9 madde bulunmaktadır. Çıkarsız-liderlik etme motivasyonu olarak ifade edilen ikinci faktörde ise 7 madde bulunmaktadır. Sosyal-normatif liderlik etme motivasyonu olarak tanımlanan ölçeğin üçüncü faktörü ise 9 maddeden oluşmaktadır. AFA kapsamında duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonu



%24.14 varyansa, çıkarsız liderlik etme motivasyonu %19.52 varyansa, sosyal-normatif liderlik etme motivasyonu %16.36 varyansa sahip olduğu tespit edilmiştir. Tüm ölçek genelinde ise açıklanan varyans %60.04 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin yapısı AFA için toplanan gruptan farklı bir öğrenci grubu üzerinde DFA ile doğrulanmıştır. DFA birinci ve ikinci düzeyde iki farklı model ile elde test edilmiştir. Her iki analizde elde edilen modelin uyum indekslerinin alanyazında belirlenen uyum indekslerini karşıladığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte hem birinci düzey hem de ikinci düzey DFA’da rapor edilen uyum indeksi değerlerinin birbirine yakın değerlere sahip olduğu görülmüştür. Bu bağlamda Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği’nden hem alt faktörlerinin puanları, hem de ölçek toplamında puan hesaplanabileceği görülmüştür.

Sonuçta ölçeğin orijinal formu ile tutarlı olan 3 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bunlar duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonu, sosyal-normatif liderlik etme motivasyonu ve çıkarsız liderlik etme motivasyonudur. 25 ifadeden oluşan ölçeğin faktörlerinin güvenilirlik değerlerine ilişkin Cronbach’s alpha değerleri .89 ile .92 arasında bulunmuş ve ölçeğin toplamı için hesaplanan Cronbach’s alpha değeri ise .95 olarak tespit edilmiştir. Bu kapsamda Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeğinin bireylerin liderlik etmeye yönelik motivasyon düzeylerini ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir.

Bu ölçek liderlik eğitim programlarının etkililiğinin test edilmesinde yol gösterici olabilir. Böylece liderlik eğitim programlarının etkililiği incelenebilir. Ayrıca liderlik etme motivasyonu ile farklı bireysel ve örgütsel değişkenler arasındaki ilişkiler incelenebilir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik etme motivasyonu, Duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonu, Sosyal-normatif liderlik etme motivasyonu, Çıkarıcı olmayan liderlik etme motivasyonu

Adaptation of Motivation To Lead Scale To Turkish Culture

Abstract

In this study, the Motivation to Lead scale developed by Chan, Rounds, and Drasgow (2001) was adapted to Turkish culture. The sample involved 387 undergraduate students. In the adaptation process; language, content validity, Turkish translation, Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis, reliability, item total score correlations, and item discrimination were examined. A scale with three dimensions obtained by Exploratory Factor Analysis was re-examined on a different group and it was confirmed by Confirmatory Factor Analysis. As a result, a scale with three dimensions that is consistent with the original scale was developed. These dimensions are affective-identity motivation to lead , social-normative



motivation to lead, and non-calculative motivation to lead. The Cronbach's Alpha values were found between .89 and .92, and the Cronbach's Alpha value for the total of the scale was found .95 The Motivation to Lead Scale is a valid and reliable measurement instrument for measuring the motivation levels of individuals to lead.

Summary

Recent developments in motivation theories have exhibited that researchers need to revise their leadership-related works by pointing out the adaptation to social conditions, individual differences and personality traits in explaining effective leadership behavior (Amit, Lisak, Popper & Gal, 2007; Barbuto, 2001; Cho, Harrist, Steele & Murn, 2015; Lord & Hall, 1992; T. Porter, Riesenmy & Fields, 2016; Porter, Gerhardt, Fields, & Bugenhagen, 2019; Zaccaro, 2007). Thus, the motivation to lead concept has been coined to explain the reasons that cause an individual to be a leader. The motivation to lead corresponds to the decision of the individual who assumes leadership roles and responsibilities to fulfill the leadership roles, and his/her perseverance and effort to maintain leadership (Amit et al., 2007; Rosch, Collier, and Thompson, 2015).

Motivation to lead was conceptualized by Chan and Drasgow (2001) and has three dimensions: affective-identity, social-normative and non-calculative (Bobbio & Rattazzi, 2006; Chen, 2016; Felfe & Schyns, 2014; Kark & Dijk, 2007; Mahon & Greenwald, 2018; Waldman, Galvin & Walumbwa, 2012; Wang, Tsui & Xin, 2011; Zaccaro, 2007).

The first dimension, affective-identity motivation to lead, refers to individual vision that helps individual to take responsibility for leading the group in which s/he is involved (Rosch et al., 2015). Affective-identity motivation is a structure that affects individuals to assume and maintain leadership (Chan, Rounds & Drasgow, 2000). Affective identity is characterized as taking advantage of leadership opportunities, having tendency to take responsibility and seeing themselves as having inner leadership qualities (Waldman et al., 2012).

In social-normative motivation to lead, the second dimension, individuals acting with a sense of social duty and responsibility are more motivated (Chan et al., 2000). As the social-normative motivation to lead increases, the individual's sense of responsibility towards society increases. This emotion motivates individual to lead (Porter et al., 2019; Waldman et al., 2012).

The non-calculative motivation to lead, the third dimension, means that individuals analyse whether leadership militates in favour of the group before assuming the leadership task (Chan & Drasgow, 2001). More specifically, individual assumes leadership if there is a benefit or advantage for others (Barbuto, 2001; Waldman et al., 2012).

This research was conducted with students at a Public university in the Western Black Sea. The participants were studying in various departments such as Literature, Sociology, Music, Physical Education, Mathematics and



Philosophy. The data were collected from convenient people. The sample consisted of 283 (73%) female and 104 (27%) male students. They were final year students. Their average age was 23.

The scale adaptation process involved two parts. In the first part, Exploratory Factor Analysis (EFA) was performed with 273 participants. Then, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted with 114 different participants.

Motivation to lead scale was developed by Chan and Drasgow (2001). The scale includes 27 items and 3 dimensions. Each dimension has 9 items. Dimensions are affective-identity, social-normative and non-calculative motivation to lead.

In the adaptation process, content validity, Turkish translation, construct validity, reliability, and item discrimination were examined. After examining the scale's language and content validity, EFA and CFA were applied for construct validity. The EFA and CFA results supported the three-factor structure proposed in the original scale. Accordingly, similar to the original scale, the first dimension of the scale is affective-identity motivation to lead and has 9 items. The non-calculative, the second dimension, includes 7 items. The third dimension, social-normative, consists of 9 items. Considering EFA; affective-identity, social-normative and non-calculative motivation to lead were found to explain 24.14%, 19.52% and 16.36% of variance, respectively. The explained variance for the whole scale was 60.04%. In addition, the construct of the scale was confirmed by CFA through a different group. CFA was tested with two different models at the first and second level factor analyses. The fit indices of the model obtained in both analyses were observed to meet the fit indices determined in the literature. In addition, the fit index values reported in both first and second levels were found to have close values. In this context, findings showed that total score can be calculated from the sub-dimensions of Motivation to Lead Scale and the whole scale.

As a result, as in original scale, a scale with three dimensions was developed. These dimensions are affective-identity, social-normative and non-calculative motivation to lead. Cronbach's alpha values were found between .89 and .92 and Cronbach's alpha value calculated for the total of the scale was determined as .95. Therefore, Motivation to Lead Scale is a valid and reliable measurement instrument for measuring the motivation levels of individuals to lead.

This scale can be a guide in testing the effectiveness of leadership training programs. Thus, the effectiveness of leadership training programs can be examined. In addition, the relationship between motivation to lead and different individual and organizational variables can be investigated.

