

Dönüştürücü Liderlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Validity and Reliability Analysis of the Transformational Leadership Scale

Özcan KOÇ¹

ÖZ

Dönüştürücü liderlik günümüzde bilinen en popüler teoriler arasında yer almaktadır. Dönüştürücü liderler takipçilerini değiştirir ve dönüştürürler. Böylece faaliyette bulunduğu ülke veya kurumda köklü değişimleri gerçekleştirirler. Özellikle yönetimi zor olarak bilinen karmaşık bir organizasyon yapısına sahip sağlık kurumlarında dönüştürücü lider tipi yöneticilere çok ihtiyaç vardır. Ülkemizde bu konuda yapılmış yeterli düzeyde çalışma yapılmadığından var olan açığı kapatmak amacıyla sağlık kurumları üzerinde bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada yeni bir dönüştürücü liderlik ölçeği geliştirmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda 451 sağlık çalışanı üzerinde bir anket çalışması yapılmıştır. Çalışmaya katılanlar en yakın yöneticilerinin dönüştürücü liderlik özelliklerini değerlendirmişlerdir. Çalışma neticesinde, geliştirdiğimiz ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Dönüştürücü liderlik, geçerlik, güvenilirlik, sağlık çalışanı

ABSTRACT

Transformational leadership is among the most popular theories known today. Transformational leaders change and transform their followers. Thus, they realize radical changes in the country or institution in which they operate. There is a great need for transformative leader type managers, especially in healthcare institutions with a complex organizational structure known to be difficult to manage. Since there has not been enough work done on this subject in our country, a study has been carried out on health institutions in order to close the existing gap. In this study, it is aimed to develop a new transformative leadership scale. For this purpose, a questionnaire study was conducted on 451 health workers. Participants in the study evaluated the transformative leadership characteristics of their closest managers. As a result of the study, it was revealed that the scale we developed is a valid and reliable scale.

Keywords: Transformational leadership, , validity, reliability, healthcare worker

Bu çalışma Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Doktora Programı'nda doktora tezi olarak yapılmıştır. Çalışma için ilgili Üniversitenin Etik Kurulu'ndan (KararTarih/No:18.09.2018/07) ve araştırmanın yürütüleceği sağlık kurumları için bağlı oldukları İl Sağlık Müdürlüğünden yazılı izin alınmıştır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Özcan KOÇ, Sağlık Yönetimi, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi, kocozcaan61@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-0403-274X

İletişim / Corresponding Author:
e-posta/e-mail:

Özcan KOÇ
kocozcaan61@hotmail.com

Geliş Tarihi / Received: 02.04.2023
Kabul Tarihi/Accepted: 14.06.2023

GİRİŞ

Liderlik insanlığın dünya sahnesine çıkışından beri var olmasına rağmen, liderliği bilimsel olarak anlama çabaları son yüzyıl içerisinde gerçekleşmiştir.

Liderlik üzerine belki de yüzbinleri aşan kitap ve makale yazılmış, araştırma ve tez çalışması yapılmıştır. Günümüzde yüzlerce farklı liderlik tanımı, teorisi ve modeli geliştirilmiştir. Yeni araştırmalar yapılmaya ve teoriler geliştirilmeye devam edilmektedir. Bu bağlamda, liderlik konusu sosyal bilimlerde belki de üzerinde en çok araştırma yapılan, en çok tartışılan konu olmasına rağmen, en az anlaşılan ve gizemini korumaya devam eden tek konudur.¹

Dönüştürücü liderlik günümüzün en popüler liderlik türleri arasında yer almaktadır. Bundan dolayı Dönüştürücü liderliği anlamaya yönelik çok sayıda çalışma yapılmıştır. Özellikle sağlık kurumları gibi karmaşık bir organizasyon yapısına sahip kurumlar için dönüştürücü liderlik en etkili liderlik tarzı olarak bilinmektedir.

Konunun öneminden dolayı çalışmamızda literatüre katkı sağlamak amacıyla yeni bir ölçek geliştirmeye çalıştık. Çalışmamızın birinci bölümünde konu ile ilgili teorik bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümünde ise sağlık kurumlarında gerçekleştirilen bir uygulama sonucunda elde edilen bilgilere yer verilmiştir.

Dönüştürücü Liderlik

Bass (1985)'ın geliştirdiği dönüştürücü liderlik teorisi, liderliği yeni ve farklı bir biçimde tanımlamaya çalışan en kapsamlı liderlik teorisi olarak bilinmektedir.²

Dönüştürücü liderlik teorisi, 1980'lerin sonlarından itibaren popülerlik kazanmıştır. Bass (1985, 1996) ile birlikte çok sayıda teorisyen tarafından etkili bir liderlik tarzı olarak sunulmuştur.³ Bununla beraber, Özkan (2016) bir çalışmada, ülkemizde liderlik ile ilgili yapılan çalışmalar içinde dönüştürücü liderliğin en fazla araştırma yapılan liderlik türü olduğunu tespit etmiştir.⁴

Dönüştürücü liderler takipçilerini dönüştürürler. Takipçilerini, şahsi fikirleri olmayan, duyarsız, kişiliksiz bireyler olmaktan çıkarıp, özgün fikirleri olan, duyarlı, şahsiyetli ve kendini vizyonu gerçekleştirmeye adanmış bireylere dönüştürürler.¹

