

Kimlik Liderlik Ölçeği'nin Türkçe Formunun Psikometrik Özelliklerinin Üniversite Öğrenci Örnekleminde İncelenmesi

Serap Akfırat

Dokuz Eylül Üniversitesi

Özet

Kimlik Liderlik Modeli'ne göre, liderlik bir grup sürecidir, sosyal kimliklerle ilgilidir. Bir liderin desteklenmesi, liderin grup temsilcisi, kimlik ilerleticisi, kimlik girişimcisi ve kimlik etkinliği düzenleyicisi olarak algılanmasına bağlıdır. Modele ilişkin varsayımlar genellikle deneysel yöntemlerle araştırılmıştır. Ulus, dini gruplar gibi geniş ölçekli sosyal gruplar düzlemindeki araştırmalar ise içerik ve söylem analizlerine dayanan niteliksel araştırmalardır. Daha önceki otantik liderlik, karizmatik liderlik gibi kavramların dayandığı kuramsal temelden tamamen farklı bir temele dayanan bu modeldeki boyutları ölçme gereksiniminden hareketle, Steffens ve arkadaşları. 2014 yılında, 15 maddelik Kimlik Liderlik Ölçeği'ni geliştirmişlerdir. Bu çalışmanın amacı Kimlik Liderlik Ölçeği'ni Türkçeye uyarlayarak, hem akademik alanda hem de uygulama alanlarında kullanılabilir yeni ve güncel bir liderlik ölçeğinin Türkçe alanyazına kazandırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda Ölçek maddeleri Türkçeye çevrilmiş ve 372 kişilik üniversite öğrenci örnekleminde psikometrik özellikleri incelenmiştir. Analizler, ölçeğin yapı ve içerik geçerliliğine (maddeler kuramsal temele ve özgün formuna uygun şekilde dört farklı faktöre yüklenmiştir); ayırt edici geçerliliğe (kimlik liderliği ile otantik liderlik farklı kavramlara denk düşmektedir ve analizler iki ölçeğe ait maddelerin ayrıştığını göstermiştir); yakınsak geçerliliğe (kimlik liderlik boyutları dönüştürücü/karizmatik liderlikle ilişkili bulunmuştur); ölçüt-bağıntılı geçerliliğe (Kimlik liderliğinin dört boyutu, grup-ıçi süreç çıktılarını anlamlı biçimde yordamaktadır) sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca alt ölçeklerin güvenilirlik katsayıları da oldukça iyidir. Sağlam psikometrik özelliklere sahip olduğu görülen Kimlik Liderlik Ölçeği'nin, ülkemizde hem küçük ölçekli sosyal gruplarda, hem de din/ulus gibi geniş ölçekli gruplarda işleyen liderlik süreçlerinin, sosyal kimlik yaklaşımı çerçevesinde niceliksel olarak araştırılmasına olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Kimlik liderliği, liderin grup birörnekliliği, liderin kimlik ilerleticiliği, liderin kimlik girişimciliği, liderin kimlik etkinliği düzenleyiciliği

Abstract

Identity Leadership Model assumes that leadership is a group process and related to social identities. Support for a leader depends on the perceptions of the leader's group prototypicality, identity enhancement, identity entrepreneurship and identity imprasoriaship. Assumptions of the model have usually examined through experimental studies. Research on wide-range social groups, on the other hand are qualitative researches based on discursive or rhetorical analyses. The need for a measurement tool for the model, which differs theoretically from the previous leadership accounts like charismatic or authentic leadership, Steffens et al. (2014) developed 15-item Identity Leadership Inventory. The aim of this study is to adapt the inventory into Turkish, thereby make use of a novel measurement tool both for academic purpose and for application areas. In line with this purpose, ILI's items were translated into Turkish and examined its psychometric properties based on the data collected from university students. Analyses showed that ILI has construct and content validity, convergent discriminant validity, and criterion validity. Besides reliability coefficients of the subscales are very satisfactory. Turkish form of ILI that seems having robust psychometric properties can be confidently used to investigate the leadership processes quantitatively across both small-scale social groups and large-scale social groups such as nations, in the frame of social Identity Theory.

Key words: Identity leadership, leader's identity prototypicality, identity enhancement, identity prototypicality, identity imprasoriaship

Liderlik insan topluluklarının bulunduğu her yerde işleyen karmaşık bir süreçtir. İnsanlar daima gruplar halinde yaşadıklarından, izleyen-lider ilişkisi anında ve doğal olarak ortaya çıkmaktadır (Hogan ve Kaiser, 2005). Bilimden siyasete, spordan endüstriye birçok alandaki dönüşümü ve toplumsal değişimleri açıklamak, liderlik sürecini anlamadan mümkün olmamaktadır. Bu sebeple sosyal bilimciler uzun yıllardır liderleri izleyenlerden ayıran özellikleri, etkili liderlikle etkisiz liderlik arasındaki farkları, lider-izleyen ilişkilerinin doğasını anlamaya çalışmaktadırlar.