Keywords: Motivation to lead, Affective-identity motivation to lead, Social-normative motivation to lead, Non-calculative motivation to lead



Giriş

Örgütler sürekli değişen şartlar karşısında oluşan belirsizlikleri gidermek için liderlere ihtiyaç duymaktadırlar. Araştırmalarda liderlik, örgütlerin gelişimi ve performansı için önemli bir etmen olarak görülmektedir (Bass, Avolio, Jung & Berson, 2003; Limsila, 2008; Waldman vd., 2012; Wang vd., 2011). Liderlik davranışının doğasını, lideri harekete geçiren veya yönlendiren faktörleri, bireyin liderliği sürdürmesini nedenlerini anlamak önemlidir (Bobbio & Rattazzi, 2006; Cerff, 2017; Mascia, Dello Russo & Morandi, 2015). Liderlik alan yazınında 1980'li yıllardan itibaren artan araştırmalar, durumsal temelli liderlik davranışlarına ve lider etkililiğine odaklanmıştır (Bass & Bass, 2009; Yukl, 1989). Özellikle lider etkililiği araştırmalarında incelenen motivasyon olgusu liderin motivasyonundan çok, liderin izleyicileri nasıl motive etmesi gerektiğiyle ilgilenmiştir (Guillén, Mayo & Korotov, 2015; Kark & Dijk, 2007). Bu kapsamda lider etkililiğini eleştiren bazı araştırmacılar, bireylerin neden lider olmak istediklerinin tam olarak açıklanamadığını ileri sürmektedirler (Chan & Drasgow, 2001; Clemmons & Fields, 2011; Felfe & Schyns, 2014). Nitekim motivasyon teorilerindeki gelişmeler, araştırmacıların etkili liderlik davranışını açıklamada sosyal koşullara uyum, bireysel farklılıklar ve kişilik özelliklerini dikkate alarak liderlik araştırmalarının yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir (Amit vd., 2007; Barbuto, 2001; Cho vd., 2015; Lord & Hall, 1992; Porter vd., 2016; Porter vd., 2019; Zaccaro, 2007). Bu bağlamda alan yazında bir bireyi lider olmaya iten nedenlerin neler olduğunu açıklamak amacıyla, liderlik etme motivasyonu kavramı ileri sürülmüştür.

Bireyin liderlik rolünü ve sorumluluklarını üstlenmeye istekli olması olarak tanımlanan liderlik etme motivasyonu araştırmaları örgütsel alanda (Clemmons & Fields, 2011; Porter & vd., 2019) ve mesleki ilgi (Chan vd., 2000; Cho vd., 2015; Porter vd., 2016) alanında giderek yaygınlaşmaktadır. Chan, Rounds ve Drasgow (2000) liderlik etme motivasyonunu açıklarken mesleki ilgilere ilişkin Holland'ın kişilik tipolojisinden (geleneksel, gerçekçi, girişimci, araştırmacı, artistik ve sosyal) yararlanarak işin içeriği ve bireyin iş üzerinde oynadığı farklı rolleri açıklamaya çalışmışlardır. Chan ve Drasgow'un (2001) geliştirdikleri liderlik etme motivasyonu modeliyle, kişisel özellikler, liderlik deneyimi ve eğitimin, liderin ortaya çıkışını, davranışını ve başarısını etkilediğini ortaya koymuşlardır. Gullien ve arkadaşları (2015) Bandura'nın sosyal karşılaştırma teorisinden hareketle, toplumsal karşılaştırmaların bireylerin öz-yeterliliklerini, motivasyonlarını ve performanslarını etkilediğini ileri sürmüşlerdir. Cho ve diğerleri (2015), öz-belirlenim (self determination) teorisinden yola çıkarak, bireylerin özerklik ve yeterliliklerini sağlamaya yönelik temel psikolojik ihtiyaçları karşılandığında, bireylerin liderlik etme motivasyonlarının artacağını ifade etmektedirler. Ayrıca ilgili araştırmacılar, yükseköğretimde liderlik eğitiminin yanı sıra bir lider olarak öğrencilerin liderlik arzusunu geliştirmeye odaklanılması gerektiğini vurgulamaktadırlar. Kark ve Van



Dijk (2007) liderlerin özdenetim odaklarına (self-regulatory foci) hizmet eden değerlerin liderlik etme motivasyonu ve davranışını nasıl etkilediğine odaklanarak, çalışanların motivasyonu ve örgütsel performansını açıklamaya çalışmışlardır. Rosch, Collier ve Thompson (2015), yükseköğretimdeki öğrencilerin lider olarak yetişmelerinde önemli bir yeri olan motivasyonun, öğrencilerin liderlik kapasitelerini ve öz-yeterliklerini geliştirmede etkili olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu bağlamda liderlik etme motivasyonu araştırmalarının yükseköğretim alanında yaygınlaşması amacıyla, liderlik etme motivasyonu ölçeğinin önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Alan yazında Chan ve Drasgow'un (2001) geliştirdikleri modelde, liderlik etme motivasyonunun öncüllerini kişilik özellikleri, sosyokültürel özellikler ve genel bilişsel yetenekler oluşturmaktadır. Modelde liderlik deneyimi ve liderlik öz yeterliği, liderlik etme motivasyonuna en yakın bileşenler olarak ifade edilmektedir. Chan ve Drasgow (2001) tarafından geliştirilen Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği (MTL) Ölçeği 27 maddelik Likert tipi bir ölçektir. Bobbio ve Manganelli Rattazzi (2006), liderlik etme motivasyonu ölçeği'nin İtalyanca versiyonunun psikometrik özelliklerini analiz etmişlerdir. Bununla birlikte mevcut araştırmacılar liderlik etme motivasyonu ölçeğini McClelland (1982) ihtiyaçlar kuramı (başarı ve güç ihtiyacı) ve Paulhus ve Reid'in (1991) sosyal beğenirlik (social desirability) kavramı ile olan ilişkilerini inceleyerek ölçeğe katkı sağlamışlardır. Ulusal alanyazında işletme ve psikoloji alanlarında araştırmacılar, liderlik yapma motivasyonu ölçeğini Türk kültürüne uyarlama çalışmaları yapmışlardır (Özbezek, 2018; Sandal, 2014; Turhan, 2014).

Bu yürüttüğümüz uyarlama çalışması, Türk yükseköğretim sistemindeki genç lider adaylarının keşfedilmesi ve liderlik etme motivasyonu düzeylerinin belirlenmesi için, ilgili ölçeğin öğrenci örneklemini üzerinden yeniden uyarlanmasını gerekli kılmıştır. Bu bağlamda mevcut araştırma bireysel farklılıkların ve istekliliğin lider davranışları üzerindeki etkisini açıklamak için, alanyazında liderlik etme motivasyonu kavramına ilişkin geliştirilen ölçme aracının Türkçeye uyarlamasını amaçlamaktadır.

Kuramsal Çerçeve

Liderlik etme motivasyonu, bireyin liderlik rolünü yerine getirme arzusunu etkileyen bir yapıdır (Chan & Drasgow, 2001). Daha kapsamlı bir ifadeyle liderlik etme motivasyonu, liderlik rollerini ve sorumluluklarını üstlenen bireyin, liderlik rollerini yerine getirmek için verdiği kararı, liderlik etmeye yönelik azmini ve liderliği sürdürme çabasına yönelik ısrarını ifade etmektedir (Amit vd., 2007; Rosch vd., 2015). Bu bakımdan motivasyon, liderlik yeteneğini geliştirmek için gereklidir (Porter vd., 2019). Chan ve Drasgow (2001), bireylerin liderlik etme motivasyonlarının kişilik özellikleri (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık, duygusal denge), sosyo-kültürel değerler (yatay kolektivizm, yatay toplulukçuluk, dikey



kolektivizm, dikey toplulukçuluk), liderlik öz-yeterliği ve bireyin liderlik deneyimleri gibi dört önemli unsurdan etkilendiğini belirtmektedirler. Liderlik deneyimi ve kişilik özellikleri, bireyin sosyal beceri ve bilişsel yeteneklerine ilişkin potansiyel kaynaklarını oluşturmaktadır.

Bireydeki liderlik etme motivasyonu kavramı, Bandura'nın sosyal öğrenme teorisine dayanmaktadır (Bandura, 1999). Bununla birlikte liderlik etme motivasyonu davranışa yönelik değerler (liderlik isteği), davranış sonuçlarına ilişkin inançlar (akılcı karar verme) ve davranışla ilgili sosyal normlar (görev ve sorumluluk bilinci) bireyin sosyal davranışlarını etkilemektedir (Amit & Bar-Lev, 2012). Bu kapsamda liderlik etme motivasyonunun gelişiminde Maslow (1954) ve Herzberg'in (1959) Motivasyon, Fishbein ve Ajzen'in (1975) Akla Dayalı Eylem ve Triandis'in (1980) Kişiler Arası Davranışlar Teorileri'nin izleri görülmektedir. Ayrıca farklı araştırmalarda liderlik etme motivasyonu bireysel farklılıktan çok, lider etkililiğine odaklanılmıştır. Nitekim kişilik özellikleri, değerler ve davranış tarzları Fiedler'in (1967) en az tercih edilen iş arkadaşı, McClelland'ın (1985) güç ihtiyacı ve Miner'in (1977) yönetmek için motivasyon gibi kuramlarına dayandırılmıştır (Amit & Bar-Lev, 2012; Amit vd., 2007; Bobbio & Rattazzi, 2006; Chan & Drasgow, 2001; Chan vd., 2000; Cho vd., 2015; Felfe & Schyns, 2014; Hamid & Krauss, 2013; Hong, Catano & Liao, 2011; Lord & Hall, 1992).