Dönüştürücü liderlerin takipçileri ile basit bir alışveriş ve anlaşmadan daha üst düzeyde bir ilişkisi vardır. Onlar üst düzey hedeflere ulaşmak için dört farklı boyutta ifade edilen davranışlar sergilerler. Dönüştürücü liderliğin öncelikle karizmatik (etkileyici) bir yönü vardır. Takipçiler etkileyici buldukları liderlerini örnek alırlar. Onlar mücadele ve çalışma azimleri ve ikna kabiliyetleri ile takipçilerine ilham kaynağı olurlar ve onlara anlam ve amaç duygusu kazandırırılar. Onlar takipçilerini entelektüel yönlerini geliştirmeleri yönünde teşvik ederler. Son olarak ise takipçileri ile bireysel olarak ilgilenerek onlara destek olurlar, rehberlik ve koçluk yaparlar.⁵

Bass ve Avolio (1994), dönüştürücü liderliğin dört boyuttan (4I) oluştuğunu ifade etmektedir. İdealleştirilmiş etki (idealized influence), ilham vererek güdüleme (inspirational motivation), entelektüel uyarım (intellectual stimulation) ve bireysel ilgi (individualized consideration).⁶ Bu faktörlerin birleşimi lidere büyük ve kökten değişimi gerçekleştirme olanağı vermektedir.

Güvenirlilik

Güvenirlilik, bir ölçme aracında yer alan bütün soruların birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan sorunu ölçmede homojenliğini ortaya koyan bir kavramdır. Güvenirlilik analizi ise, ölçmede kullanılan araçların güvenirliliğini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş bir yöntemdir. Bir ölçme aracı, araştırılan olayın, olgunun gerçek durumunu ortaya çıkarmak için birbirleriyle tutarlı, ilişkili, aynı şeyi ölçen ve yeterli sayıda sorulardan (maddelerden) oluşmalıdır.⁷

Bir ölçeğin güvenirliliği, ölçme aracının ölçme hatalarından ne kadar arınık olduğunu göstermektedir. Diğer bir açıdan

bakıldığında, ölçme aracının duyarlı ve tutarlı olduğunu göstermektedir. Duyarlılık ölçme hatasının en az veya hiç olmaması anlamına gelmektedir. Tutarlı olması ise, birde fazla ölçümlerde her defasında aynı, benzer veya yakın sonuçlar elde edilmesi anlamına gelmektedir.⁸ Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla iki temel yöntem kullanılmaktadır. Birincisi test-tekrar test güvenilirliği, diğeri ise iç tutarlılık yöntemidir. Test-tekrar test yöntemi, ölçeğin aynı örneklem grubuna iki farklı zaman diliminde uygulandığında elde edilen puanlar arasındaki korelasyon değerini ifade etmektedir.⁹ Bir başka ifadeyle, bu yöntem aynı ölçeğin farklı zamanlarda aynı örnekleme uygulandığında birbiri ile tutarlı sonuçlar verebilme derecesi ile ilgilenmektedir, fakat sosyal bilimlerde güvenilirlik analizi için pek tercih edilmeyen bir yöntemdir.¹⁰ İç tutarlılık yöntemi ise ölçeği oluşturan maddelerin her ölçümde, aynı hedeflenen özelliği ölçme derecesidir. İç tutarlılık çok çeşitli yollarla ölçülebilmesine rağmen en çok kullanılan analiz yöntemi Cronbach alfa katsayısıdır. Bu katsayı ölçekteki tüm maddeler arasındaki ortalama korelasyonu göstermektedir. 0 ile 1 arasında değer almakta ve 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artmaktadır.⁹

Geçerlilik

Yapı geçerliliği, ölçme aracının soyut olan psikolojik özellikleri ne derece doğru ölçebildiğini gösterir. Bir ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemeye yönelik alan yazında birçok yöntem vardır. Faktör analizi bu yöntemler arasında yapı geçerliliği analizi için sosyal bilimlerde en yaygın olarak kullanılan yöntemdir. Faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler / yapılar) keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir. Faktör analizi araştırmadan elde edilen verilerin karmaşıklığını azaltır ve az sayıda faktör ile çok sayıda verinin verdiği bilginin hemen hemen aynısını verebilmektedir.¹¹ Diğeri bir deyişle, faktör analizi ölçekte yer alan çok sayıdaki maddeleri az sayıdaki faktör altında

toplayabilme imkânı sunmakta ve böylece diğeri istatistiksel analizlerde ve elde edilen verilerin yorumlanmasında kolaylık sağlamaktadır. Faktör analizi, özellikle sosyal bilimlerde ölçek geliştirme çalışmalarında veya bir ölçeğin farklı bir örneklem grubuna uygulandığı araştırmalarda, ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla kullanılan bir yöntemdir ve araştırma ile ilgili diğeri istatistiksel analizler için bir yol haritası sunmaktadır. Bununla birlikte, faktör analizi, açıklayıcı (exploratory) ve doğrulayıcı (confirmatory) faktör analizi olarak iki farklı analiz yöntemi içermektedir.¹¹

Açıklayıcı veya Keşfedici Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizi, gözlenen değişkenler (ölçekteki maddeler-sorular) ile gizil değişkenler (faktörler-boyutlar) arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla kullanılan bir analizdir. Diğeri bir deyişle, ölçekteki maddelerin hangi boyutlar altında toplandığını tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır. Açıklayıcı faktör analizinden elde edilen bulguların yorumlanabilmesi için bazı temel kavramların ve kriterlerin bilinmesi gerekmektedir.¹¹ Bunları şöyle sıralayabiliriz: Korelasyon Matrisi, Kaiser Mayer Olken Testi (KMO), Barlett Testi, Anti-İmaj Korelasyon Matrisi, Ortak Varyans (Communalities), Faktör Sayısına Karar Verme, Döndürme (Rotation) ve Faktör Yükleri (Factor Loadings).