Bir sosyal grubun üyelerinin hangi lideri neden desteklediği, o liderin aklındaki fikirleri gerçekliğe dönüştürmek için nasıl motive olduğu ve neden çaba harcadığı, bu desteğin artması veya azalmasını belirleyen faktörlerin neler olduğu sosyal psikolojinin yanıtlamaya çalıştığı temel sorulardır. Sosyal psikolojide liderlik, grup hedeflerinin koordinasyonu ve başarılması süreci olarak tanımlanmaktadır (örn. bkz. Cialdini, 2001). Liderliğin sadece insanlara bir şeyler yaptırma değil, aynı zamanda insanlarda bir şeyler yapma isteği uyandırma süreci olarak ele alınması gerekmektedir. Bu durumda liderlik 'ortak amaçlara ulaşmak için insanlarda bir şeyler yapma isteği uyandıracak etkinin gerçekleşme süreci' olarak tanımlanmaktadır (Haslam, Reicher ve Platow, 2011). Liderlik konusundaki sosyal psikolojik yaklaşımlar dört tarihsel dönemde incelenebilir: Kişisel özellikler yaklaşımı, durumsal yaklaşımlar, modern yaklaşımlar ve sosyal kimlik yaklaşımı.

Liderlik konusunda yürütülen ilk çalışmalarda liderlerin ayırt edici kişisel özelliklerinin (başkalarında olmayan entelektüel ve sosyal özellikler) saptanması amaçlanmaktaydı. Bu yaklaşıma göre, liderlerin başkalarını etkileme ve yönlendirme gücü, zeki, yargılama gücü kuvvetli, yaratıcı, öngörülü ve karizmatik olmalarından kaynaklanıyordu (örn. bkz. Weber, 1921/1947). İkinci dünya savaşı yıllarında ve sonrasında ise, özellikle Hitler'in dünya çapında yol açtığı yıkımların ardından, liderler artık olağanüstü özelliklere sahip kişiler değil, tersine psikolojik rahatsızlıkları olan kimseler olarak görülmeğe başlanmıştır. Özellikle Hitler, Mussolini ve Stalin ile ilgili yapılan niteliksel analizler, liderlerin çeşitli psikolojik rahatsızlıklardan muzdarip kişiler (örn. psikotik, paranoid, narsist, sınırda kişilik) olduklarını kanıtlamaya yönelikti. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından dikkatler yeniden liderlerin lider olmalarını sağlayan ayırt edici kişilik özelliklerine, üstün ve özgün yönlerinin keşfine kaymıştır. Ancak, bu dönemde yürütülen 124 araştırmanın sonuçlarını değerlendiren bir çalışma, üzerinde çalışılan 27 kişilik özelliği (örn. zekâ, uyum, dışadönüklük, duyarlılık, erkeksilik, muhafazakârlık ve baskınlık) bakımından liderlerle lider olmayanlar arasında güçlü, tutarlı ve anlamlı farklar olmadığını göstermiştir (Mann, 1959).

Liderlik sürecinin anlaşılmasında başarılı ve tutarlı sonuçlar vermeyen kişilik özellikleri yaklaşımı 1960'lı yıllarda terk edilerek durumsal faktörler üzerinde çalışılmaya başlanmıştır. Bu yaklaşıma göre liderin kişisel özellikleri, durumun gereklilikleri ve izleyenlerin ihtiyaçları ile örtüştüğü oranda lider etkililiği artacaktır (Yukl, 2008). Özellikle Fiedler'in Durumsal Liderlik Kuramı'na (1978) göre tek başına kişilik özellikleri veya tek başına durumsal-çevresel etmenlere bakılarak kimin etkili bir lider olacağını yordamak mümkün değildir. Etkili liderlik, liderin davranış biçimi ile liderlik yaptığı grubun şartları arasındaki uyuma bağlıdır. Fiedler üç faktör üzerinde durmaktadır: a) lider ile diğer grup üyeleri arasındaki ilişkiler (iyi-kötü), b) liderin ne kadar güç sahibi olduğu (düşük-yüksek), c) grubun önündeki görevin yapılandırılmış olup olmaması. Fiedler'in kuramı, her ne kadar durumsal faktörleri (yapılan işin niteliği) göz önünde bulundursa da, bu durumlar sabit, yere ve zamana göre değişmeyen durumlar olarak ele almakta ve indirgemeci bir yaklaşımla sınıflanmaktadır (Haslam ve ark., 2011). Gerçek hayattaki durumlar çok daha karmaşıktır; tarihsel, sosyal, ekonomik bağlamlarla şekillenir.

