

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/290156679>

# Karizmatik Liderlik İletişim Ölçeğini Türk Kültürüne Uyarlama Çalışması

Article · December 2015

CITATIONS

0

READS

125

3 authors, including:



[Hüsameddin Demir](#)

Hasan Kalyoncu University

4 PUBLICATIONS 1 CITATION

[SEE PROFILE](#)

## KARİZMATİK LİDERLİK İLETİŞİM ÖLÇEĞİNİ TÜRK KÜLTÜRÜNE UYARLAMA ÇALIŞMASI\*

Fatih Töremen\*\*, Hüsameddin Demir\*\*\*, Ali Korkut\*\*\*\*

**ÖZ:** Bu araştırma ile Levine Kenneth (2007) tarafından geliştirilen karizmatik liderlik iletişim ölçeğinin (KLİO) Türkçe'ye uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması hedeflenmiştir. Araştırmanın geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları 2013-2014 eğitim- öğretim yılında Gaziantep ili, Şahinbey ve Şehitkâmil ilçelerindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerden oluşan iki farklı çalışma grubundan elde edilen verilerle yapılmaya çalışılmıştır. Ölçeğin geçerliliğini test etmek üzere kapsam geçerliği ve yapı geçerliği çalışmaları yapılmış, madde-toplam korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Kapsam geçerliğini sağlamak amacıyla uzman görüşü alınmış, yapı geçerliliğini test etmek üzere ise açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Güvenirlik çalışmaları için ise, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ve test yarılama korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Orijinal ölçek dört boyutludur ancak yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda, uyarlaması yapılan ölçeğin Türk kültüründe iki faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Toplam on üç maddeden oluşan ölçek, karizmatik liderin iletişim özelliklerini ölçmede kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilir.

**Anahtar Sözcükler:** Karizmatik Lider, karizmatik liderlik iletişim ölçeği, liderlik, ölçek uyarlama

## A STUDY OF TURKISH ADAPTATION OF CHARISMATIC LEADERSHIP COMMUNICATION SCALE INTO TURKISH CULTURE

**ABSTRACT:** With this research, it was aimed to make the Turkish adaptation of Charismatic Leadership Communication Scale developed by Levine Kenneth (2007), and to make validity and reliability studies. The validity and reliability studies were done with the data gathered from two different study groups from the secondary schools teachers working in the Gaziantep city centre, Şahinbey, and Şehitkamil provinces. To test the scale's validity, content validity and construct validity studies were carried out, and item- total correlation coefficients were estimated. Content validity was assessed by experts, and to test the construct validity AFA and DFA analysis were performed with SPSS 20.0 and SPSS 22 for Mac and AMOS 20.0. For reliability studies, Cronbach Alpha internal consistency coefficient and Split- Half correlation coefficients were estimated. Having performed the validity and reliability studies, it was clear that the scale has two factors in Turkish culture. The scale which has 13 items can be used as a valid and a reliable instrument to measure a charismatic leader's communication characteristics.

**Key words:** Charismatic leader, charismatic leadership communication scale, leadership, scale adaptation

\*Bu çalışma Siirt Üniversitesinde 9. Ulusal Eğitim Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

\*\*Prof. Dr., Zirve Üniversitesi,

\*\*\*Sorumlu yazar: Okutman, Hasan Kalyoncu Üniversitesi,

\*\*\*\*Okutman, Diyarbakır Üniversitesi, xucamee@gmail.com

## Giriş

Karizmatik liderlik yıllardır liderlik alanında yapılan araştırmaların merkezinde bulunmaktadır. Karizmatik liderlik davranışlarını ölçmek için birçok ölçek kullanılmıştır. Bunlardan önde gelenleri: Bass'ın (1985) Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ), bir diğeri Conger ve Kanungo'nun Karizma Ölçeği (Charisma Scale, 1988), Kelly'in (1992) İzleyici Ölçeği(The Follower Questionnaire ), Meindl ve Ehrlich'in (1988) Liderlik Romantizmi Ölçeği (The Romance of Leadership Scale) dir. Bu ölçeklerde karizmatik liderliğin iletişim özelliğine değinilmektedir ama yeterli değildir. İletişim bir liderin en önemli özelliklerinden birisidir ve ölçülmek istendiğinde ölçek maddelerinde bir boyut oluşturacak şekilde bulunması önerilir.

Her ne kadar karizmatik liderle ilgili çalışmalar 80'li yıllardan günümüze kadar gelmekte ise de karizmatik liderliğin köklerini Weber'in çalışmalarında görmekteyiz. Weber'e göre karizma sosyal bir çalkantıda yeni bir liderin yeni bir vizyonla ortaya çıkıp krizi çözmesinin sonucu olarak ortaya çıkar (Barbuto, 1997). Böylece izleyenler lideri ve vizyonunu görüp büyük bir adanmışlık ve itaatle takip eder (Avolio, 1988). Weber'e (1947) göre karizma bir bireyi diğerinden ayırt eden liderlik özelliğidir. Ona göre karizmatik lider doğaüstü, insanüstü, en azından istisnai güç ve özelliklere sahiptir.