Liderlik etme motivasyonu Chan ve Drasgow (2001) tarafından kavramsallaştırılmış olan modelin duyuşsal-kimlik, sosyal-normatiflik ve çıkarlılık olmak üzere üç faktörü bulunmaktadır (Bobbio ve Rattazzi, 2006; Chen, 2016; Felfe & Schyns, 2014; Kark & Dijk, 2007; Mahon & Greenwald, 2018; Waldman vd., 2012; Wang vd., 2011; Zaccaro, 2007). Liderlik etme motivasyonunun ilk faktörü duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonu, bireyin içerisinde bulunduğu gruba kendisinin liderlik rolünü üstlenmesini sağlayan bireysel vizyona karşılık gelmektedir (Rosch vd., 2015). Duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonu, bireylerin liderlik görevini üstlenme ve liderliği sürdürmesini etkileyen bir yapıdır (Chan vd., 2000). Duyuşsal-kimlik, liderlik etme fırsatlarından yararlanma, sorumluluk alma eğilimi ve bireyin kendisini içsel liderlik niteliklerine sahip olarak görmesi olarak karakterize edilmektedir (Waldman vd., 2012). Bu nedenle birey, lider olmaktan duyduğu memnuniyet ve hazdan kaynaklanan içsel bir arzu ile harekete geçmektedir (Amit & Bar-Lev, 2012). Duyuşsal kimlik liderlik etme motivasyonu güçlü olan bireyler kendilerini lider olarak görürler, liderlik rolünü üstlenmeyi tercih ederler ve lider olmaktan hoşlanırlar. Bununla birlikte, bu tür bireyler buldukları ortamlarda ilgi odağı olma ve her faaliyetin içerisinde olma eğilimindedirler. Ayrıca bu bireylerde dışadönük, sosyal, rekabetçi ve yüksek başarıya yönelme gibi kişilik özellikleri bulunmaktadır (Chan & Drasgow, 2001; Chan vd., 2000; Cho vd., 2015; Clemmons & Fields, 2011).

Liderlik etme motivasyonunun ikinci faktörü olan sosyal-normatif liderlik etme faktöründe, toplumsal görev ve sorumluluk duygusu ile hareket eden



bireyler daha yüksek düzeyde motive olmaktadır (Chan vd., 2000). Sosyal normatif liderlik etme motivasyonu yükseldikçe, bireyin topluma karşı sorumluluk algısı artar. Bu durum bireyi liderlik etmeye motive eder (Porter vd., 2019; Waldman vd., 2012). Aynı amaçları paylaşan bireyler daha etkili sosyal etkileşim içinde bulunmaktadırlar. Bu durum liderin ortaya çıkmasını ve etkililiğini teşvik edebilmektedir. (Krishnakumar & Hopkins, 2014). Bununla birlikte liderlik öz-yeterlikleri yüksek olan bireyler sosyal hiyerarşiyi kabul etmekte, lider ve takipçi rollerinde esnekliğin olmadığına inanmaktadırlar (Chan vd., 2000).

Liderlik etme motivasyonunun üçüncü faktörü olan çıkarsız liderlik etme, bireylerin liderlik görevini üstlenmeden önce liderliğin grubun faydasına olup olmadığına analizini yapmalarını ifade eder (Chan & Drasgow, 2001). Daha açık bir ifadeyle birey liderliği başkaları için bir avantaj ve fayda varsa üstlenmektedir (Barbuto, 2001; Waldman vd., 2012). Çıkarsız liderlik etme motivasyonu güçlü bireyler öncü davranışlar gösterdiklerinden ve diğerlerinden bir fayda beklemediklerinden, risk veya sorumluluk almaktan kaçınmazlar (Hong, Catano & Liao, 2011). Buna karşın çıkarsız liderlik etme motivasyonu düşük bireyler liderliğin kendilerine sağlayacağı statü, zenginliği artırma gibi kazançları değerlendirirler ve olası riskler karşısında potansiyel maliyetleri ölçme eğilimindedirler (Clemmons & Fields, 2011).

Yöntem

Çalışma Grubu

Bu araştırma Batı Karadeniz'deki bir Kamu üniversitesindeki öğrenciler ile yürütülmüştür. Araştırmaya Edebiyat, Sosyoloji, Müzik, Beden Eğitimi, Matematik, Felsefe bölümlerindeki öğrenciler katılmışlardır. Veriler kolay ulaşılabilen kişilerden toplanmıştır. Araştırmaya toplam 283 (%73) kadın ve 104 (%27) erkek öğrenci katılmıştır. Öğrencilerin tamamı buldukları bölümün 4.sınıfına devam etmektedirler. Yaş ortalamaları 23'tür.

Veri Analizi

Uyarlama Süreci

Bu bölümde ölçeğin uyarlama süreci detaylı biçimde anlatılmaktadır. Uyarlanan ölçek ve özellikleri, süreç ve analizler aşağıda sunulmuştur. Ölçek uyarlama süreci iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde 273 katılımcının verileriyle Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Daha sonra 114 farklı katılımcının verileriyle Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır.

Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği

Liderlik etme motivasyonu Ölçeği Chan ve Drasgow (2001) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 27 maddeden ve 3 faktörden oluşmaktadır. Her



faktörde 9 madde bulunmaktadır. Faktörler duyuşsal-kimlik (affective-identity), sosyal-normatif (social-normative) ve çıkarsız (noncalculative) liderlik etme motivasyonudur. Ölçek Singapurlu üniversite öğrenciler, askerler ve Amerikalı üniversite öğrencilerinin katılımıyla geliştirilmiştir. Araştırmacılar öncelikle odak grup görüşmesiyle 46 maddelik bir ölçek hazırlamışlar, ölçeğin faktör analizlerini yapmışlar ve ölçeğin üç faktörde en iyi uyum değerlerini verdiğini tespit etmişlerdir. Ölçeğin faktörlerinin güvenilirliklerine ilişkin Cronbach's alpha değerlerinin .65 ile .91 arasında değerler aldığını tespit etmişlerdir. Bu ölçekte alt faktörler bulunmakla birlikte, ölçeği geliştirenler her üç faktörün birbiriyle pozitif yönde ilişkili olmasından dolayı genel liderlik etme motivasyonu puanı hesaplanabileceği belirtmişlerdir. Ölçeğin faktörlerinin yükleri ölçeğin geliştirildiği Singapur ve Amerika'lı gruplarda duyuşsal-kimlik için .39 - .99 arasında sosyal-normatif için .36 -.79 arasında ve çıkarsız liderlik etme motivasyonu için .16 - .79 arasında bulunmuştur. Likert tipindeki derecelendirmeye sahip ölçek beşli (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum derecelendirmesine göre hazırlanmıştır.

Kapsam Geçerliliği

Öncelikle araştırmacılar ilgili faktörlerdeki maddelerin içeriği ne düzeyde yansıttıklarına yönelik ön bir çalışma yapmışlardır. Söz konusu üç faktörlü yapının liderlik etme motivasyonu ile ilgili olduğuna ve üç faktörün liderlik etme motivasyonuna ait özellikleri yansıttığına karar vermişlerdir. Bu bağlamda çalışmanın maddelerini inceleyen alan uzmanı olan iki akademisyen ölçek maddelerinin kapsam geçerliğini sağladığına karar vermiştir.

Ölçüt geçerliği

Bu çalışmada liderlik etme motivasyonunun kavramsal çerçevesi ile tam olarak örtüşen paralel bir ölçek bulunamadığından ve araştırmacıların uygulamadaki zaman kısıtlılıklarından dolayı ölçüt geçerliliği analizi yapılamamıştır. Ayrıca araştırmalarda dış bir ölçüt bulmanın her zaman mümkün olmayabileceği ya da dış ölçütlerin kendilerinin de ölçme açısından bazı sorunlar taşıyabileceği değişik çalışmalarda ifade edilmiştir (Camilli & Shepard, 1994'den akt., Erkuş & Selvi, 2019,50-51). Diğer taraftan ölçüt geçerliliğine ilişkin çalışmanın yapılmaması bu araştırma için bir sınırlılık olarak düşünülebilir. Çünkü farklı çalışmalarda ölçek geliştirme ya da uyarlama çalışmalarında benzer ölçeklerle ölçüt geçerliğinin sağlanması önerilmektedir (Erkuş, Sanlı, Bağlı & Güven, 2000; Şencan, 2005).