1990'lı yıllarda, lidere ve lider-izleyen uyumunu yaratan koşullara odaklanan durumsal yaklaşım bir anlamda nitelik değiştirmiştir. İzleyenler olmadan lider olmayacağı noktasından yola çıkan yeni yaklaşım, liderliği daha çok izleyenlerin perspektifinden ele almıştır. Örneğin Lord ve Maher'in (1990) Liderlik Kategorizasyon Kuramı, izleyenlerin lidere ilişkin düşüncelerine ve şemalarına odaklanmaktadır. Lord ve Maher'e göre liderlik, belirli bir kimsenin başkaları tarafından lider olarak algılanma sürecidir. İzleyenlerin farklı kategorilerde, örneğin sporda, siyasette, iş ortamında farklı lider beklentileri vardır. Liderler başarılı olmak istiyorlarsa, izleyenlerin sabit, verili, önceden oluşmuş liderlik kalıplarına uygun davranmalıdırlar. Bir alanda başarılı olan bir lider, başka bir alanda başarılı olamayabilir. Yani verili bir durumda verili bir lider tipi başarılı olacaktır.

Son yıllarda üzerinde en çok çalışılan kavramlar ise dönüştürücü (karizmatik), etkileşimsel ve otantik liderliktir (Bass, 1998). Dönüştürücü liderler, grup normlarını ve hedeflerini yeniden belirleme yetisine ve izleyenlerin davranış ve tutumlarını etkin olarak dönüştürme gücüne sahip kişiler olarak kavramsallaştırılmıştır (Bass ve Avolio, 1997). Bass ve Avolio'ya (1997) göre, dönüştürücü liderliğin dört boyutu vardır: karizma, esin kaynağı olma (motive etme), entelektüel (zihinsel) uyarım ve bireysel ilgi. Etkileşimsel liderler ise, izleyenlerin kişisel amaçları ile grubun ortak amacı arasında bir bağımlılık ilişkisi kurmaktadır. Yani izleyenlerin kişisel çıkarları ve grup çıkarları örtüştüğü takdirde, izleyenlerin, grup hedeflerinin gerçekleşmesi için daha fazla çaba harcayacakları varsayılmaktadır. Yine Avolio Luthans ve Walumbwa

(2004) otantik liderlik kavramını önermektedir. Buna göre, etkili liderlikte şeffaflık, olumluluk ve üst düzey etik standartlar son derece önemlidir. Dönüştürücü, etkileşimsel ve otantik liderlik yaklaşımları da, ele aldıkları lider özelliklerini durağan ve değişmez özellikler olarak tanımladıkları için ve dinamik süreçle ilgili bir kuramsal açıklama yapmayıp (örn. 'bir lider nasıl karizmatik, uyarıcı, motive edici ve ilgili olur?' sorusuna yanıt vermemektedirler) sadece durumu betimledikleri için eleştirilmiştir (Haslam ve ark., 2011).

Özetleyecek olursak, etkili liderlik araştırmalarında liderlerin kişilik özelliklerine odaklanan yaklaşımlar görgül destekten yoksundur. Buna alternatif olarak ortaya çıkan durumsal yaklaşımlar ise liderlik sürecini durağan, verili ve değişmez olarak ele almakta ve dinamik süreci açıklamada yetersiz kalmaktadırlar. Son yıllarda liderliğin dönüştürücü etkileri de çalışmaya başlanmıştır ancak bu yaklaşımla da liderler bireysel düzlemde ele alınmaktadır ve liderlik sürecini açıklamaktan çok belirleyici bilgi sunmaktadırlar.