Uzun yıllardır devam eden çalışmalara rağmen karizma üzerinde uzlaşılan bir tanım yoktur. Karizma kelimesi Yunanca“charismata” kelimesinden türetilmiş, “Tanrı tarafından verilen bir hediye” anlamında kullanılmıştır (Conger ve Kanungo, 1987). Terim, ilk önce sıradan bir şekilde tanımlanamayan bireysel güç veya özellikler olarak kullanılmıştır. Bu terim diğer canlılar üzerinde de kullanılmıştır (Barney vd., 2005; Akt: Hayibor vd., 2011). Conger'e (1989) göre karizma her ne kadar liderde içsel olsa bile, liderin gücü onu takip edenlerin gözündedir. Böylelikle liderin gücü kişiden kişiye farklılık gösterir. Liderini daha karizmatik görenin gözünde liderin gücü daha fazladır. Conger (1989) yine karizmatik liderin gelecek yönelimli olduğunda belirtir. Böylece izleyenleri var olan mevcut durumdan geleceğe ve paylaşılan vizyona yöneltir. Karizmatik lider duygularını iyi bir şekilde dile getirir (Shamir, Arthur ve House,1994). Duygularını sözsüz de dile getirir (Bass, 1990).Yine alanyazında karizmatik liderliği tanımlarken kullanılan terimler davranış, krizde mevcudiyet, kararlılık, fikirlerin ve beklentilerin iletilmesidir.

Karizmatik liderlik, lider ve izleyenler arasındaki ilişkiyi geniş görüşlülük, risk alma, coşkunluk ve güven boyutlarına odaklanarak inceler. Karizmatik liderliğin dönüşümcü liderliğin bir alt boyutu olduğunu iddia edilir, bazen de her iki liderliğin çakıştığını belirtir. Karizmatik lider mesajının izleyenlere ulaşması için çok iyi bir iletişimci olmalıdır.

Karizmatik liderle dönüşümcü liderler arasında bazı benzerlikleri vardır. Dönüşümcü liderlikte idealize edilmiş etki, ilham veren motivasyon, kişisel ilgi ve entelektüel uyarım vardır. Karizmatik lider izleyenlere yoğun duygu ve güven aşılayacaktır ( Conger ve Kanungo, 1987). Liderin ilham vermesi ve motivasyonu için izleyenlerine açık ve ilham verici bir vizyon vermesi lazımdır (Judge ve Bono, 2000). Karizmatik lider kişisel olarak ilgili ise izleyenlerin ihtiyaç ve isteklerine dikkat göstermelidir. Lider izleyenlerin kendi işlerini hayal

etme ve karar verme becerileriyle yapmasını sağlamalıdır. Bass'ın (1985) yaptığı tanıma göre kısaca karizmatik liderliği “etkile, ilham ver, iletişim kur ve motive et” şeklinde özetleyebiliriz.

Karizmatik liderin Conger ve Kanungo'ya (1987) göre beş alt boyutu vardır: çevresel duruma hassasiyet, stratejik vizyon, izleyenlerin ihtiyaçlarına hassasiyet, kişisel risk ve sıradanlık ötesi davranıştır. Lider çevresi hakkında birçok kaynaktan bilgi alır ve çevreyi çok daha iyi anlayıp gerekli stratejik değişiklikler yapar. İzleyenler liderin kendilerinin ne durumda olduklarıyla ilgili gerçek bir ilgi gösterdikleri takdirde, izleyenler liderin vizyonunu içselleştirmekte gönüllü olacaktırlar (Conger ve Kanungo, 1998). Lider yapacağı işlerde her türlü riski alıp, sorumluluğu üstlenince izleyenlerde lidere güven gelişebilir. Görüldüğü gibi izleyenlerle iletişim başarılı bir liderin, iletişimcinin özelliğidir.

Karizmatik İletişim: Karizmatik liderliğin belli bir tanımı yoktur. Frese, Beimel ve Schoenborn'e göre (2003) liderler, karizmatik bir şekilde iletişim kuracak şekilde eğitilmelidirler. Karizma yapılacak işin önemini vurgulayarak, paylaşılan vizyon oluşturarak ve izleyenlerde güven duygusu oluşturarak şekillendirilebilir. Karizmatik liderliğin sözsüz iletişimin boyutlarında güç, güven ve dinamik mevcudiyettir (Howell ve Frost, 1989). Shamir (1995) karizmatik liderlerde yüksek enerji, yüksek zekâ ve yüksek kişiler arası iletişim becerilerinin olduğunu düşünülmemekte olduğunu belirtir. Yine alan yazında karizmatik liderlerin dışadönük kişiliğe, dinleme kabiliyetine, empati yeteneğine, iyi konuşabilme becerisine, sözsüz iletişim kurma becerisine, coşkulu olabilme becerisine de önem atfedilmiştir.