Öncelikle, araştırma verilerinin faktör analizi için uygun olup olmadığını test etmek için üç farklı yöntem kullanılmaktadır. Bunlar, Korelasyon Matrisi, Kaiser Mayer Olken (KMO) Testi ve Barlett Testi dir.¹²

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) önceden oluşturulmuş bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak gizli değişken (faktör) oluşturmaya yönelik bir işlemdir. Bu analizde, teorik olarak önceden belirlenmiş bir modelin veya bir ölçeğin faktör yapısının doğruluğunu test etmek amaçlanmaktadır. Bu amaca yönelik olarak analiz çıktıları (Model Uyumu, Tahminler,

Model Modifikasyonu) incelenerek modelin uygun olup olmadığına karar verilmektedir.¹³

Model Uyumu (Model Fit): Uyum indeks değerlerine göre modelin uygun olup olmadığına karar verilmektedir. Genel olarak χ^2 /sd (CMIN/DF), CFI, GFI ve RMSEA uyum indeks değerlerine bakılmaktadır. Fakat hangi değerlere göre karar verilmesi gerektiğine dair bir kısıtlama söz konusu değildir. Modelin genel uyum analizi için ki kare testi yapılır. Ki kare testi ile “gözlenen kovaryans matrisi ile faktör kovaryans matrisi arasında anlamlı fark vardır” hipotezi

test edilmektedir. Ki karenin anlamlı olmaması ve χ^2 /sd (CMIN/DF) ≤ 3 (bazı araştırmacılara göre χ^2 /sd (CMIN/DF) ≤ 5) olması modelin uyumluluğunu göstermektedir. Ki kare testi anlamlı olsa bile, χ^2 /sd (CMIN/DF) ≤ 3 olması modelin genel uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. χ^2 /sd , AMOS çıktısında CMIN/DF olarak ifade edilmektedir. Modelin uyumluluğuna karar vermek için diğer uyum indeks değerlerine de bakılması gerekmektedir.¹³

MATERYAL VE METOT

Evren ve Örneklem

Gümüşhane ili içinde görev yapan sağlık çalışanları evreni oluşturmaktadır. Evren içinde memur statüsündeki hekim ve diğer sağlık personeli yer almakta, işçi statüsündeki sağlık çalışanları araştırmaya dahil edilmemiştir. Evrenin tamamı 1047 sağlık personelinden oluşmaktadır.

Örneklem ise 451 katılımcıyı içermektedir. Örneklem seçilirken kolayda seçim yöntemine başvurulmuştur. Katılımcılar memur statüsündeki hekim ve diğer sağlık personelinden seçilmiştir. Araştırmaya işçi statüsündekiler dahil edilmemiştir.

Veri Toplama Yöntemi

Nicel yönteme başvurulmuş ve katılımcılara anket uygulanmıştır.

Araştırmada dönüştürücü liderlik ölçeği kullanılmıştır. Avolio & Bass (2004)'ın geliştirdiği liderlik ölçeğinin tamamı ve Podsakoff & ark. (1996)'nın geliştirdiği liderlik ölçeği kısmen alınarak yeni bir liderlik ölçeği geliştirilmiştir.¹⁴ Liderlik ölçeği Casida (2007)'nin doktora tezinden alıntılanmıştır.¹⁵ Sonrasında araştırmacı ölçeği Türkçeye uyarlamıştır.

Araştırmanın Etik Yönü

Bu araştırma için Gazi Üniversitesi Etik Komisyonundan 18.09.2018 tarih ve 77082166-302.08.01 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Bununla birlikte araştırmanın yapılabilmesi için Gümüşhane İl Sağlık Müdürlüğünden izin alınmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın anketinde katılımcıların demografik bilgilerine de yer verilmiştir. Katılımcılardan yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kurumdaki pozisyon, kurumdaki çalışma süresi ve bağlı oldukları yöneticiyle çalışma süresi ile ilgili sorulara cevap vermeleri istenmiştir. Ankete katılanlara ait demografik bilgiler Tablo 1 de gösterilmektedir.

Araştırmamıza katılanların çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Kadınların sayısı 283 iken erkeklerin sayısı 167'dir. Katılımcıların ezici çoğunluğu 40 yaş altı çalışanlardan oluşmaktadır. Yaş grupları içinde ise 26-33 yaş aralığındaki grup en fazla sayıdadır. Ayrıca üniversite mezunu olan katılımcıların oldukça fazla olduğunu görmekteyiz.