Sosyal Kimlikler ve Liderlik

Haslam, Reicher ve Platow'a göre (2011), daha kapsayıcı bir liderlik kuramı, neden farklı bağlamların farklı liderlik biçimleri gerektirdiğini açıklayabilmeli; liderlik sürecini lider-izleyen arasındaki dinamik etkileşim çerçevesinde analiz etmeli; liderlerin dönüştürücülük özelliklerini içermeli ve bu dönüşümün nasıl, hangi şartlar altında oluştuğunu açıklamalıdır. Haslam ve arkadaşları (2011), bütün bu noktaları kapsayacak çapta bir liderlik kuramı için anahtar ögenin, daha önceki kuramlarda bulunmayan *grup* kavramı olduğunu ileri sürmektedirler. Bu yaklaşıma göre liderlik, izleyenlerin ve liderlerin birlikte ürettiği bir süreçtir. Ancak, liderlik soyut anlamda ele alınarak anlaşılacak bir süreç değildir. Liderler somut gruplara liderlik yapmaktadırlar, bu gruplar bir ülke, bir siyasi parti, bir dini cemaat, bir spor veya öğrenci kulübü olabilir. Liderin izleyenleri de boşlukta değildir. Lider ve izleyenler aynı sosyal grubun üyesidir ve aynı sosyal kimliği paylaşmaktadır. Liderlerin izleyenlerde elini taşın altına koyma isteği uyandırması, liderin ve izleyenlerin kendilerini aynı takımın veya grubun bir parçası olarak görmeleriyle gerçekleşmektedir. Bu durumda liderin kişisel niteliklerinden çok, grup süreçleri ve yaşantısı üzerine odaklanılmalıdır, çünkü liderlik 'bizlik' duygusuyla yürütülen bir süreçtir.

Bu kuramsal bakış açısıyla Haslam ve arkadaşları (2011), Sosyal Kimlik ve Benlik Kategorizasyonu Kuramının temel varsayımlarını (bkz. Tajfel ve Turner, 1986; Turner, 1985; Turner, Hogg, Oakes, Reicher ve Wetherell, 1987) liderlik olgusuna uyarlayarak Kimlik Liderlik Modeli'ni (KLM) geliştirmişlerdir. Tajfel'e göre

grup, insanların kendi benliklerine bir referans noktası oluşturabilmek için kendilerini yönlendirdikleri ayrı bir psikolojik mekanizmadır. Bir kişinin ait olduğu sosyal grup, kişinin benlik-tanımlaması için bir temel sağlamaktadır. Benliğin, bilişsel olarak bir grubun üyesi olarak tanımlanması, -o gruba yüklenen duygular ve değerlerle birlikte- sosyal kimlik olarak adlandırılmaktadır (Tajfel, 1978, s.273).

Turner, 1980'lerin başında, benliğin sosyal kategorizasyonunu olası kılan bilişsel mekanizmaları açıklayabilmek için, Sosyal Kimlik Kuramı'nın benlikle ilgili varsayımlarını derinleştirmiştir. Benlik Kategorizasyonu Kuramı'na (Self-Categorization Theory; Turner ve ark., 1987) göre bilişsel gruplama, benlik algısının da temelini oluşturmaktadır. Benliğin sosyal kategorizasyonu, 'göreceli erişebilirlik düzeyi' ile 'kategori-uyaran gerçekliği uygunluğu' arasındaki etkileşime bağlıdır. Göreceli erişebilirlik düzeyi, uyaran, nesne ve olayları belirli bir biçimde kategorize etmemize neden olan geçmiş deneyimler, şimdiki beklentiler, güdüler, değerler, amaçlar ve ihtiyaçlarla belirlenmektedir. Kategori-uyaran gerçekliği uygunluğu ise, yaptığımız kategorizasyonun, uyarının gerçekliğine ne kadar denk düştüğü (karşılaştırmalı denklik ve normatif denklik) ile ilgilidir. Karşılaştırmalı denklik, bir kategori içerisinde algılanan benzerliklerin, o kategoriyle diğer kategoriler arasındaki algılanan benzerlikten büyük olması gerektiğini; bir kategori içerisinde algılanan farklılıkların ise o kategori ile diğer kategoriler arasındaki algılanan farklardan daha küçük olması gerektiğini ileri süren üst-karşıtlık ilkesi (meta-contrast principle) ile tanımlanmaktadır. Normatif denklik ise kategorilerin içeriği ile ilgilidir. Yani, benzerlikler ve farklılıklar, kategorinin anlamı hakkındaki normatif inançlarımıza uygun olmalıdır. Erkeksi davranış beklentisine uygun davranan erkekleri 'erkek' olarak kategorize etmek normatif denklige örnektir (Turner ve ark., 1987). Üst-karşıtlık ilkesinin, grup içi süreçler ve özellikle lider-izleyen ilişkisiyle ilgili önemli sonuçları vardır. Bunlardan birincisi, grup-içi benzerliklerin ve gruplar arası farklılıkların algısal olarak abartılmasının sonucu olarak, benlik, benzersizlikten (özgünlükten) paylaşılan benzerliklere doğru yeniden tanımlanmaktadır. Benlik kişisellikten uzaklaştığı zaman, bireyler kendilerini, paylaşılan sosyal kategorinin, birbirlerinin yerine geçebilen (interchangeable) temsilcileri olarak görmektedirler (Turner ve Haslam, 2001). Yani, bireyler, belirli bir boyutta, artık kendilerini diğer grup üyelerinden farklı değil, tersine onlarla bir ve aynı olarak görmektedirler. Diğer taraftan, kendilerini, başka bir grubun (dış-grubun) üyelerinden çok farklı olarak algılamaktadırlar (Turner ve ark., 1987). İkincisi, grup üyeliğinin getirdiği paylaşılan normlar, değerler ve 'bir' olmak duygusu, içinde yaşa-