Karizmatik İletişimin Alt Boyutları: Karizmatik Lider tarafından sergilenen iletişim davranışları Kenneth'e (2007) göre dört boyutta toplanabilir. Sözsüz iletişim boyutunda Karizmatik Liderin iyi bir sözsüz iletişime sahip olması vardır. İnsanların neye ihtiyacı olduğunu anlamak, başkalarına fikirlerini paylaşmasını istemek, sık sık gülümsemek, göz temasını sürdürmek bu boyutun alt faktörleridir. Lider insanlarla sözlü iletişime geçmese bile onların davranışlarından, hal ve hareketlerinden, mimiklerinden neye ihtiyacı olduğunu tahmin edebilmelidir. Lider yüzünden gülümsemeyi eksik etmemelidir. Somurtkan olmak genelde sevilen bir özellik değildir. İnsanlarla konuşurken dikkatimizi başka yerlere, yaptığımız işlere, bilgisayarımıza vs. yönlendirmeyip göz temasını sürdürmemiz beklenir. Göz temasını sürdürmemek karşı tarafta yanlış anlaşılabilir.

Sözlü iletişim/ İkna boyutunda liderin iletişim yeteneği vurgulanır. Lider ikna edicidir, başarılı bir konuşmacıdır, başkalarının fikirlerini paylaşmasını ister, topluluk önünde konuşurken rahattır, başkalarını rahatlatır. Lider sahip olduğu etkileme gücü, mantıklı, tutarlı konuşması, olaylara bakışıyla izleyenleri ikna eder. Bundan dolayı etkili karizmatik lider başarılı bir konuşmacıdır. Kitleleri adeta büyüler gibi peşinden sürükler. Toplulukları heyecanlandırır ama kendisi topluluk önünde konuşurken rahattır, sakindir. Başkaları kendisiyle konuşurken rahatsızlık hissetmezler. Başkalarını konuşmasıyla rahatlatılabilme özelliğine sahiptir.

Liderin kendinden emin ve iş odaklı olması boyutunda lider coşkun ve heyecanlıdır. İnsanların ne demek istediğini anlar. Fikirleri belirlidir. Kendine güvenir ve işlerin iyi yapılmasına önem verir. Lider işgörenlerden işlerini iyi yapmasını bekler. Lideri tatmin etmeyen iş verimli bir iş değildir. Lider iş yaparken kendinden emindir. Kendisine her zaman güvenir. Fikirleri açık seçiktir. İzleyenler liderin ne yapmak istediğini,

ne demek istediğini çok rahat anlar. Yaşamı monoton değil heyecanlıdır. Adeta yerinde duramaz. Coşkunluğu her halinden bellidir.

Etkili iletişim boyutunda lider ne zaman konuşacağını ve ne zaman dinleyeceğini bilir. Başkalarına empatiyle bakar. İletişimi kuvvetlidir. Lider konuşacağı ve susacağı vakti iyi ayarlar. Konuşması gerektiğinde konuşur, lafi uzatmaz ve karşısındakini dinlemesini iyi bilir. Karşısındakileri susup dinleyince onlara empati yapar ve kendini onların yerine koyabilir. Liderlerin etkili iletişim becerilerine sahip olması inkâr edilemez bir gerçektir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, Levine Kenneth (2007) tarafından geliştirilen “Charismatic Leadership Communication Scale’i ” (CLCS)- Karizmatik Liderlik İletişim Ölçeğini (KLİO) Türkçe’ye çevirmek ve Türk kültürüne ve eğitim örgütlerine uyarlamaktır.

### **Yöntem**

#### **Evren ve Örneklem**

Karizmatik Liderlik İletişim Ölçeğinin Türk Diline ve Türk Kültürüne uyarlanması için geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Bunun için iki çalışma grubu belirlenmiş ve ölçek bu gruplara uygulanmıştır.

**Birinci Çalışma Grubu:** Bu grupta Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Bu grup 2013-2014 eğitim öğretim yılında Gaziantep ili, Şahinbey ve Şehitkâmil ilçelerinde görev yapan 275 öğretmenden oluşmaktadır. Gaziantep evreninde 16492 öğretmen, 1056 okul vardır. Karizmatik Liderlik İletişim Ölçeğinin (KLİO) uygulandığı okullardan toplanan ölçeklerden eksik ve hatalı olanlar ayrılmış ve toplamda 264 öğretmenden alınan ölçekler analiz programına aktarılmış ve analizler yapılmıştır. Ölçekte kullanılan örneklem sayısı faktör analizi için yeterlidir. Faktör analizi için örneklem- madde sayısı oranı 3:(1) den 6:(1)’e kadar değişebilmektedir (Cattell, 1978, Arrindell & Van der Ende, 1985).