Liderlik etme motivasyonu ölçeğinin Türkçeye çevirisi



Ölçeğin öncelikle İngilizce'den Türkçeye çevirisi gerçekleştirilmiştir. Dilsel çevirinin, kavramın yerel bağlamdaki anlamıyla evrensel düzeydeki anlamının denkliğini sağlayacağı belirtilmektedir (Marsh, Hau, Artelt, Baumert & Peschar, 2006). Bu bakımdan ölçek 4 farklı dil uzmanı tarafından İngilizce'den Türkçeye çevrilmiştir. Ardından çeviriler alan uzmanı 3 akademisyen tarafından incelenmiş, öneriler doğrultusunda anlam, kapsam ve şekil yönünden düzeltmeler yapılmıştır. Çeviri işlemleri yapılan ölçek küçük bir gruba uygulanmış, dilsel açıdan anlaşılmayan maddeler uygulayıcılardan gelen dönütlere göre yeniden düzenlenmiştir. Ayrıca Türkçeye çeviri sırasında daha önce yapılan bazı incelemelerdeki Türkçe çevirilerden de faydalanılmıştır (Özbezek, 2018; Sandal, 2014; Turhan, 2014).

Orijinal ölçek formunda olumsuz olarak ifade edilen maddeler bulunmaktadır. Ancak bir grup öğrenciyle yapılan çalışmada olumsuz ifade edilen maddelerin anlam bakımından bazı belirsizliklere neden olduğu, öğrencilerin bu maddeleri anlamak için çok fazla zaman harcadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca bu maddelerin güvenilirlik analizleri yapıldığında düzeltilmiş madde toplam korelasyonları .30'un ve altında oldukları görülmüştür. Nitekim bazı ölçek geliştirme çalışmalarında, ölçeklerde olumsuz ifade edilen maddelerin ölçülmek istenen özellikleri ölçme konusunda anlamla ilgili problemlere yol açtığı ifade edilmektedir (İlhan & Güler, 2017). Böyle durumda olan 10 olumsuz maddeden 8'i çeviri sırasında olumlu ifade olarak yeniden düzenlenmiştir. Örneğin orijinal ölçekte olumsuz olarak ifade edilen "Başkalarını idare etmeye meraklı değilim" ifadesi olumlu bir ifade olarak "Başkalarını idare etmeyi seven bir kişiyim" olarak yeniden ifade edilmiştir. Bununla birlikte ölçekteki 2 ters madde katılımcıların rastgele cevap vermelerini engellemek için ölçek formundan çıkartılmamıştır. Bunlar sosyal-normatif liderlik motivasyonu faktöründen 3. ile 9. Maddelerdir. 3. Madde "Bir gruba liderlik etmeyi kabul edeceğem ne çıkarım olduğunu bilmek isterim", 9.madde ise "Başkalarına liderlik etmek zaman kaybı ve boşa çabadır". Tüm bu hazırlıkların ardından ölçeğin Türkçe deneme formuna son hali verilerek veri toplama sürecine geçilmiştir.

Bulgular

Yapı geçerliği

Ölçeğin yapı geçerliğinin tespit edilebilmesi için Açıklayıcı Faktör Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Sırasıyla aşağıda bu analizler anlatılmıştır.

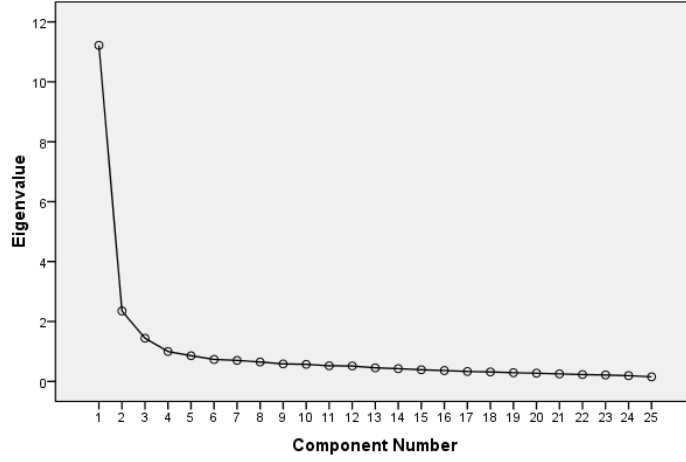
Açıklayıcı Faktör Analizi



İlk olarak verilerin AFA için gerekli varsayımları sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. Bir veri üzerinde AFA yapılabilmesi için bazı varsayımlar bulunmaktadır. Bunlar genel olarak verilerin normalliği, verilerin doğrusallığı, uç değerlerin bulunmaması, çoklu bağlantılılık probleminin olmaması, örneklem büyüklüğünün 200 ve üzerinde olmasıdır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2017; Hatcher & O'Rourke, 2013; Şencan, 2005; Tabachnick & Fidell, 2013). AFA'nın uygulandığı grup 273 kişiden oluşmaktadır. Bu bakımdan katılımcıların sayısının yeterli olduğu ifade edilebilir. Diğer taraftan sırasıyla bahsedilen bu varsayımlara ilişkin bazı analizler yapılmıştır. Öncelikle eksik verilere ortalama değerler atanmıştır. Çoklu bağlantı problemi olup olmadığına dair maddeler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Maddeler arasında .90 ve üzerine bir korelasyon olmadığı, korelasyonların .25 ile .65 arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu bakımdan çoklu bağlantı sorunu olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2017; Çokluk, Şekercioğlu, ve Büyüköztürk, 2014). Ardından verilerin doğrusal dağıldığına saçılım grafiği ile karar verilmiştir. Bunun yanında ölçek maddelerinin normalliği incelenmiştir. Ölçek maddelerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu görülmüştür. Böylece bu bulgulara dayalı olarak verilerin normalliği sağladığı varsayılmıştır (George ve Mallery, 2003). Tüm bulgular bir arada düşünüldüğünde Açımlayıcı Faktör Analizine ilişkin temel varsayımların karşılandığı varsayılmıştır.

Ön varsayımların test edilmesinin ardından Açımlayıcı Faktör Analizine geçilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi için temel faktör bulma tekniklerinden temel bileşenler analizi yapılmıştır. Bu analizin seçilmesinin nedeni değişkenleri azaltmak ve bu değişkenlerden anlamlı kavramsal yapılara ulaşmaktır (Büyüköztürk, 2018). Analiz sonucu elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri .94 ve Barlett-Sphericity testi sonuçları ($\chi^2=4311,58$ $p: 0.00$) anlamlı bulunmuştur. Çıkarırsız liderlik etme motivasyonu faktörüne ait 3. ve 9. maddelerin faktör yüklerinin .20 ve altında olduğu, ayrıca güvenilirlik değerini düşürdüğü ve liderlik etme motivasyonu toplam puanı ile zayıf korelasyona sahip olduğu tespit edildiğinden, bu iki madde analizden çıkartılmıştır (Büyüköztürk, 2018). Ardından AFA analizleri yeniden yapılmıştır. Analiz sonucu maddelerle ilgili ortak varyansların .41 ile .74 arasında değiştiği ve maddelerin üç faktör altında toplandığı tespit edilmiştir. Üç faktör birlikte toplam varyansın %60.04'ünü açıklamaktadır. Ardından faktör yapısını başka bir yönden incelemek için yamaç eğimi grafiği incelenmiştir. Şekil 1' de görüldüğü gibi yamaç grafiği birinci faktörden sonra belirgin bir inişi göstermektedir. Böyle keskin bir iniş ölçeğin tek bir faktör altında toplanacağını göstermektedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2017). Bununla birlikte grafikte görece olmakla birlikte ölçeğin 3 faktörden oluştuğu görülmektedir. Tüm bunlar bir arada düşünüldüğünde 3. boyuttan sonra faktörlerin ortak varyansa benzer katkılar sunduğu sonucuna varılmıştır.





Şekil 1. Yamaç grafiği (Screeplot)

Ölçeğin üç faktörlü ya da tek faktörlü olup olmadığından emin olmak için diğer analizlerde incelenmiştir. Faktör analizi sonucunda elde edilen Bileşenler Matrisi (Component matrix) tablosunda 25 madde .43 ve üzerinde yük almaktadır (Tablo 1). Yamaç eğim grafiğinde olduğu gibi Tablo 1’de ölçeğin genel bir faktör altında toplanabileceğini göstermektedir.