nılan gerçekliği ve sosyal bağlamı aynı şekilde anlamayı, en azından aynı şekilde anlamaya yönelik bir isteği de beraberinde getirmektedir. Üçüncüsü, grup üyeliği, bireysel davranışa değil, grup davranışına yol açmaktadır. Yani grup üyeleri, grubun normlarına ve değerlerine uygun davranmaya güdülenmişlerdir, grup çıkarlarını koruyacak şekilde davranma eğilimindedirler (Haslam ve Platow, 2001).

Bu varsayımlar ve kuramsal yaklaşım, liderlik süreci ve lider-izleyen davranışlarını anlamak ve yeni bir bakış açısıyla analiz etmek için de temel oluşturmıştır. Bu yaklaşım, liderlik konusunda, başarılı liderlik için, izleyenlerin ve liderlerin kendilerini aynı grubun parçaları olarak görmelerinin ve aynı sosyal kimliği paylaşmalarının gerekli olduğunu öne sürmektedir. Bu sayede, liderler, diğer grup üyelerini, grup hedefleri, normları ve değerleri doğrultusunda çalışmaya motive edebileceklerdir. Haslam ve ark. (2011), Sosyal Kimlik ve Benlik Kategorizasyonu Kuramlarının temel varsayımlarını liderlik olgusuna uyarlayarak Kimlik Liderlik Modeli'ni (KLM) geliştirmişlerdir. Bu modelde dört önerme ileri sürülmektedir. Birincisi, etkili liderlik (effective leadership) için liderin 'bizden biri' olarak görülmesi gerekmektedir. İkincisi, liderlerin davranışları grubun çıkarlarını ilerletecek yönde olmalıdır. Üçüncüsü, liderlerin 'bizlik duygusu' yaratması, yani aktif olarak 'kim olduğumuza' ilişkin anlayışımızı şekillendirmesi gerekmektedir. Son olarak da, liderlerin 'kendimizi önemli hissetmemizi' sağlaması gerekmektedir. Bu boyutlar aşağıdaki gibi ayrıntılandırılmakta ve kavramsallaştırılmaktadır:

Liderin grup birörnekliliği (Leader prototype, 'Bizden biri'). Liderin, grubu tanımlayan özgün niteliklerin temsilcisi olması; grubu özel yapan ve diğer gruplardan ayıran temel özellikleri taşıması; grubun örnek üyesi olması.

Liderin Kimlik İlerleticiliği (Identity advancement, 'Bizim için çalışır'). Liderin, grubun temel kazanımlarını ilerletmesi ve çoğaltması; grup için çalışması; tehdit altındayken kişisel çıkarları değil grup çıkarlarını savunması; tüm grup için anahtar sayılabilecek meselelerin ve isteklerin şiddetli bir savunucusu olması; grup amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunması.

Liderin Kimlik Girişimciliği (Identity entrepreneurship, 'bizlik hissi yaratır'). Liderin grup içerisinde ortak bir 'bizlik' hissi yaratarak insanları bir araya getirmesi; farklı farklı insanların hepsine aynı grubun parçası olduklarını hissettirmesi; grup içerisinde birlik, bütünlük ve kapsayıcılığı arttırması; temel değerler, normlar ve idealleri tanımlamak yoluyla, grubun neyi temsil ettiği (ve neyi temsil etmediği), grubun ne olduğu (ve ne olmadığı) hakkında insanların anlayışlarını netleştirilmesi, şekillendirilmesi.

Kimlik Etkinliği Düzenleyiciliği (Identity impresarianship, 'bizi önemli kılar'). Liderin grubun varlığını kanıtlayacağı ve grup üyelerinin üyeliklerini yaşayabilecekleri etkinlikler düzenlemesi, uygulamalar yapması ve yapılar geliştirmesi; ortak anlayışın, işbirliğinin ve başarının pekiştirilebileceği ve çoğaltılabileceği yapıları teşvik etmesi; gruba fiziksel bir gerçeklik kazandırması, sadece grup üyelerine değil, aynı zamanda grubun dışındaki insanlara da grubu görünür kılmayı, grubun etkisini hissettirmesi.