**İkinci Çalışma Grubu:** Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) için seçilen gruptur. Bu çalışma grubu da 2013-2014 eğitim öğretim yılında Gaziantep ili, Şahinbey ve Şehitkâmil ilçelerindeki okullarda çalışan 118 öğretmenden oluşmaktadır. Bu formlardan hatalı ve eksik olanlar ayrılınca geri kalan 110 form DFA için değerlendirmeye alınmıştır. DFA gözlem sayısının madde başına 5-10 katılımcının olması gerektiği belirtilmiştir (Grimm ve Yarnold, 1995).

Örneklem seçilirken uygun örnekleme seçilmiştir. Bu seçimde kısıtlı zaman, para ve işgücü kaybının yanında, akademik araştırma özgürlüğü ve fırsatının pek fazla bulunmaması da vardır (Büyüköztürk, 2010). Bu örneklem seçiminde araştırmacı ihtiyaç duyduğu büyüklükteki bir gruba ulaşana kadar en ulaşılabilir olan yanıtlayıcılardan başlamak üzere örneklemini oluşturmaya başlar ( Ravid, 1994; Aktaran, Büyüköztürk 2010).

## **Ölçme Aracı**

Çalışmada dil ve anlam geçerliliği için (i) Levine Kenneth (2007) tarafından 15 maddeli, 5'li Likert yapıdaki, Cronbach Alpha katsayısı .926 olan “Charismatic Leadership Communication Scale (CLCS), (ii) Araştırmacı tarafından uyarlanan 15 maddeli, 5'li Likert yapıdaki Karizmatik Liderlik İletişim Ölçeği (KLIÖ) kullanılmıştır. Katılımcıların, veri toplama aracında yer alan maddeleri cevaplamaları 4-7,5 dakika arasında değişmektedir.

Ölçek beşli Likert şeklinde olup “her zaman, çoğu zaman, ara sıra, nadiren ve hiç bir zaman” ifadeleriyle orijinalindeki gibi aralıklandırılmıştır. Orijinal ölçekte dört boyut vardır. Bu boyutlar 1. Sözsüz iletişim: 12, 15, 13 ve 5. Maddeler, 2. Sözlü iletişim: 9, 4, 14, 10 ve 6. maddeler, 3. Başkalarıyla birlikte iyi çalışma: 7, 11 ve 8. maddeler 4. Etkili iletişim: 1, 2 ve 3. maddelerdir. Bu ölçek, liderin karizmatik olup olmadığını değil karizmatik liderin iletişim kurma becerisini ölçmeyi çalışan alanındaki ilk çalışmadır. Türkçe uyarlaması da gerek alan içi ve alan dışında da ilk kez yapılmaktadır. Araştırmacı tarafından uyarlaması yapılan ölçek Ek-1’de verilmiştir. Orijinal Ölçek kullanım izni Ek-2’de sunulmuştur.

## **Ölçme Aracının Uyarlanması**

Ölçek uyarlanmaya başlanırken öncelikle İngilizceden Türkçe’ye çevrilmiştir. Daha sonra Türkçe’den İngilizce’ye geri tercüme (Back translation) yapılmıştır. Ölçeğin orijinali Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim (EYBD) dalında doktora yapan iki öğrenci, EYDB’de doktora yeterliliğini almış iki öğrenci ve İngiliz Edebiyatında Doktora yapan bir öğrenci tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Bu öğrencilerin tamamı ayrıca İngilizce okutmandır. Çevirileri tamamlanan ölçek EYDB’de görev yapan iki farklı üniversiteden eğitimle ilgili alanlarda görev yapan öğretim üyeleri çevirinin alanyazın terminolojisine uygunluğu, kuramsal birikime uygunluğu ve de dil açısından uygunluğunu değerlendirmiştir ve ölçeğe son hali verilmiştir. Uygulama öncesi son hali verilen denemelik ölçek formu Gaziantep’te bir okulda dil ve anlaşılabilirlik yönünden bir grup öğretmen (3 kadın, 4 erkek) tarafından değerlendirilmiş ve ölçeğin açık ve anlaşılabilir bir dile sahip olduğu belirtilmiştir. Daha sonra ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına başlanmıştır.

## **Verilerin Analizi**

Elde edilen veriler öncelikle bilgisayara girilmiş, veri girişinde hatalı veri girişi olup olmadığına bakılmıştır. Ölçek formlarında %5’ten fazla veri girişi yapılmayan ölçek formları çıkartılmış ve verilerdeki eksik değerler SPSS’in kayıp değer doldurma özelliğiyle ile seri ortalamasıyla doldurulmuştur. Verilerin merkezi eğilim ve değişkenliklerine bakılıp, çarpıklık katsayısının incelenmiştir. Eğer veriler  $\pm 1$  arasındaysa dağılımda aşırı bir sapmanın olmadığı sonucu çıkarılabilir. Çarpıklık bir dağılımın ne kadar asimetrik olduğunun ölçüsüdür (Harrington, 2008). Eğer değerler ortalamanın altındaysa veri pozitif çarpıktır. Basıklık ise verilerin bir çana ne ölçüde benzediğidir. Verilerde uçdeğer (outliers) olup olmadığında bakılmış ve çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerin .206-.892 arasında olduğu gözlenmiştir. Çıkan sonuca göre verilerde aşırı bir sapma yoktur. Verilerin çarpık olup olmaması z puanlarının  $\pm 3$  arasında olmasıyla da tespit edilebilir.