Tablo 1. Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	167	37
Kadın	283	63
Belirtilmeyen	1	0
Toplam	451	100
Yaş Aralığı	Frekans	Yüzde
18-25	123	27
26-33	154	34
34-41	102	23
42-49	45	10
50 ve üzeri	20	4
Belirtilmeyen	7	2
Toplam	451	100
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Lise	60	13
Üniversite	332	74
Yüksek lisans ve üzeri	48	11
Belirtilmeyen	11	2
Toplam	451	100
Unvan	Frekans	Yüzde
Hekim	83	18
Diğer Sağlık Personeli	368	82
Toplam	451	100
Pozisyon	Frekans	Yüzde
Yönetici	33	7
Yönetici olmayan çalışan	412	91
Belirtilmeyen	6	2
Toplam	451	100
Kurumda çalışma süresi	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	122	27
1-3 yıl	147	33
4-6 yıl	57	13
7-9 yıl	43	10
10 yıl ve üzeri	80	17
Belirtilmeyen	2	0
Toplam	451	100

Tablo 1. (Devamı)

Yönetici ile çalışma süresi	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	233	52
1-3 yıl	147	33
4-6 yıl	57	13
7-9 yıl	43	10
10 yıl ve üzeri	80	17
Belirtilmeyen	2	0
Toplam	451	100

Güvenirlilik

Dönüştürücü Liderlik Ölçeğinin (DLÖ) güvenirlilik düzeyini gösteren Cronbach's Alpha değeri 0,979 olarak bulunmuştur. Cronbach alpha değeri $0.80 < \alpha < 1.00$ aralığında ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak kabul edilmektedir.¹⁶ Bu alfa değeri DLÖ ölçeğinin oldukça yüksek bir güvenirliliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca her maddenin toplam korelasyon puanı ile bağıntılı (ilişkili) olup olmadığını gösteren değerleri incelediğimizde, her bir maddeye ait değerlerin 0,30'un üzerinde olduğu bulunmuştur. Bir madde (soru) 0.30 ve altında bir değere sahip ise, o maddenin ölçülmek istenen şeyden farklı bir şey ölçtüğü varsayılmaktadır.¹⁶ Bu bize her bir maddenin dönüştürücü liderlik özelliğini ölçtüğünü göstermektedir.

Geçerlilik

Araştırmamızın geçerliliğini test etmek için hem açıklayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Ölçeğin Açıklayıcı Faktör Analizi

KMO değerinin 0,90 – 1,00 arasında ise mükemmel olarak kabul edilmekte ve Barlett testi sonucunda bulunan p değerinin 0,05'in altında bulunması ise ölçeğin maddeleri arasında ilişki olduğunu göstermektedir.⁷ Liderlik ölçeği için KMO değeri 0,971 ve Bartlett testi sonucu $\chi^2 = 11600,532$ ($p=0.000$) ($p \leq 0.05$) olarak bulunmuştur. Bu değerler araştırma verilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Dönüştürücü Liderlik Ölçeği

Ölçek Boyutları		Alıntı
İdealleştirilmiş Etki	1 Davranışları bende saygı uyandırır	Avolio & Bass (2004)
	2 Tavrı ve davranışları, güçlü ve güvenilir olduğu hissi verir	Avolio & Bass (2004)
	3 Onunla çalışmak gurur vericidir	Avolio & Bass (2004)
	4 Bizim iyiliğimiz için kendi önceliklerinden (çıkarlarından) vazgeçer	Avolio & Bass (2004)
	5 Önemli gördüğü değerleri ve inançları bizimle paylaşır	Avolio & Bass (2004)
	6 Ulaşılabilecek yüksek bir hedefe sahip olmanın önemini vurgular	Avolio & Bass (2004)
	7 Kararlarının vicdani ve ahlaki sonuçlarını hesaba katar	Avolio & Bass (2004)
	8 Ortak bir misyona sahip olmanın önemini vurgular	Avolio & Bass (2004)
İlham vererek güdüleme	9 Gelecek hakkında iyimser konuşur	Avolio & Bass (2004)
	10 Hedeflerimize ulaşabileceğimize inandığını bize belli eder	Avolio & Bass (2004)
	11 Geleceğe dair planlarıyla bize ilham verir	Podsakoff & ark. (1996)
	12 Ulaşmamız gereken hedefler hakkında coşkulu ve heyecanlı bir şekilde konuşur	Avolio & Bass (2004)
	13 Geleceğe dair sahip olduğu ufuk açıcı vizyonu açıkça ifade eder	Avolio & Bass (2004)
Entelektüel Uyarım	14 Problemleri çözerken sunduğumuz farklı bakış açılarından yararlanmaya çalışır	Avolio & Bass (2004)
	15 Sahip olduğu fikirleri daha iyileriyle değiştirmeye açıktır (yenilikçi ve açık görüşlüdür)	Avolio & Bass (2004)
	16 Problemlere birçok farklı açıdan bakmamı sağlar	Avolio & Bass (2004)
	17 Beni, sahip olduğum bazı fikirler üzerinde yeniden düşünmeye ve sorgulamaya teşvik eder	Podsakoff & ark. (1996)
Uygun Bir Model Olma	18 Söylediğini yaparak liderlik eder, sadece söyleyerek değil	Podsakoff & ark. (1996)
	19 Takip etmeye değer iyi bir modeldir.	Podsakoff & ark. (1996)
	20 Örnek olarak liderlik eder	Podsakoff & ark. (1996)
Bireysel İgi	21 Bana, herhangi bir çalışan olarak değil, bir birey olarak değer verir ve öyle davranır.	Avolio & Bass (2004)
	22 Bana, diğerlerinden farklı istekleri, ihtiyaçları ve yetenekleri olan bir birey olarak saygı gösterir	Avolio & Bass (2004)
	23 Bizi mesleki olarak yetiştirmek, eğitmek ve yeni bir şeyler öğretmek için zamanını ayırır	Avolio & Bass (2004)
	24 Güçlü yönlerimi geliştirmem için bana yardım eder	Avolio & Bass (2004)
	25 Benim duygularımı dikkate almaz	Podsakoff & ark. (1996)
	26 Benim kişisel ihtiyaçlarımı dikkate alarak davranır	Podsakoff & ark. (1996)
	27 Benim kişisel duygularıma saygı gösterir	Podsakoff & ark. (1996)
Grup Amaçlarının Kabul Edilmesini Sağlama	28 Çalışma grubumuzda dayanışmayı ve işbirliğini teşvik eder	Podsakoff & ark. (1996)
	29 Bizi takım oyuncularına olabilmemiz yönünde cesaretlendirir	Podsakoff & ark. (1996)
	30 Bizi aynı amaç için birlikte çalışmaya sevk eder	Podsakoff & ark. (1996)
	31 Bizde takım olabileceğini bilincini ve ruhunu geliştirmeye çalışır	Podsakoff & ark. (1996)