Tablo 1. Bileşenler matrisi değerleri

Dmtl8	.764	Comtl6	.627	Snmtl8	.656
Dmtl2	.747	Comtl2	.578	Snmtl3	.696
Dmtl9	.747	Comtl7	.591	Snmtl1	.603
Dmtl7	.799	Comtl1	.765	Snmtl5	.437
Dmtl3	.733	Comtl8	.604	Snmtl6	.672
Dmtl1	.692	Comtl5	.481	Snmtl4	.714
Dmtl4	.555	Comtl4	.678	Snmtl9	.693
Dmtl5	.690			Snmtl2	.663
Dmtl6	.639			Snmtl7	.777

Ayrıca Varimax döndürme öncesi birinci faktörün %44 olarak tespit edilmesi genel bir faktörün kanıtı olarak ifade edilebilir. Ancak Varimax döndürme sonrasında maddelerin büyük bölümünün daha yüksek faktör yükleri aldıkları tespit edilmiştir. Faktör sayısına karar vermek için farklı karar verme yöntemleri vardır. Dik döndürme bunlardan biridir. Bu döndürme yöntemi Varimax ya da Quartimax olarak yapılabilir. Varimax ölçülmek istenen yapının çok faktörlü olduğu düşünüldüğünde, Quartimax ise tek faktörlü olduğu düşünüldüğünde uygulanır (Büyüköztürk, 2018; Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu çalışmada ölçme aracının farklı faktörleri



olduğu düşünüldüğünden Varimax yöntemi uygulanmıştır. Döndürme sonrası faktör yüklerinin tamamının .46 ve üzerinde değer aldıkları görülmektedir (Tablo 2). Sonuç olarak araştırmacılar tüm bu analizleri, kuramsal çerçeveyi ve uzman görüşlerini bir arada değerlendirdiklerinde liderlik etme motivasyonu ölçeğinin 3 faktörlü bir yapı gösterdiğine karar vermişlerdir.

Son durumda Varimax döndürme sonrası birinci faktör tüm varyansın %24.14'ünü, ikinci faktör %19.52'sini, üçüncü faktör ise %16.36'sını açıklamaktadır. 25 madde özdeğeri 1'den büyük, 3 boyut altında toplanmıştır. Bu üç faktörün açıkladığı toplam varyans %60.04'tür.

Tablo 2. Faktör analizi (Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi) sonuçları

Madde No	Faktör ortak varyansı	Döndürme sonrası yük değerleri		
		Duyussal kimlik liderlik etme	Çıkarırsız liderlik etme	Sosyal normatif liderlik
Dklm8	.734	.792		
Dklm2	.711	.782		
Dklm9	.710	.775		
Dklm7	.749	.774		
Dklm3	.684	.765		
Dklm1	.606	.713		
Dklm4	.558	.690		
Dklm5	.565	.655		
Dklm6	.509	.646		
Clm6	.704		.810	
Clm2	.611		.755	
Clm7	.638		.752	
Clm1	.696		.692	
Clm8	.514		.655	
Clm5	.415		.622	
Clm4	.516		.566	
Snlm8	.610			.697
Snlm3	.647			.682
Snlm1	.545			.652
Snlm5	.464			.630
Snlm6	.551			.618
Snlm4	.565			.566
Snlm9	.564			.562
Snlm2	.535			.557
Snlm7	.610			.463

Açıklanan varyans

Toplam: 60.04

Duyussal kimlik liderlik etme: 24.14

Çıkarırsız liderlik etme: 19.52

Sosyal normatif liderlik etme: 16.36

(Dklm: Duyussal kimlik liderlik etme motivasyonu; Clm: Çıkarırsız liderlik etme motivasyonu; Snlm: Sosyal normatif liderlik etme motivasyonu)



Döndürme sonrası, ölçeğin birinci faktörü duyusal-kimlik liderlik etme motivasyonu 9 maddeden, çıkarsız liderlik etme motivasyonu 7 maddeden, ve sosyal normatif liderlik etme motivasyonu 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin faktörlerine ait maddelerin yük değerleri duyusal-kimlik liderlik etme motivasyonu için .64 ile .79 arasında, çıkarsız liderlik etme motivasyonu için .56 ile .81 arasında sosyal-normatif liderlik etme motivasyonu için .46 ile .69 arasındadır.

Güvenirlilik

AFA sonucu elde edilen faktörlerin güvenirliklerine ait Cronbach's alpha değerleri ise .89 ile .92 arasındadır. Tüm ölçek için Cronbach's alpha değeri .95'dir. Maddelerin güvenirlik değerleri her bir boyut ve tüm ölçek için tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Tüm ölçeğin ve faktörlerin güvenirlik değerleri

Liderlik etme motivasyonu (Tüm ölçek)	.95
(Faktör 1) Duyusal-kimlik liderlik etme	.92
(Faktör 2) Çıkarsız liderlik etme	.88
(Faktör 3) Sosyal-normatif liderlik etme	.89

Maddelerin madde, toplam-puan korelasyonları tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4. Madde toplam-puan korelasyonunun ait değerler

Duyusal-kimlik liderlik etme	Madde toplam puan korelasyonu	Çıkarsız liderlik etme	Madde toplam puan korelasyonu	Sosyal-normatif liderlik etme	Madde toplam puan korelasyonu
Dklm8	.725	Çlm6	.594	Snlm8	.624
Dklm2	.705	Çlm2	.543	Snlm3	.669
Dklm9	.711	Çlm7	.560	Snlm1	.570
Dklm7	.768	Çlm1	.737	Snlm5	.401
Dklm3	.694	Çlm8	.568	Snlm6	.635
Dklm1	.650	Çlm5	.451	Snlm4	.680
Dklm4	.517	Çlm4	.647	Snlm9	.658
Dklm5	.649			Snlm2	.627
Dklm6	.601			Snlm7	.744

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için DFA yapılmıştır. AFA örnekleminde farklı olarak 114 katılımcı üzerinde DFA uygulanmıştır. DFA için bazı varsayımlar yeniden incelenmiştir. Bunlar normallik, çoklu bağlantılılık, uç değerler, doğrusallık, örneklem sayısı ile ilgili varsayımlardır (Büyüköztürk vd., 2017; Hatcher & O'Rourke, 2013;



Tabachnick ve Fidell, 2013). Öncelikle kayıp veriler incelenmiş, boş bırakılan ifadelere ortalama değerler atanmıştır. Ölçeklere rastgele cevap verenlerin kâğıtları tespit edilmiş, aynı zamanda uç değerlere sahip olan ölçek verileri analiz dışına çıkartılmıştır. Faktörler arasındaki çoklu bağlantı sorunu incelenmiştir. Faktörler arasında .61 ile .72 arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkiler .90'ın altında olduğundan boyutlar arası çoklu bağlantı sorunu olmadığı varsayılmıştır (Büyüköztürk vd., 2017; Çokluk vd., 2014). Verilerin doğrusal dağıldığına saçılım grafiği ile karar verilmiştir. Her bir faktörün çarpıklık değerlerinin -.07 ile -.36 arasında, basıklık değerlerinin ise -.55 ile .03 arasında olduğu tespit edilmiştir. Saçılım grafiği, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak ölçeğin verilerinin normal dağıldığı varsayılmıştır (Şencan, 2005).