Liderliği sosyal kimlik çerçevesinde ele alan temel varsayımlar, laboratuvar ve senaryo deneyleriyle ve alan çalışmalarıyla desteklenmiştir. Yapılan çalışmalar lidere sunulan desteğin, liderin "bizden biri" olarak ve grubu temsil eder şekilde algılanmasına bağlı olduğunu (örn. Hogg, 2001; Hogg ve van Knippenberg, 2003; Platow ve van Knippenberg, 2001; Turner ve Haslam, 2001), grubun temsilcisi olarak algılanan liderlerin başarısızlıklarına karşı daha kabul edici ve hoşgörülü yaklaştığını (Giessner ve van Knippenberg, 2008); grup temsilcisi olarak algılanan liderlere, grup normlarından sapma özgürlüğünün tanındığını ve böylece liderin yeni normlar belirleyebildiğini, hatta grup üyelerinin bu yeni normları içselleştirdiklerini (Steffens ve ark., 2013) göstermektedir. Ayrıca, grubun çıkarlarını arttırdığı düşünülen liderler, izleyenler tarafından daha karizmatik algılanmaktadır (Haslam ve ark., 2011). Kimlik Liderlik Modeli'nin temel varsayımları, çoğunlukla yukarıda bulguları aktarılan laboratuvar ve senaryo deneyleriyle araştırılmıştır. Bu modele ilişkin, ulus/dini gruplar gibi geniş ölçekli sosyal gruplar düzlemindeki araştırmalar, içerik ve söylem analizlerine dayanan niteliksel araştırmalardır. Hem geniş ölçekli sosyal gruplar hem de küçük gruplar düzleminde, bu kuramsal yaklaşımın niceliksel yöntemlerle de incelenmesi gerekliliğinden hareketle Steffens ve ark. (2014), bahsedilen dört liderlik boyutunu kapsayan 15 maddelik Kimlik Liderlik Ölçeği'ni geliştirmişlerdir. Kimlik Liderlik Ölçeği, liderliği, grup içi süreçler temelinde ele almakta ve etkili liderlikte lider, izleyen, grup amaçları ve bu üç faktörün etkileşimini anlamamıza olanak tanıyan boyutları sayısal olarak ölçmemize ve değerlendirmemize yarayacak dört alt boyut içermektedir.

Türkiye'de Liderlik Çalışmaları

Liderlik konusu, tüm dünyada sosyal bilimciler tarafından uzun süredir incelenen bir konudur. Bu konuda Türkiye'de yapılan görgül araştırmaları genel olarak iki sınıfa ayırmak mümkündür. İlk kategorideki araştırmalar, özellikle eğitim, iş/örgüt ve spor alanlarında etkili liderlikle ilgili özelliklerin saptanmasına ve bu özelliklerin grup performansı üzerindeki etkilerinin ortaya konmasına yöneliktir. Örneğin Cemaloğlu ve Ki-

lınç'ın (2012) ilköğretim okullarında görev yapan 2131 öğretmen katılımcıyla yürüttüğü bir alan araştırmasında, öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin algıları incelenmiştir. Bulgulara göre öğretmenler okul yöneticilerinin liderlik biçimlerini daha etik algıladıkça örgütsel güven düzeyleri de artmaktadır. Çekmeceliolu'nun (2014) yürüttüğü bir diğer çalışmada liderin göreve yönelik ilgisinin, çalışanların örgütsel bağlılığını pozitif yönde etkilediği; ayrıca insana yönelik liderlik tarzının, işe duygusal bağlılık ile iş performansı üzerinde olumlu, işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etkisi olduğu bulunmuştur. Eskiyecek, Bayazıt ve Sarı (2015) 119 atletle yaptığı çalışmada 16-23 yaş arasındaki atletlerin, liderde, sırasıyla eğitime, demokratik yönetim, sosyal destek ve olumlu geribildirim aradıklarını, 24-31 yaş arası atletlerin ise daha çok otokratik liderlik özelliklerini tercih ettiklerini bulmuştur.