Araştırmacılar faktör analizini çok çeşitli amaçlar için olsa da, en çok yeni geliştirilen bir ölçme aracının geçerliğini desteklemek için sıklıkla kullanılır (Worthington ve Whittaker, 2006). Faktör analizinde Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve de Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılır. Bu sebepten Karizmatik Liderlik İletişim Ölçeğinde yapı geçerliliğini ölçmek için sırayla AFA ve DFA yapılmıştır.

Faktör analizine başlanmadan önce veri setinin AFA için uygun olup olmadığına, örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığına, Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) ve Bartlett Sphericity Testleri (BST) birinci aşamada yapılarak bakılmıştır. Yapılan analizde örneklemin faktör analizi için uygunluğu tespit edilmiş olup KMO değeri .917 çıkmıştır. KMO katsayısının .60'dan yüksek olması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir ( Büyüköztürk, 2003). Kaiser (1974) KMO değeri olarak minimum 0.5 önerir. Bartlett testi sonucunda 2795,644 değeri bulunup anlamlılık düzeyi .000  $p < .05$  çıkmıştır. Bu testin anlamlılık değeri (p value) .05'den küçükse bu test anlamlıdır ve analize uygundur (Field, 2005). KMO değerinin .90 ve üstünde olması uyumun mükemmel olduğunu gösterir (Kalaycı, 2006). Bu durumda ölçekten çıkan .917'lik KMO değeri uyumun mükemmel olduğunu gösterir.

İşleme AFA ile devam edilmiş ve çıkan sonuçlarda maddelerin binişik olup olmadığına (.10 yük değeri farkına), faktör özdeğerinin en az 1 olmasına, maddeler tarafından açıklanan toplam varyansın en az .30 olmasına, analizde PCA temel bileşenler analizinin kullanılmasına, sosyal bilimlerde en çok kullanılan varimax döndürme tekniği kullanılmasına dikkat edilmiştir (Büyüköztürk, 2010). Döndürmede amaç 1'e yakın faktör yüklerini artırma ve 0'a yakın faktör yüklerini azalma yaparak yorumlanabilmeyi artırmaktır (Brown, 2006). Yapılan AFA'dan sonra model-veri bütünlüğü analizi için DFA da yapılmıştır. Son olarak iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa ve iki yarı yöntemi kullanılarak hesap edilmiştir.

## **Bulgular**

Bu bölümde KLİO ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları için yapılan analizler bulunmaktadır.

## **Ölçme Aracının Geçerliliği**

### **AFA ve DFA Analiz Sonuçları.**

Verilerin uygunluğuna bakıldıktan sonra veriler döndürülmüş (rotated) Temel Bileşenler analiz yöntemiyle (PCA) AFA yapılmıştır. Yapılan ilk analizde 7. Madde binişik olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan ikinci analiz sonrası 8. Madde "Fikirleri belirlidir" hiçbir alt faktör grubuna girmeyip kendi başına bir madde olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Tekrar yapılan analizde ölçek Türk kültüründe iki boyutlu çıkmıştır. Bu boyutlar Karizmatik liderin sözsüz iletişim becerileri ve sözlü iletişim becerileri olarak isimlendirilmiştir. Sözlü iletişim boyutunda 10, 9, 6, 14 ve 4. Maddeler, sözsüz iletişim boyutunda 1, 2, 3, 5, 11, 12, 13, 15. Maddeler bulunmaktadır. Yapılan incelemelerle ilgili maddelerin bu iki boyutta toplanması alinyazına aykırı olmamakla birlikte ölçeğin orijinalindeki gibi dört boyutlu çıkmamıştır. AFA sonuçlar Tablo 1'de gösterilmiştir. Klio Ölçeğinin Faktör yükleri aşağıda verilmiştir.

**Tablo 1**

*KLİO Faktör Yükleri*

Maddeler	Boyutlar	
	1	2
Madde1	.825	.305
Madde 12	.814	.325
Madde 3	.790	
Madde 15	.784	.326
Madde 11	.769	.327
Madde 2	.732	
Madde 13	.690	.356
Madde 5	.658	
Madde 10		.909
Madde 9		.898
Madde 6	.318	.868
Madde 14	.362	.769
Madde 4	.444	.716

Tablo 1’deki bir çeşit dik (orthogonal) döndürme türü olan varimaxla yapılan döndürme sonrası Tablo 1’deki bulgulara bakıldığında 10, 9, 6, 14 ve 4. Maddeler 2. Boyutta, 1, 2, 3, 4, 11, 12, 13, 15. maddeler 1. boyutta uygun faktör yükleri almıştır. Madde faktör yüklerinin .444 ile .909 arasında değişmiştir. Büyüköztürk (2010) ölçme aracındaki maddelerin sahip olduğu faktör yük değerlerinin .45 ve üzeri olmasının kullanım için iyi bir ölçüt olduğunu ancak az sayıda madde için bu değerlerin .30’a kadar indirilebileceğini belirtmiştir.