Analizler için DFA'nin verilerle uyumu için RMSEA'nın .10'dan küçük olması, SRMR için ise .08 den küçük olması (Browne ve Cudeck, 1993), χ^2/df nin oranının 5'den küçük olması (Jöreskog & Sörbom, 2001), CFI değerinin ise .85 ve üzerinde olması yeterli görülmektedir (Anderson & Gerbing, 1984; Cole, 1987). Bu bağlamda analizler için verilerin uyumuna RMSEA, SRMR, CFI değerlerine göre karar verilmiş ve bu değerler rapor edilmiştir (Tablo 5)

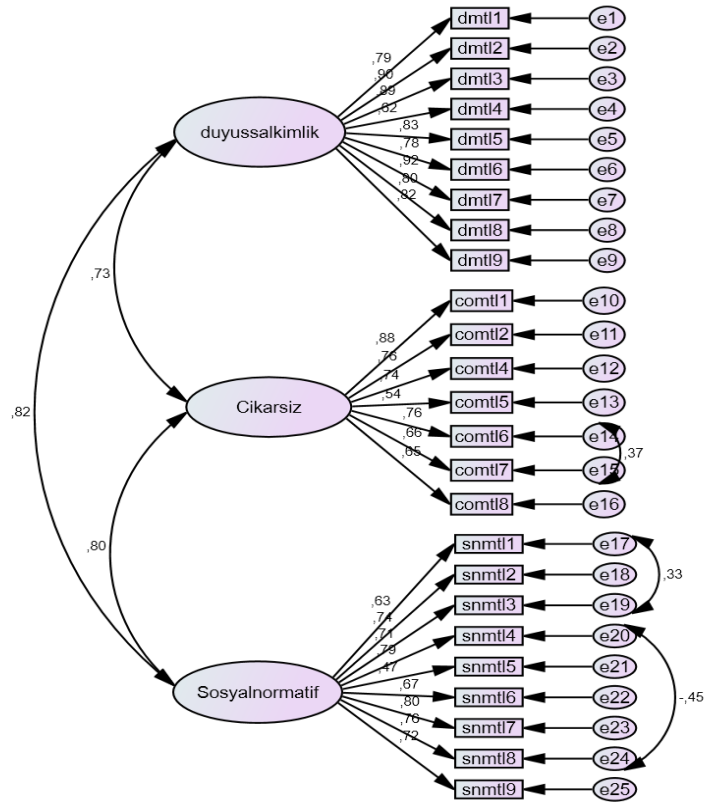
Tablo 5. Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri Kabul Değerleri

Uyum indeksi	Kabul edilebilir uyum değerleri	Mevcut çalışmanın uyum değerleri
χ^2/df	χ^2/df nin oranının 5'den küçük (Jöreskog ve Sörbom, 2001)	$\chi^2/df = 1.89$
RMSEA	10'dan küçük (Browne ve Cudeck, 1993),	RMSEA = .08
SRMR	SRMR için ise .08 den küçük (Browne ve Cudeck, 1993),	SRMR=.07
CFI	CFI değerinin ise .85 ve üzerinde (Anderson ve Gerbing, 1984; Cole, 1987)	CFI = .88

Tüm bu varsayımların sağlanmasından sonra liderlik etme motivasyonu ölçeğinin 3 faktörlü yapısının geçerliğini ortaya koymak için 1. Düzey DFA yapılmıştır. DFA sonucu uyum indekslerinin belirli düzeyde olmakla birlikte iyileştirilmesi gerektiğine karar verilmiştir ($\chi^2 = 515,987$; $p < .05$; $df = 272$; $\chi^2/df = 1.89$; RMSEA = .089; CFI = .88; SRMR=.07). Ardından uyum indekslerinin iyileştirilmesi için modifikasyon önerileri incelenmiştir. Çıkarımsız liderlik etme motivasyonundaki madde 6-madde 7 arasında, sosyal normatif liderlik etme motivasyonu madde 1-madde 3, madde 4-madde 8 arasında hata kovaryansları uzman görüşüne başvurularak ilişkilendirilmiştir. Ardından analiz tekrar edilmiştir. Modifikasyon yapılmış modelin analiz



sonucu verilerle daha iyi uyum gösterdiği ve uyum iyiliği değerlerinde iyileşme olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2 = 476,51$; $p < .05$; $df = 269$; $\chi^2/df = 1.77$; $RMSEA = .083$; $CFI = .90$; $SRMR = .065$). Böylece önerilen 3 faktörlü model doğrulanmıştır (Şekil 2). Bu sonuçlar ölçeğin 3 faktörlü kuramsal yapısının doğrulandığını göstermiştir. Yapısal modelin duyuşsal kimlik liderlik etme motivasyonunda yer alan 9 maddenin yapısal katsayılarının 0.61 ile 0.91, sosyal normatif liderlik etme motivasyonu faktöründe yer alan 9 maddenin yapısal katsayılarının 0.47 ile 0.80 ve çıkarsız liderlik etme motivasyonu faktöründe yer alan 7 maddenin yapısal katsayılarının 0.54 ile 0.87 arasında olduğu tespit edilmiştir.

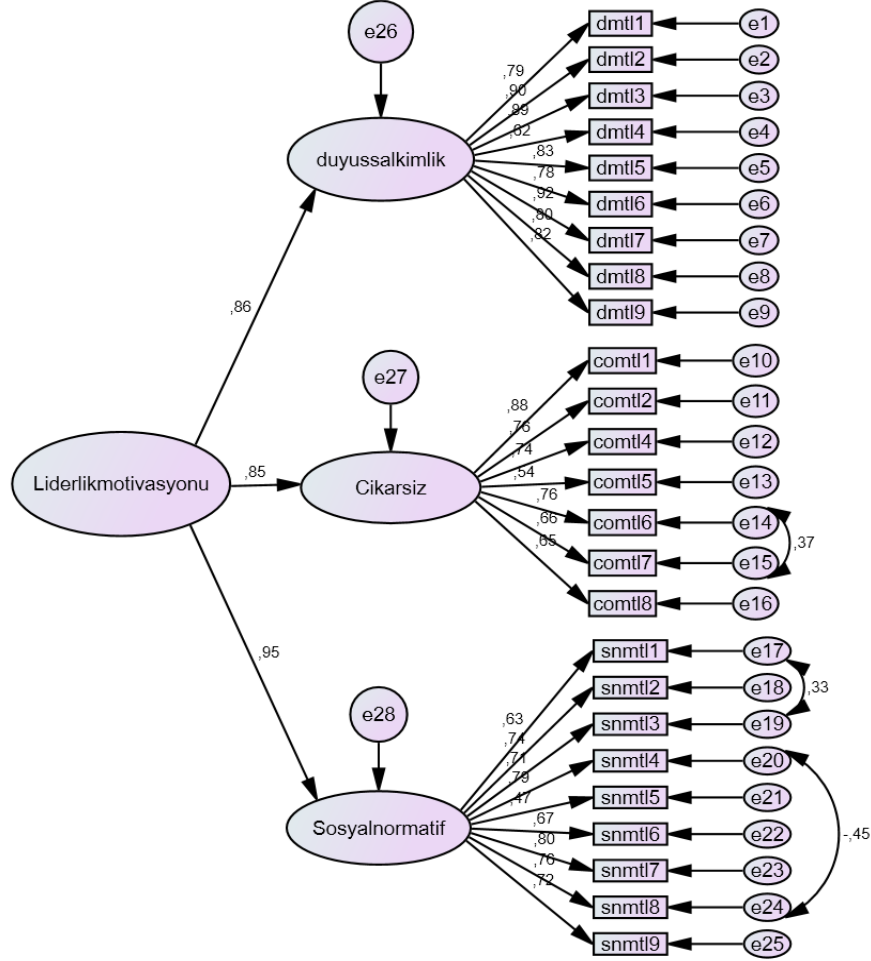


Şekil 2. Liderlik etme motivasyonu ölçeği birinci düzey DFA modeli

Ölçeğin ayrıca ikinci düzey faktör analizi gerçekleştirilmiş ve uyum indekslerinin yeterli düzeylerde olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2 = 476,51$; $p < .05$; $df = 269$; $\chi^2/df = 1.77$; $RMSEA = .083$; $CFI = .90$; $SRMR = .065$). (Şekil 3). Bu sonuç ölçeğin tek faktörlü olarak da kullanılabilceğini göstermektedir. Ayrıca bu bulgu ölçekten toplam puan almanın da uygun olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Ölçekteki liderlik etme motivasyonunda ki varyansın



%95'ini sosyal-normatif liderlik faktörü, çıkarsız liderlik etme motivasyonu faktörü %85'ini, duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonu faktörü %86'sını açıklamaktadır.



Şekil 3. Liderlik etme motivasyonu ölçeği ikinci düzey DFA modeli

Güvenirlik

DFA sonucunda ölçeğin boyutlarına ilişkin hesaplanan Cronbach's alpha değerleri ise duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonu için .95, sosyal-normatif liderlik etme motivasyonu için .89, çıkarsız liderlik etme motivasyonu için .88'dir. Ölçeğin tümü için ise Cronbach's alpha değeri .96 olarak bulunmuştur.