İkinci kategorideki araştırmalar, izleyenlerin liderlik tercihleri ile kültürel yapı arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik sosyal psikolojik araştırmalardır. Kültür ve kültürel değerler bir toplumda bireylerin algılarını, değerlerini, beklentilerini, davranışlarını, ast ve üst ilişkilerine bakışlarını biçimleyen önemli bir olgu (Hofstede, 1980) olduğundan hareketle, bu araştırmalarda liderlik tercihlerindeki çeşitliliğin kültürel öğelerden etkilendiği varsayılmakta, bu sebeple liderlik tercihleri üzerindeki kültürel etkiler hem kültürler arası hem de kültürel çalışmalarla incelenmektedir. Liderlik tercihlerinde kültürel farklılıklara işaret eden çok sayıda çalışma mevcuttur (örn. House, Wright ve Aditya, 1997). Örneğin Fikret-Paşa, Kabasakal ve Bodur (2001) tarafından yürütülen bir çalışmada Türkiye'de örgütlerin temel özelliğinin toplulukçuluk olduğu, liderler arasında da en sık gözlenen davranışın hiyerarşik-yetkeci liderlik ve daha sonra da sırasıyla babacan-kollayıcı, etkileşimsel-takım yönelimli ve en son da serbest bırakıcı liderlik olduğu ortaya konmuştur. Ancak, Aycan ve Fikret-Paşa'nın (2003) 17 farklı üniversiteden 1213 üniversite öğrencisiyle yürüttüğü bir başka çalışmada, öğrencilerin en fazla tercih ettikleri liderlik biçiminin karizmatik liderlik olduğu, bunu, sırasıyla katılımcı, babacan ve bürokratik liderlik biçimlerinin izlediği bulunmuştur. Ergin ve Kozan'ın (2004) yaptığı çalışmada değer öncelikleri ile liderlik tercihleri arasındaki ilişkiler, 36 örgütten 564 çalışan üzerinde incelenmiştir. Sonuçlara göre, Schwartz'ın Öz farkındalık boyutundan yüksek puan alan katılımcılar etkileşimsel liderlik tarzını; Yeniliğe Açıklık boyutundan yüksek puan alanlar ise Dönüşümsel liderleri tercih etme eğilimi göstermiştir. Ergin ve Kozan'a göre gelişmekte olan ülkelerde, hızlı sosyal ve örgütsel değişimler yaşandığı için dönüşümsel (karizmatik) liderlere duyulan gereksinim de artmaktadır. Daha yeni yapılan bir çalışma da, Ergin ve Kozan'ın bulgularını destekler niteliktedir.

Türk ve Amerikalı liderlerin karşılaştırıldığı ve güvenlik sektöründeki çalışanlar arasında yürütülen bu çalışmada (Ercan ve Sığırı, 2015) dönüştürücü liderlik bakımından Türk liderler Amerikalı liderlerden daha fazla puan almış, fakat etkileşimsel liderlik boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Görüldüğü gibi Türkiye'de yürütülen liderlik çalışmaları, daha çok, tercih edilen liderlik biçimleri ve farklı liderlik biçimlerinin doğurguları üzerine odaklanmaktadır ve çalışma alanı genellikle iş ortamları ile sınırlıdır. Ülkemizde, hem Sosyal Kimlik Yaklaşımınca öne sürülen Kimlik Liderlik Modeli ile ilgili henüz çalışma yapılmamıştır, hem de mevcut liderlik çalışmaları, iş ortamları dışındaki yüz yüze etkileşimli küçük gruplar ile ulus, din gibi geniş ölçekli sosyal ortamlarda işleyen liderlik süreçlerine pek eğilmemiştir. Ancak, Türkiye'de son yıllarda yapılan liderlik tercihi çalışmaları dönüştürücü ve karizmatik liderliğin yükselişte olduğuna işaret etmekte ve bu da KLM'nin özellikle kimlik girişimciliği boyutuyla benzerliği bakımından dikkat çekmektedir. Bulgular, dönüştürücü liderliğin hangi sosyal psikolojik mekanizmalar aracılığıyla daha çok tercih edildiğinin araştırılmasına duyulan ihtiyacı pekiştirmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Steffens ve arkadaşlarının (2014) geliştirdiği dört boyutlu Kimlik Liderlik Ölçeği'ni Türkçeye uyarlayarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmak, böylece liderlik çalışmalarını yeni bir perspektifle ele almamızı, liderliğin dinamik ve etkileşimsel doğasını anlamamızı kolaylaştıracak bir ölçeği Türkçe alanyazına kazandırmaktır.

Yöntem

Örneklem

Dokuz Eylül Üniversitesi ve İzmir Ekonomi Üniversitesi'nin çeşitli bölümlerinde okuyan 372 öğrenci çalışmaya gönüllü olarak katılmıştır. Katılımcılar, 18-28 yaş arasında (SD= 1.83, M= 21) 258 kadın, 114 erkek öğrenciden oluşmaktadır.