Analiz sonucunda 5 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Beş (5) faktörden oluşan liderlik ölçeği (DLÖ) toplam varyansın %74,254'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

Sosyal bilimlerde açıklanan toplam varyansın % 40 ile % 60 arasında olması yeterli olarak kabul edilmektedir. Toplam açıklanan varyans oranının yüksek olması, ölçeğin

faktör yapısının güçlü olduğunu göstermektedir.¹⁷ Buna göre DLÖ'nin faktör

yapısının güçlü olduğu söylenebilir.

Dönüştürücü Liderlik Ölçeği (DLÖ)'nin açıklayıcı faktör analizi yapılırken maksimum olasılık faktör analizi (maximum likelihood factor analysis), promax eğik döndürme yöntemi, faktör yükü büyüklüğüne göre sıralama seçenekleri uygulanmıştır. Ayrıca 0.25 ve daha düşük faktör yüklerini dikkate almamak için "suppress absolute value below 0.25" seçeneği tercih edilmiştir. Analiz sonucunda toplam 5 faktör elde edilmiştir ve 6., 8., 23., 24., ve 25. maddeler teoride olması gereken faktörler altında toplanmadıkları için ölçekten çıkarılmıştır. Bununla birlikte analiz sonucunda entelektüel uyarım ve uygun bir model olma boyutlarına ait maddeler aynı faktör altında toplanmışlardır. Bundan dolayı modelimizde söz konusu iki boyut birleştirilmiştir. Tablo 2 de geliştirdiğimiz ölçek gösterilmektedir. Araştırmanın anketi ise Ek 1 de gösterilmektedir.

Faktörler altında toplanan maddelerin faktör yükleri tablo 2 de gösterilmektedir. Maddelerin tümünün faktör yük değerleri 0,30'un üzerindedir. Bazı maddeler (İVG12, İVG13 ve GAKES28) birden fazla faktörde yük değeri olmasına rağmen, farklı faktörlerdeki yük değerleri arasındaki fark 0,1'den büyük olduğu için¹⁸ söz konusu maddeler binişik madde sayılamazlar. Örneğin İVG12 maddesi hem birinci hem de üçüncü faktörde yük değerlerine sahiptir. Fakat yük değerleri arasındaki fark (0,659-0,324=0,335) 0,1'den büyük olduğundan bu madde ile ilgili bir problem söz konusu değildir.

Tablo 3. Dönüştürücü Liderlik Ölçeği Faktör Deseni Matrisi

BOYUT	Faktör Yükleri				
	1	2	3	4	5
EU 17	0,862				
EU 16	0,858				
EU 14	0,723				
UMO 19	0,711				
EU 15	0,655				
UMO 18	0,630				
UMO 20	0,616				
İE 2		0,964			
İE 1		0,930			
İE 3		0,819			
İE 7		0,547			
İE 5		0,439			
İE 4		0,414			
İVG 11			0,799		
İVG 12	0,324		0,659		
İVG 10			0,625		
İVG 13	0,449		0,595		
İVG 9			0,531		
GAKES 30				0,918	
GAKES 31				0,800	
GAKES 29				0,757	
GAKES 28				0,521	0,365
Bİ 27					0,857
Bİ 26					0,827
Bİ 21					0,379
Bİ 22					0,374