Ayırt edicilik

Son olarak liderlik etme motivasyonu alt faktörleri ve genel puanlarının alt %27 ve üst %27'lik gruplarda farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Eğer gruplar arasında farklılık varsa, bu farklılık ölçeğin iç tutarlığının bir göstergesidir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2017)

Tablo 6. Liderlik etme motivasyonu Faktörlerinin Puanlarının %27'lik Alt ve Üst Gruplara İlişkin t-Testi Sonuçları

BOYUTLAR	Gruplar	N	\bar{X}	SS	t	p
Duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonu	Üst %27	73	4.42	.32	35.40	0.00
	Alt %27	74	2.10	.45		
Çıkarırsız liderlik etme motivasyonu	Üst %27	73	4.41	.28	26.19	0.00
	Alt %27	74	2.32	.61		
Sosyal-normatif liderlik etme motivasyonu	Üst %27	73	4.42	.33	28.03	0.00
	Alt %27	74	2.41	.51		
Liderlik etme motivasyonu (Tüm ölçek puanı)	Üst %27	73	4.27	.28	28.29	0.00
	Alt %27	74	2.41	.485		

Tablo 6'ya göre ölçekte yer alan alt %27 ve üst %27'lik gruplar arasındaki farklılıkların anlamlı olduğu görülmektedir ($p < .01$). Bu bağlamda duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonu, çıkarırsız liderlik etme motivasyonu ve sosyal normatif liderlik etme motivasyonu ve genel liderlik motivasyonu puanlarının bireylerin liderlik motivasyonlarına ait davranışlarının güçlü bir ayırt edicisi olduğu ifade edilebilir.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada, Chan ve Drasgow (2001) tarafından geliştirilen liderlik etme motivasyonu ölçeği'nin Türkçeye uyarlaması yapılmış, geçerlik ve güvenilirlik açısından analiz edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin AFA ve DFA sonuçları, orijinal ölçekte önerilen üç faktörlü yapıyı desteklemiştir. Buna göre orijinal ölçek ile benzer şekilde ölçeğin birinci faktörü duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonu olup bu faktörde 9 madde bulunmaktadır. Çıkarırsız-liderlik etme motivasyonu olarak ifade edilen ikinci faktörde 7 madde bulunmaktadır. Sosyal-normatif liderlik etme motivasyonu olarak tanımlanan ölçeğin üçüncü faktörü 9 maddeden oluşmaktadır. AFA kapsamında duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonu %24.14 varyansa, çıkarırsız liderlik etme motivasyonu %19.52 varyansa, sosyal-normatif liderlik etme motivasyonu %16.36 varyansa sahiptir. Tüm ölçek genelinde açıklanan varyans %60.04 olarak bulunmuştur.

Ayrıca ölçeğin yapısı AFA uygulanan grubun dışındaki farklı bir grup üzerinde DFA ile doğrulanmıştır. DFA birinci ve ikinci düzeyde iki farklı



model ile elde edilmiştir. Her iki analizde elde edilen modelin uyum indekslerinin alanyazında belirlenen uyum indekslerini karşıladığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte hem birinci düzey hem de ikinci düzey DFA’da rapor edilen uyum indeksi değerlerinin birbirine yakın değerlere sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği’nden hem alt faktörlerinin puanları, hem de ölçek toplamında bir puan hesaplanabileceği ifade edilebilir. Tüm bu analizlerin sonucunda ölçeğin tümüne ait güvenilirliğe ilişkin Cronbach’s alpha değeri .95, faktörlerin güvenilirliklerine ilişkin Cronbach’s alpha değerleri ise .88 ile .92 arasında bulunmuştur.

Benzer şekilde orijinal formu İtalyan kültürüne uyarlayan Bobbio ve Razetti’nin (2006) geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında da üç faktörlü yapının korunduğunu, ancak yapı geçerliği için yapılan DFA sonucunda düşük faktör yüküne sahip ifadeler analiz dışında bırakıldığını ve nihai ölçeğin 15 maddeye indirildiğini ifade etmişlerdir

Tüm bu analizlerin sonuçları bir arada düşünüldüğünde Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği’nin duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonu, sosyal-normatif liderlik etme motivasyonu ve çıkarsız liderlik etme motivasyonu faktörlerine sahip olduğu görülmüştür. DFA sonucunda ölçeğin yapılacak farklı araştırmalarda alt faktörlerden alınan puanlara göre ve ya tüm ölçekten alınan toplam puana göre kullanılabilmesini göstermektedir.

Sonuç olarak, bu çalışma kapsamında Liderlik etme Motivasyonu ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır. Uluslararası alanyazında bu ölçek kullanılarak yapılmış çalışmalarda bireylerin kişilik özellikleri, duygusal zekaları, liderlik öz yeterlikleri, değerleri ve örgütsel performans kavramları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Dolayısıyla ulusal alanyazında da benzer çalışmalar çerçevesinde bu ölçek kullanılabilir.

Araştırmacılara yönelik olarak, Türkçeye uyarlanan bu ölçeğin ilerleyen dönemlerde yapılacak çalışmalarda farklı örneklemeler üzerinde tekrar edilerek geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yeniden analiz edilmesi, benzer ölçek geçerliliği gibi farklı analizlerin yapılarak, ölçeğin mevcut yapısının teyit edilmesi önerilebilir. Ayrıca bu ölçek yükseköğretimde liderlik kapasitesini geliştirmeye yönelik yürütülen deneysel çalışmalarda ve liderlik eğitim programlarının etkililiğinin test edilmesinde kullanılabilir.



Kaynakça / Reference

- Amit, K., & Bar-Lev, S. (2012). Motivation to lead in multicultural organizations: The role of work scripts and political perceptions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(2), 169-184. doi:10.1177/1548051812467206
- Amit, K., Lisak, A., Popper, M., & Gal, R. (2007). Motivation to Lead: Research on the Motives for Undertaking Leadership Roles in the Israel Defense Forces (IDF). *Military Psychology*, 19(3), 137-160. doi:10.1080/08995600701386317
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.
- Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1), 21-41. doi:10.1111/1467-839x.00024
- Barbuto, J. E. (2001). Understanding and Applying an Integrative Taxonomy of Motivation Sources to Professional and Personal Settings. *Journal of Management Education*, 25(6), 713-725. doi:10.1177/105256290102500607
- Bass, B., & Bass, R. (2009). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218. doi:10.1037/0021-9010.88.2.207
- Bobbio, A., & Rattazzi, A. M. M. (2006). A Contribution to the Validation of the Motivation to Lead Scale (MTL): A Research in the Italian Context. *Leadership*, 2(1), 117-129. doi:10.1177/1742715006057240
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In A. K. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (24 ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Cerff, K. (2017). African Leadership Insights: The Role of Hope, Self-efficacy and Motivation to Lead. In K. Patterson & B. Winston (Eds.), *Leading an African Renaissance: Opportunities and Challenges* (pp. 133-154). Cham: Springer International Publishing.
- Chan, K.Y., & Drasgow, F. (2001). Toward a theory of individual differences and leadership: understanding the motivation to lead. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 481-498.



- Chan, K.Y., Rounds, J., & Drasgow, F. (2000). The Relation between Vocational Interests and the Motivation to Lead. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 226-245. doi:10.1006/jvbe.1999.1728
- Chen, L. (2016). Linking leader personality traits to motivation to lead: A self-concept approach. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(11), 1913-1925. doi:10.2224/sbp.2016.44.11.1913
- Cho, Y. J., Harrist, S., Steele, M., & Murn, L. T. (2015). College student motivation to lead in relation to basic psychological need satisfaction and leadership self-efficacy. *Journal of College Student Development*, 56(1), 32-44. doi:10.1353/csd.2015.0005
- Clemmons, A. B., & Fields, D. (2011). Values as Determinants of the Motivation to Lead. *Military Psychology*, 23(6), 587-600. doi:10.1080/08995605.2011.616787
- Cole, D. A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting Clinical Psychology*, 55(4), 584-594.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*: Pegem Akademi.
- Erkuş, A., Sanlı, N., Bağlı, M. T., & Güven, K. (2000). Öğretmenliğe ilişkin tutum ölçeği geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 25(116), 27-33.
- Erkuş, A., & Selvi, H. (2019). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme III: Ölçek uyarlama ve "Norm" geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Felfe, J., & Schyns, B. (2014). Romance of leadership and motivation to lead. *Journal of Managerial Psychology*, 29(7), 850-865. doi:10.1108/JMP-03-2012-0076
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update* (4 ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Guillén, L., Mayo, M., & Korotov, K. (2015). Is leadership a part of me? A leader identity approach to understanding the motivation to lead. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 802-820. doi:10.1016/j.leaqua.2015.05.001
- Hatcher, L., & O'Rourke, N. (2013). *A step-by-step approach to using SAS for factor analysis and structural equation modeling*. Cary, NC: Sas Institute Inc.
- Hong, Y., Catano, V., & Liao, H. (2011). Leader emergence: the role of emotional intelligence and motivation to lead. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(4), 320-343. doi:10.1108/01437731111134625
- İlhan, M., & Güler, N. (2017). The Number of Response Categories and the Reverse Scored Item Problem in Likert-Type Scales: A Study with the Rasch Model* Likert Tipi Ölçeklerde Olumsuz Madde ve Kategori Sayısı Sorunu: Rasch Modeli ile Bir İnceleme. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 8(3), 321-343.
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (2001). *LISREL 8.51*. Mooresville: Scientific Software.