Ölçeğe ait özdeğerler ve açıklanan kümülatif varyans Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2**

*Öz Değerler ve Açıklanan Kümülatif Varyans*

Bileşen	Öz değerler	Açıklanan Kümülatif	
		Açıklanan Varyans	Varyans
1	7.499	57.686	57.686
2	1.745	13.427	71.112

Tablo 2’de görüldüğü gibi 1. ve 2. Boyutun özdeğerleri 1’den büyük ve açıklanan kümülatif varyans %71.112 olup varyansın çoğunluğunu açıklamaktadır.

Faktör ortak varyans oranları ve düzeltilmiş madde test korelasyonları aşağıda sunulmuştur.



**Tablo 3**

*Ortak Varyans Oranları ve Düzeltilmiş Madde Test Korelasyonları*

Maddeler	Düzeltilmiş Madde Test	
	Korelasyonları	Ortak Varyans
Madde1	.791	.773
Madde 2	.610	.564
Madde 3	.743	.704
Madde 4	.748	.711
Madde 5	.488	.437
Madde 6	.753	.854
Madde 9	.646	.837
Madde 10	.651	.855
Madde 11	.755	.698
Madde 12	.794	.768
Madde 13	.712	.602
Madde 14	.722	.722
Madde 15	.768	.720

Açıklanan ortak varyans oranlarının ise .437 ile .855 arasında olduğu görülmüştür. Faktör ortak varyansının .50'nin altında olan maddelerin analizden çıkartılması gerekebileceğini ifade etmektedir (Albayrak, 2006). Ancak böyle bir zorunluluk yoktur

Tablo 4'de görüldüğü gibi ölçekle ilgili ayrıca düzeltilmiş madde- toplam korelasyon katsayıları da verilmiştir. Katsayıların .488 ile .794 arasında değişim göstermiştir. Bu korelasyon katsayısıyla her bir maddenin toplam puanla ne düzeyde ilişkili olduğunun bir göstergesidir. AFA sonucunda elde edilen bulgular ölçek maddelerinin geçerliğine ve yapıyı iki boyutlu olarak ölçtüğüne kanıt olarak sunulabilir.

AFA'dan gelen beş faktörlü yapı model- veri uyumu için ikinci çalışma grubundan elde edilen verilerle DFA yapılmıştır. DFA Yapısal Eşitlik Modelinin özel bir durumudur ve aynı zamanda kovaryans yapısı olarak da bilinir (McDonald, 1978). Doğrulayıcı faktör analizinde hedef, yapı ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlılığını test etmektir (Baydur ve Eser, 2006).

**Tablo 4**

*Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiliği Göstergeleri*

İndeks	Değerler
$\chi^2$	105,361
Sd	62
$\chi^2/Sd$	1,699
Goodness of Fit Index (GFI)	0.873

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.814
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)	0.595
Comparative Fit Index (CFI)	0.960
Root Mean Square Error of Approximation	0.80
RMSEA (RMSEA)	
Root Mean Square Residual (RMR)	0.060

Tablo 4’de yer alan uyum iyiliği indeks değerlerine bakıldığında ölçeğin iki faktörlü modelinin yapı geçerliğine sahip olduğu ve ölçeğin iki faktörlü yapısının doğrulandığı söylenebilir. Arbuckle (2005) RMSEA değerinin göreceli yargılama üzerine kurulu olduğunu ve kusursuz olarak nitelenemeyeceğini belirtir. DFA ile kurulan modellerin verilere uyumuna bakılmasında Ki- Kare, RMSEA, GFI, AGFI, CFI, NNFI gibi uyum indekslerine bakılabilir. Ki-Kare/Serbestlik Derecesi oranı 5 ve daha küçükse, model uyumunun çok iyi olduğu kabul edilebilir. Ayrıca CFI ve AGFI indekslerinin 0.90’dan büyük olması modelin veri uyumunun mükemmel olduğunu gösterir. CFI için 0.85 ve yukarısı; AGFI içinde 0.80 ve yukarısının model veri uyumu için yeterli olduğu kabul edilir. CFI ve NNFI için ise 0.90 ve yukarısı model veri uyumunun mükemmelliğini göstermektedir (Sümer, 2000). Tablo incelendiğinde veriler kabul edilebilir standartlardadır.

DFA sonuçları yorumlanırken, analiz sonucunda maddelere ilişkin Lambda ( $\lambda$ ), ve  $R^2$  değerleri de önemlidir. Bu değerler Tablo 5’te sunulmuştur.