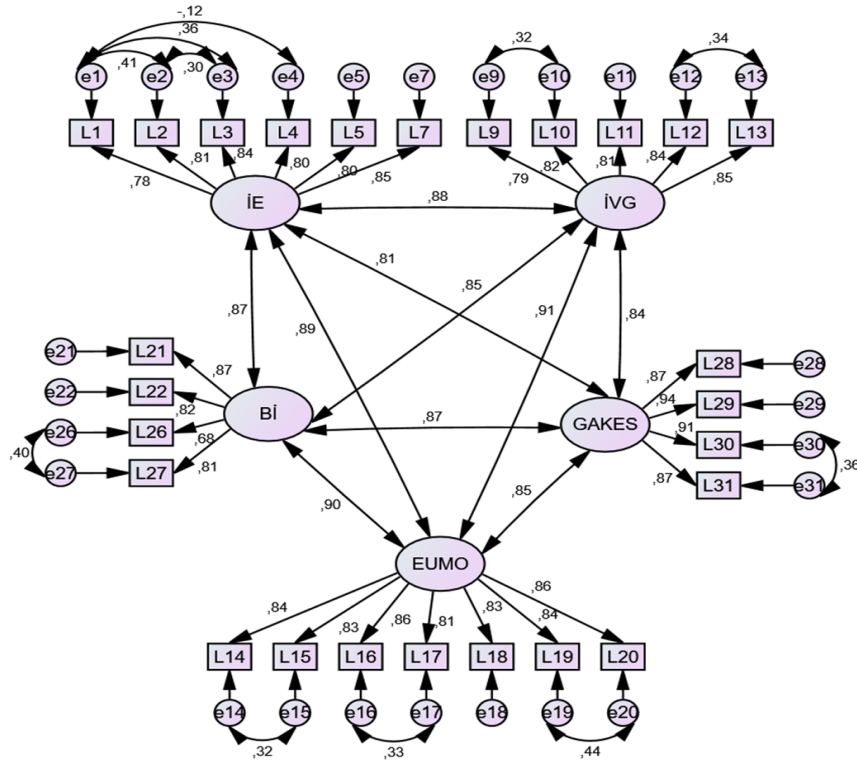
Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 1 de gösterilen dönüştürücü liderlik ölçeği modeline doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Modelde yer alan çift yönlü oklar, faktörler ve hata değerleri arasındaki korelasyonu, tek yönlü oklar ise maddelerin faktörler üzerindeki etkisini, yani regresyonu temsil etmektedir. Model de görülen değerler ise, maddelerin standartlaştırılmış regresyon ağırlıklarını (faktör yüklerini) ve faktörlerin ve hata değerlerinin birbirleri arasındaki korelasyon katsayılarını ifade etmektedir. Buna göre, idealleştirilmiş etki (İE) boyutunu temsil eden maddelerin faktör yükleri 0,78-0,85 arasında, ilham vererek güdüleme (İVG) boyutunu temsil eden maddelerin faktör

yükleri 0,79-0,85 arasında, entelektüel uyarım ve uygun bir model olma (EUMO) boyutunu temsil eden maddelerin faktör yükleri 0,81-0,86 arasında, bireysel ilgi (Bİ) boyutunu temsil eden maddelerin faktör yükleri 0,68-0,87 arasında ve grup amaçlarının kabul edilmesini sağlama (GAKES) boyutunu temsil eden maddelerin faktör yükleri 0,87-0,94 arasında değişmektedir.

Tablo 4. Dönüştürücü Liderlik Ölçeği Uyum Değerleri

Uyum Ölçüleri	Uyum Değerleri
<i>CMIN/df</i>	2,230
GFI	0,901
AGFI	0,880
CFI	0,957
NFI	0,925
TLI	0,952
RFI	0,916
IFI	0,957
RMSEA	0,052
RMR	0,032



Şekil 1. Dönüştürücü Liderlik Ölçeği Modeli

Doğrulayıcı faktör analiz sonuçları ise iki farklı kaynakta^{13,19} belirtilen olması gereken uyum değerleri çerçevesinde değerlendirilmiştir. Dönüştürücü liderlik ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum değerleri tablo 4 de gösterilen haliyle şu şekildedir; $CMIN/DF=2,23 \leq 3$, $GFI=0,901 \geq 0,90$, $AGFI=0,880 \geq 0,85$, $CFI = 0,957 \geq 0,95$, $NFI=0,925 \geq 0,90$, $TLI=0,952 \geq 0,95$, $RFI=0,916 \geq 0,90$, $IFI=0,957 \geq 0,95$, $RMSEA=0,052 \leq 0,08$ ve $RMR=0,032 \leq 0,05$ bulunmuştur. Bu bulgulara göre DLÖ modelinin doğru kurgulandığı tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmamızda yeni bir liderlik ölçeği geliştirmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda iki farklı ölçekten yararlanılarak Türkçe'ye uyarlanan yeni bir dönüştürücü liderlik ölçeği geliştirilmiştir. Türkçe uyarlama yapılırken mümkün olduğunca net ve anlaşılır ifadeler kullanılmıştır. Ölçeği test etmek amacıyla 451 sağlık çalışanı üzerinde bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bilgiler çerçevesinde ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada dönüştürücü liderlik ölçeği kullanılmıştır. Avolio & Bass (2004) tarafından geliştirilen Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği –ÇFLÖ (Multifactor Leadership Questionnaire-MLQ) den ve Podsakoff & ark. (1996) tarafından geliştirilen dönüştürücü liderlik ölçeğinden yararlanılarak yeni bir dönüştürücü liderlik ölçeği oluşturulmuştur. Diğer bir deyişle, iki farklı ölçek birleştirilerek yeni bir ölçek geliştirilmiştir. Araştırmacı tarafından ölçekler sonrasında Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği –ÇFLÖ (Multifactor Leadership Questionnaire-MLQ) dönüştürücü (transformational) liderlik, işlemci (transactional) liderlik ve serbest bırakıcı (laissez-faire) liderlik stillerinin tümünü ölçen sorular içermektedir. Araştırma da dönüştürücü liderliği ölçen sorular alınmıştır. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (ÇFLÖ) çok sağlam bir teoriye dayanmaktadır ve titiz bir çalışma sonucunda geliştirilmiştir. Ayrıca kullanımı kolay ve liderlik çalışmalarında çok yaygın olarak kullanılmaktadır. Birçok farklı örgütte (üretim, askeri ve hizmet örgütlerinde – özellikle sağlık hizmeti sunan örgütlerde) uygulanmış ve geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. Binlerce araştırma, yüksek lisans ve doktora tez çalışmalarında kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından birçok farklı dile çevrilerek başarılı bir şekilde uygulanmıştır. Bununla birlikte, ÇFLÖ, 360° değerlendirme yöntemine uygun bir ölçektir. Bu ölçek kullanılarak kişilerin