- Kark, R., & Dijk, D. V. (2007). Motivation to Lead, Motivation to Follow: The Role of the Self-Regulatory Focus in Leadership Processes. *Academy of Management Review*, 32(2), 500-528. doi:10.5465/amr.2007.24351846
- Krishnakumar, S., & Hopkins, K. (2014). The role of emotion perception ability in motivation to lead. *Management Research Review*, 37(4), 334-347. doi:10.1108/MRR-07-2012-0161
- Limsila, K. (2008). Performance and leadership outcome correlates of leadership styles and subordinate commitment. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 15(2), 164-184. doi:10.1108/09699980810852682
- Lord, R. G., & Hall, R. J. (1992). Contemporary views of leadership and individual differences. *The Leadership Quarterly*, 3(2), 137-157. doi:10.1016/1048-9843(92)90030-J
- Mahon, M., & Greenwald, J. M. (2018). The Influence of Leader Prototype Congruence on Leadership Self-efficacy and Motivation to Lead. *Academy of Management Proceedings*, 2018(1), 12099. doi:10.5465/AMBPP.2018.12099abstract
- Marsh, H. W., Hau, K.-T., Artelt, C., Baumert, J., & Peschar, J. L. (2006). OECD's brief self-report measure of educational psychology's most useful affective constructs: Cross-cultural, psychometric comparisons across 25 countries. *International Journal of Testing*, 6(4), 311-360.
- Mascia, D., Dello Russo, S., & Morandi, F. (2015). Exploring professionals' motivation to lead: a cross-level study in the healthcare sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(12), 1622-1644. doi:10.1080/09585192.2014.958516
- McClelland, D. C. (1982). The need for Power, sympathetic activation, and illness. *Motivation and Emotion*, 6(1), 31-41. doi:10.1007/bf00992135
- Özbezek, B. D. (2018). *Kontrol Odağı Ve Duygusal Zekânın Liderlik Etme Motivasyonuna Etkisi Üzerine Trc1 Bölgesinde Bir Araştırma: Üniversite Öğrencileri Örneği* (Doktora tezi), Gaziantep Üniversitesi,
- Paulhus, D. L., & Reid, D. B. (1991). Enhancement and denial in socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(2), 307-317. doi:10.1037/0022-3514.60.2.307
- Porter, T., Riesenmy, K., & Fields, D. (2016). Work environment and employee motivation to lead: Moderating effects of personal characteristics. *American Journal of Business*, 31(2), 66-84. doi:10.1108/AJB-05-2015-0017
- Porter, T. H., Gerhardt, M. W., Fields, D., & Bugenhagen, M. (2019). An exploratory study of gender and motivation to lead in millennials. *The Journal of Social Psychology*, 159(2), 138-152. doi:10.1080/00224545.2019.1570902



- Rosch, D. M., Collier, D., & Thompson, S. E. (2015). An exploration of students' motivation to lead: An analysis by race, gender, and student leadership behaviors. *Journal of College Student Development*, 56(3), 286-291. doi:10.1353/csd.2015.0031
- Sandal, C. (2014). *Motivation to lead: the role of regulatory focus, role models and fear of leadership*. (Master of Arts), Koç Üniversitesi, İstanbul.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin yayınları.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6 ed.). New York: Allyn & Bacon.
- Turhan, F. (2014). *Liderliğe alternatif bir yaklaşım olarak liderlik etme motivasyonu ve farklı sosyal gruplardaki rolü*. (Yüksek lisans tezi), Uludağ üniversitesi, Bursa
- Waldman, D. A., Galvin, B. M., & Walumbwa, F. O. (2012). The Development of Motivation to Lead and Leader Role Identity. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(2), 156-168. doi:10.1177/1548051812457416
- Wang, H., Tsui, A. S., & Xin, K. R. (2011). CEO leadership behaviors, organizational performance, and employees' attitudes. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 92-105. doi:10.1016/j.leaqua.2010.12.009
- Yukl, G. (1989). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. *Journal of Management*, 15(2), 251-289. doi:10.1177/014920638901500207
- Zaccaro, S. J. (2007). Trait-based perspectives of leadership. *American psychologist*, 62(1), 6-12. doi:10.1037/0003-066x.62.1.6

Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği

Değerli katılımcı;

Bir grup veya ekipte çalıştığınız tipik bir iş veya okul durumunu hayal edin; birisinin grup lideri olarak belirlenip belirlenmemesi gerektiği sorusu ortaya çıkar. Soruları cevaplarken, grupla çalışırken herkesin aynı seviyede eğitim, bilgi ve deneyime sahip olduğunu varsayın. Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyun ve aşağıdaki ölçeği kullanarak **size en uygun** cevabı seçin. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Lütfen dürüstçe ve içtenlikle cevap verin.



	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Kararsızım</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>
	1	2	3	4	5
Duyusal kimlik liderlik motivasyonu	1	Doğuştan liderim.			
	2	Bir grupla çalışırken grup üyesi olmaktansa lider olmayı tercih ederim.			
	3	Çalıştığım çoğu grupta veya ekipte idareyi ele almak isterim.			
	4	Başkalarına liderlik etme çabası içindeyim.			
	5	Grup üyesi olmak yerine grubun lideri olduğumda bir gruba daha fazla			
	6	Başkalarını idare etmeyi seven bir kişiyim.			
	7	Çalıştığım gruplarda lider olmak isterim.			
	8	Bir liderin peşinden gitmektense bir grubun liderliğini üstlenmeyi tercih ederim.			
	9	Bir grubun lideri olmak için oldukça istekliyim.			
Çıkarısız liderlik motivasyonu	1	Grup liderliğinden bir çıkarım olmasa bile grup liderliğini kabul ederim.			
	2	Bir gruba liderlik etmeyi kabul edersem hiçbir zaman özel menfaatler			
	3	Bir gruba liderlik etmeyi kabul edeceğem ne çıkarım olduğunu bilmek			
	4	Bana bir faydası olmasa bile liderlik etmek isterim.			
	5	Kendi sorunlarıma endişeleneceğime , grup üyelerinin sorunlarına kendimden			
	6	Liderlik rolünü kabul ettiğimde herhangi bir çıkar göremesem bile bu rolün			
	7	Bir grubun liderliğini kabul edersem daha fazla ayrıcalık asla beklemem.			
	8	Liderlik rolünün faydaları veya özel ödülleri olmasa bile başkalarına liderlik			
	9	Başkalarına liderlik etmek, zaman kaybı ve boşa çabadır			
Sosyal normatif liderlik motivasyonu	1	Bana başkalarına liderlik etmek için her zaman gönüllü olmak gerektiği			
	2	Benden başkalarına liderlik etmem istendiğinde bunun görevim olduğunu			
	3	Başkalarına liderlik etmenin değeri öğretildi.			
	4	Benden liderlik rolü bekleniyorsa liderliği reddetmem			
	5	Başkaları liderliğim için onay vermese bile liderlik yapmayı kabul ederim.			
	6	Liderlik için seçilmek bir ayrıcalıktır.			
	7	Diğer üyeler beni lider olarak önerdiklerinde bu teklifi kabul ederim			
	8	Başkalarını benim lider olmamı beklemek yerine liderlik için gönüllü olurum.			
	9	İnsanların kendilerinden istendiğinde liderlik rollerini veya pozisyonlarını kabul etmeleri uygundur			

*Çıkarısız liderlik motivasyonundan 3. ve 9. maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Ölçek uygulayanlar, uygulama sırasında bu maddeleri ölçme aracından çıkartmalıdırlar.

**Ölçekte tüm maddeler olumlu ifade edilmiştir.

*** Ölçeği araştırmalarında kullanmak isteyen araştırmacılar ölçek geliştirenleri ve uyarlayanlara çalışmalarında atıf yaparak kullanabilirler. Ölçek kullanımı için ayrıca izin almaya gerek yoktur.