**Tablo 5**

*Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçlarına Göre Standardize Edilmiş Lambda ( $\lambda$ ) ve  $R^2$  Değerleri*

Madde	$\lambda$	$R^2$
14	.809	.654
10	.858	.735
9	.872	.761
6	.952	.907
4	.833	.694
1	.871	.758
2	.794	.63
3	.785	.616
5	.498	.248
11	.772	.596
12	.820	.673
13	.697	.486
15	.834	.695

p<.05

Tablo 5’te yer alan değerler incelendiğinde, faktör yüklerini gösteren Lambda ( $\lambda$ ) değerlerinin “.498 ile “.952” arasındadır. Bu değerler, maddelerin faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu gösterir.

Tabloda yer alan  $R^2$  değerlerine bakılırsa, alt faktörler tarafından maddelerde açıklanan varyans miktarının ise “.284” ile “.907” arasında değiştiği görülür. Lambda gözlenen değişken ile örtük değişken arasındaki korelasyondur. Bu değerler yüksek olduğu takdirde değişkenler arasındaki ilişki de güçlüdür. Tabloda görüldüğü gibi ölçekte değişkenler arası yüksek oranda ilişki vardır.  $R^2$  değeri gözlenen değişkende açıklanan varyansın ne kadarının gizil değişken olarak yansımalarıdır. Tüm bu bulgular ölçeğin tatmin edici düzeyde yapı geçerliğine sahip olduğuna ilişkin kanıt olarak sunulabilir. Ayrıca DFA yapının iki boyutlu olduğunu doğrulamıştır.

**Ölçme aracının güvenilirliği.** Güvenirlik analizleri için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .935 olarak bulunmuştur. Bu da iç tutarlılık katsayısının mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir.

Güvenirlik analizi için iki yarı yöntemi de kullanılmıştır. Birinci yarı .863, ikinci yarı .885 değer almış toplamda. 917 değerini (Formlar arası korelasyon) olarak mükemmel düzeyde güvenilirlik bulunmuştur.

## SONUÇ

Bu araştırma Levine Kenneth (2007) tarafından geliştirilen “ Karizmatik Liderlik İletişim Ölçeğinin” Türk kültürüne ve Türkçeye uyarlanması ve bu kültürde geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılmasını hedefler. Bu araştırmanın verileri alanyazın taranarak teorik bilgi oluşturulmuştur. Geçerlilik analizleri için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce örneklem yeterliliği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmış ve örneklemin .917 KMO değeri olarak yeterli olduğu görülmüştür. Daha sonra Bartlett Sphericity Testi ile verilerin faktör analizine kabul edilmiştir. Bartlett Testi sonucunda 2795,646 bulunup anlamlılık düzeyi  $p = .000$  çıkıp, sonuç anlamlı bulunmuştur. Faktör analizi Varimax dik döndürme ile Temel Bileşenler Testi ile (Rotated extraction, PCA), özdeğeri 1’den büyük olma şartı, faktör yükleri en az .30 olarak kabul edilip yapılmıştır. Yapılan ilk analizde 7. Madde binişik olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan ikinci analiz sonrası 8. Madde hiçbir boyuta girmeyip tek başına yük aldığı için ölçekten çıkarılmış, faktör analizi yeniden yapılmıştır. Bu analizde 10, 9, 6, 14 ve 4. Maddeler bir boyut, 1, 2, 3, 5, 11, 12, 13, 15. Maddeler başka bir boyut olarak kümelmiştir. Ölçek alt faktörleri literatüre uygun olarak liderin sözsüz iletişim yeteneği ve sözlü iletişim yeteneği olarak adlandırılmasıyla Türk kültüründe iki boyutlu olarak çıkmıştır. Bu durumda toplam varyansın %71.112’sini açıkladığı, madde faktör yüklerinin .444 ile .909 arasında değiştiği, açıklanan ortak varyans oranlarının ise 0.437 ile 0.855 arasında olduğu görülmüştür. Bulgularda görüldüğü gibi ölçekle ilgili ayrıca düzeltilmiş madde- toplam korelasyon katsayıları da verilmiştir. Katsayılar .488 ile .794 arasında değişim göstermiştir. Bu korelasyon katsayısıyla her bir maddenin toplam puanla ne düzeyde ilişkili olduğunun bir göstergesidir. AFA sonucunda elde edilen bulgular ölçek maddelerinin geçerliğine ve yapıyı iki boyutlu olarak ölçtüğüne kanıt olarak sunulabilir.

AFA’dan gelen iki faktörlü yapı model- veri uyumu için ikinci çalışma grubundan elde edilen verilerle DFA yapılmıştır. Örneklemin uyum iyiliği değerleri şöyledir:  $\chi^2/Sd = 1,699$ , GFI=.873, AGFI=.814, PGFI=.595, CFI=.960, RMSEA= 0.80, RMR=.60.  $\chi^2/Sd$  5’ten küçüktür. Değerler kabul edilebilir durumdadır.

Güvenirlik analizleri için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları .935 olarak bulunmuştur. Bu da iç tutarlılık katsayısının mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir.