liderlik özellikleri çalışma arkadaşları, astları, en yakın yöneticisi ve üst yöneticileri tarafından değerlendirilebilmektedir. Bu yöntem ile değerlendirilen kişi hakkında daha sağlıklı bilgiler elde edilebilmektedir.¹⁵

Yararlanılan ölçekler daha öncesinde geçerlilik ve güvenilirlikleri yapılmasına ve defalarca farklı araştırmacılar tarafından uygulanmasına rağmen tekrar geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Çünkü farklı kültüre sahip bir örneklem üzerinde ölçek test edilmiştir. Bundan dolayı Ölçeğin geçerliliğini test etmek için hem açıklayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Her iki analiz sonuçları ölçeğimizin faktör yapısının güçlü olduğunu göstermiştir.

Ölçeğin 26 soru ve beş (5) alt boyuttan oluşan bir yapısının olması uygulanabilirliğini kolaylaştırmaktadır. Ölçekte mümkün olduğunca az sayıda sorunun olması önerilmektedir. Böylece ölçeğin daha kolay uygulanabileceği düşünülmektedir. Ayrıca Liderlik çalışmaları alanında otorite sayılan bilim adamları tarafından geliştirilen ölçeklerden yararlanılmış olması ölçeğimizin güvenilirliğini artırmaktadır. Özellikle sağlık sektöründe kullanılabilecek kolay uygulanabilen, anlaşılır, güvenilir bir ölçek geliştirilmiştir. Buna karşın ölçeğin bazı sınırlılıkları vardır. Ölçek sınırlı sayıda (451) katılımcı üzerinde ve bir ilin sınırları içerisindeki sağlık kurumlarında uygulandığından genel önermeler geliştirilemez. Bundan dolayı, farklı bölge ve sektörlerde farklı kültüre sahip katılımcı grupları üzerinde ölçeğin uygulanmasına ihtiyaç vardır.

KAYNAKLAR

1. Barutçugil, İ. (2014). "Liderlik. İstanbul": Kariyer Yayınları.
2. Humphreys, J. H. and Einstein, W. O. (2003). "Nothing New Under the Sun: Transformational Leadership from a Historical Perspective". *Management Decision*, 41(1), 85-95.
3. Odumeru, J. A. and Ifeanyi, G. O. (2013). "Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature", *International Review of Management and Business Research*, 2(2).
4. Özkan, M. (2016). "Liderlik Hangi Sıfatları, Nasıl Alıyor? Liderlik Konulu Makalelerin İncelenmesi", *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2): 615-639.
5. Bass, B. M. and Riggio, R. E. (2006). "Transformational Leadership". L. Erlbaum Associates.
6. Tracey, J. B. and Hinkin, T. R. (1998). "Transformational Leadership or Effective Managerial Practices?" *Group and Organization Management*, 23(3), 220-236.
7. Akçül, A. ve Çevik, O. (2003). "İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları". Ankara: Emek Ofset Matbaa.
8. Sönmez, V. ve Alacapınar, G. F. (2013). "Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri". Ankara: Anı Yayıncılık.
9. Pallant, J. (2017). Çevirenler: Sibel Balcı ve Berat Ahi, SPSS Kullanma Kılavuzu- "SPSS ile Adım Adım Veri Analizi". (2. Baskı), Ankara: Anı Yayıncılık.
10. Netemeyer, R. G., Bearden, W. O. and Sharma, S. (2003). "Scaling Procedures: Issues and Applications". Sage Publications, U.S.A.
11. Çokluk, Ö, Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). "Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları". Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık (3. Baskı).
12. Kalaycı, Ş. (2006). "SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri". Asil Yayın Dağıtım. Ankara.
13. Karagöz, Y. (2017). "SPSS ve AMOS Uygulamalı Nitel- Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği". Sivas: Nobel Yayıncılık.
14. Podsakoff, P. M, MacKenzie, S. B. and Bommer, W. H. (1996). "Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors". *Journal of Management*, 22(2), 259-298.
15. Casida, J. M. (2007). The Relationship of Nurse Managers' Leadership Styles and Nursing Unit Organizational Culture in Acute Care Hospitals in New Jersey(Doktora tezi). ProQuest Dissertations & Theses Global Veri Tabanından Erişildi. (UMI No. 304806944).
16. Özdamar, K. (2004). "Paket Programlarla İstatistik Veri Analizi". Eskişehir: Kaan Kitabevi
17. Can, A. (2014). "SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi". Ankara: PEGEM Akademi Yayıncılık.
18. Büyüköztürk Ş. "Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum". Ankara: Pegem Yayınları.
19. Byrne, M. B. (2011); Aktaran: Yaşlıoğlu, M. M. (2017). "Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması". *Istanbul Business Research*, 46, s. 77.