Yapılan çalışmalar sonucunda ölçeğin Türkçe formu Karizmatik Liderlik İletişim Ölçeği'nin Türk kültüründe iki boyutlu olarak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilceği söylenebilir.

## KAYNAKÇA

- Albayrak, A. S. (2006). *Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (1990). Operationalizing charismatic leadership using a levels of- analysis framework. *Leadership Quarterly*, 1, 193-208.
- Arbuckle, J.L. (2007). *Amos 16.0 User's Guide*, Chicago, IL: SPSS Inc.
- Baydur, H. ve Eser, E. (2006). *Uygulama: Yaşam Kalitesi Ölçeklerinin Psikometrik çözümlenmesi*, S. Birikim 1, 99-123.
- Barbuto, J. E. (1997). Taking the charisma out of transformational leadership. *Journal of Social Behavior & Personality*. 12, 689-697.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Brown, T.A. (2006). *Confirmatory Factor analysis for Applied Research*. New York: Guildford Press.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (11. baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Conger, J. A. (1989). *The Charismatic leader: Behind the mystique of exceptional leadership*. Charismatic Leadership Scale 23 San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Conger, J.A., & Kanungo, R.N. (1987). *Charismatic leadership*. San Francisco, CA: Jossey- Bass Publishers.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). *Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness*. San Francisco, CA: Jossey- Bass Publishers.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1994). Charismatic leadership in organization: Perceived behavioral attributes and their measurement. *Journal of Organizational Behavior*. 15, 439-452.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics using SPSS*. London: Sage.
- Frese, M. B., Beimeel, S., & Schoenborn, S. (2003). Action training for charismatic leadership: Two evaluations of studies of a commercial training module on inspirational communication of a vision. *Personnel Psychology*, 56, 671-699.
- Grimm, L. G., & Yarnold, P. R. (1995). *Reading and understanding multivariate statistics*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Harrington, D. (2008). *Confirmatory factor analysis*. Oxford University Press.
- Hayibor, S., Agle, B. R., Sears, G. J., Sonnenfeld, J. A., & Ward, A. (2011). Value congruence and charismatic leadership in CEO–top manager relationships: An empirical investigation. *Journal of business ethics*, 102(2), 237-254.
- Howell, J.M., & Frost, P.J. (1989). A laboratory study of charismatic leadership. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43, 243-269.
- Judge, T.A., & Bono, J.E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85, 751-765.
- Kalaycı, S. (2006). *SPSS uygulamalı çok degiskenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dagıtım Ltd. Sti.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 31-36.
- Kenneth L. (2007). Communicating Charisma: Developing the Charismatic Leadership Communication Scale, conference paper. *International Communication Association*.

- McDonald, R.P. (1978). A simple comprehensive model for the analysis of covariance structures. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*. 31.1 (1978): 59-72.
- Meindl, J. R., & Ehrlich, S. B. (1988). Developing a romance of leadership scale. *Silver Anniversary Proceedings*, Eastern Academy of Management Meetings, Washington, D. C.
- Shamir, B. (1995). Social distance and charisma: Theoretical notes and an exploratory study. *Leadership Quarterly*, 6, 19-47.
- Shamir, B., Arthur, M. B. and House, R. J. (1994). 'The Rhetoric of Charismatic Leadership: A Theoretical Extension, A Case Study, and Implications for Future Research'. *Leadership Quarterly* 5, 25-42.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 74-79.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. Translated by A. M. Henderson and Talcott Parsons. New York: Oxford University Press.

Ek-1

KLİÖ Ölçeği Türkçe Formu

Okul müdürüm		SIKLIK DERECESİ				
		Her Zaman	Çoğu Zaman	Ara Sıra	Nadiren	Hiç Bir Zaman
1	Okulda bulunanlar için empati yapabilir	( )	( )	( )	( )	( )
2	Ne zaman konuşacağını ve ne zaman dinleyeceğini bilir	( )	( )	( )	( )	( )
3	İletişim kurarken hazırlıklıdır	( )	( )	( )	( )	( )
4	Etkileyici konuşma yeteneğine sahiptir	( )	( )	( )	( )	( )
5	İletişim esnasında göz temasını sürdürür	( )	( )	( )	( )	( )
6	İletişim esnasında kişileri rahatlatır	( )	( )	( )	( )	( )
7	Coşkuludur	( )	( )	( )	( )	( )
8	Fikirleri bellidir	( )	( )	( )	( )	( )
9	İkna edicidir	( )	( )	( )	( )	( )
10	Topluluk önünde konuşurken rahattır	( )	( )	( )	( )	( )
11	İnsanların ne istediğini anlar	( )	( )	( )	( )	( )
12	İnsanların neye ihtiyacı olduğunu anlar	( )	( )	( )	( )	( )
13	Sık sık gülümser	( )	( )	( )	( )	( )
14	Okulda bulunanların kendi fikirlerini paylaşmasını ister	( )	( )	( )	( )	( )
15	Okulda bulunanların kendi görüşlerini paylaşmasını ister	( )	( )	( )	( )	( )