Ek-1. Araştırmanın Anketi

Değerli katılımcı;

Bu araştırma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi dalında doktora eğitimi almakta olan Özcan KOÇ tarafından yürütülen tez araştırmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır.

Anket için **gerekli izin alınmış olup**, çalışmanın sonuçları Gazi Üniversitesi öğretim üyeleri tarafından gizlilik anlayışıyla ve akademik etik kurallara göre değerlendirilecektir.

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır.

Verilerin doğru toplanması ve yapılacak istatistik analizlerinin anlamlı bulunması açısından ankette hiçbir sorunun boş bırakılmamasını önemle rica ederiz.

Anketimizi doldurarak bize zaman ayırdığınız ve çalışmamıza katkıda bulunduğunuz için içtenlikle teşekkür ederiz.

Özcan KOÇ
Doktora Öğrencisi

Doç. Dr. Seyhan ÇİL KOÇYİĞİT
Tez Danışmanı

DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2. Yaşınız:

18-25 26-33 34-41 42-49 50 ve üzeri

3. En son mezun olduğunuz eğitim kurumu?

Lise Üniversite Yüksek lisans Doktora

4. Şu anda çalıştığınız hastanedeki pozisyonunuz?

Yönetici Yönetici olmayan çalışan

5. Şu anda çalıştığınız hastanede ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

1 yıldan az 1-3 yıl 4-6 yıl 7-9 yıl 10 yıl ve üzeri

6. Bağlı olduğunuz yöneticiyle ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

1 yıldan az 1-3 yıl 4-6 yıl 7-9 yıl 10 yıl ve üzeri

Lütfen anketi aşağıda belirtildiği gibi doldurunuz.

Hiç Katılmıyorum

Katılmıyorum

Orta Düzeyde Katılıyorum

Katılıyorum

Tamamen Katılıyorum

LİDERLİK ÖLÇEĞİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Anketimiz liderlik özellikleri ile ilgilidir. Lütfen aşağıdaki ifadeleri bağlı olduğunuz yöneticivi (en yakın yöneticinizi) düşünerek yanıtlayınız. Bağlı olduğunuz yönetici hakkındaki aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı gösteren seçeneği işaretleyiniz. (1=Hiç Katılmıyorum... ..5=Tamamen Katılıyorum)					
Davranışları bende saygı uyandırır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tavır ve davranışları, güçlü ve güvenilir olduğu hissi verir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Onunla çalışmak gurur vericidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bizim iyiliğimiz için kendi önceliklerinden (çıkarlarından) vazgeçer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Önemli gördüğü değerleri ve inançları bizimle paylaşır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ulaşılabilecek yüksek bir hedefe sahip olmanın önemini vurgular.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kararlarının vicdani ve ahlaki sonuçlarını hesaba katar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ortak bir misyona sahip olmanın önemini vurgular.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gelecek hakkında iyimser konuşur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hedeflerimize ulaşabileceğimize inandığımızı bize belli eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ulaşmamız gereken hedefler hakkında coşkulu ve heyecanlı bir şekilde konuşur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gelecekle ilgili planlarıyla bize ilham verir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geleceğe dair sahip olduğu ufuk açıcı vizyonu açıkça ifade eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemleri çözerken sunduğumuz farklı bakış açılarından yararlanmaya çalışır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sahip olduğu fikirleri daha iyileriyle değiştirmeye açıktır (yenilikçi ve açık görüşlüdür).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemlere birçok farklı açıdan bakmamı sağlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beni, sahip olduğum bazı fikirler üzerinde yeniden düşünmeye ve sorgulamaya teşvik eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Söylediğini yaparak liderlik eder, sadece söyleyerek değil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Takip etmeye değer iyi bir modeldir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Örnek olarak liderlik eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bana, herhangi bir çalışan olarak değil, bir birey olarak değer verir ve öyle davranır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bana, diğerlerinden farklı istekleri, ihtiyaçları ve yetenekleri olan bir birey olarak saygı gösterir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bizi mesleki olarak yetiştirmek ve yeni bir şeyler öğretmek için zamanını ayırır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Güçlü yönlerimi geliştirmem için bana yardım eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Benim duygularımı dikkate almaz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Benim kişisel ihtiyaçlarımı dikkate alarak davranır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Benim kişisel duygularıma saygı gösterir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalışma grubumuzda dayanışmayı ve işbirliğini teşvik eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bizi takım oyuncularını olabilmemiz yönünde cesaretlendirir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bizi aynı amaç için birlikte çalışmaya sevk eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bizde takım olabilme bilincini ve ruhunu geliştirmeye çalışır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>