İşlem

Veri toplama işlemi ders saatleri içerisinde grup oturumları şeklinde, kağıt-kalem yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Uygulamalar öncesinde, tüm katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilmiş ve katılım için gönüllü onayları alınmıştır. Katılımcıların ölçekleri cevaplama işlemi yaklaşık 10 dakika sürmüştür. Çalışmaya katılım karşılığında katılımcılara herhangi bir ödül verilmemiştir. Anketin ilk sayfasında yer alan yönergede, katılımcılardan, kendilerini parçası olarak gördükleri gerçek bir sosyal grubu (öğrenci topluluğu, dernek, siyasi oluşumlar vs.) ve onun somut (şu anki) liderini düşünmeleri istenmiş ve ankette yer alan tüm soruları, bu lideri de-

ğerlendirerek cevaplamaları gerektiği belirtilmiştir. Bu işlem yolu, özellikle grup-ıçi süreçlere odaklanan uluslararası benzer çalışmalarda kullanılan işlem yoludur (örn. bkz. Giessner ve van Knippenberg, 2008). Ayrıca, katılımcıların, ölçek maddelerini gerçek grupları ve liderlerini düşünerek cevapladıklarından emin olmak için, ne tür bir grup düşündüklerine ilişkin doğrudan bir soru sorulmuştur. Anketi cevaplarırken, 17 katılımcı (%4.6) bir arkadaş grubunun liderini; 39 katılımcı (%10.5) bir dernek liderini; 43 katılımcı (%11.6) bir iş/çalışma grubunun liderini; 147 katılımcı (%39.5) bir öğrenci topluluğu liderini; 57 katılımcı (%15.3) bir siyasi parti liderini; 53 katılımcı (%14.2) bir spor grubunun liderini ve 16 katılımcı (%4.3) diğer bir grubun (aile, ülke vs) liderini değerlendirmiştir.

Test-tekrar test analizleri için, anket formu, ilk uygulamadan 4-8 hafta sonra, ilk uygulamaya katılanlardan ulaşılabilen 81 öğrenciye, yine gönüllülük esasına dayalı olarak, tekrar uygulanmıştır. İlk uygulamanın gerçekleştirildiği sınıflar seçmeli ders sınıflarıdır. İlk uygulamanın ve tekrar test uygulamasının farklı eğitim-öğretim dönemlerine denk gelmesi, ikinci uygulamaya katılım oranında düşüşe neden olmuştur.

Ölçüm Araçları

Kimlik Liderlik Ölçeği (Identity Leadership Inventory, KLÖ). Steffens ve arkadaşları (2014) tarafından geliştirilmiş ölçek, 4 maddeli 'liderin grup birörnekliliği (leader's group prototypicality)', 4 maddeli 'kimlik ilerleticiliği (identity advancement)', 4 maddeli 'kimlik girişimciliği (identity entrepreneurship)' ve 3 maddeli 'kimlik etkinliği düzenleyiciliği identity impresarioship' olmak üzere dört alt boyuttan ve toplam 15 maddeden oluşmaktadır. Maddeler 7'li Likert tipindedir (1= Hiç katılmıyorum, 7= Tamamen katılıyorum). Steffens ve ark. (2014) ölçeğin psikometrik özelliklerini saptamak üzere Amerika, Çin ve Belçika'da toplam 1730 kişinin katıldığı dört farklı çalışma yürütmüşlerdir. Amerika'da yürütülen Çalışma 1'de ölçeğin içerik geçerliliğine (15 madde dört anlamlı faktör yapısı göstermektedir, açım-layıcı faktör analizi) ilişkin, Çalışma 2, 3 ve 4 ise ölçeğin yapı geçerliliğine (doğrulamalı faktör analizi), ayırt edici geçerliliğine (kimlik liderliğinin otantik liderlikten farklı olduğuna) ve ölçüt-bağıt geçerliliğine (grup-ıçi süreç çıktılarıyla KLÖ boyutlarının ilişkili olduğuna) ilişkin oldukça güçlü kanıtlar sunulmaktadır. Çalışma 1'de bildirilen açım-layıcı faktör analizinin sonuçlarına göre 15 madde kuramsal olarak beklenen faktörlere yüklenmiştir, ancak son faktörün özdeğeri .95 olarak bulunmuştur. Maddelerin faktör yükleri .83 ile .46 arasında değişmektedir. Dört faktör, toplam varyansın %68'ini açıklamıştır. Bildirilen diğer üç çalışmada ölçeğin yapı geçerliliği doğrulamalı faktör analizleriyle sınanmıştır. Bu çalışma-

ların bulguları da ilk çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Ölçek boyutlarının Cronbach Alpha katsayıları ise Liderin grup birörnekliliği için .96, Kimlik ilerleticiliği için .95, Kimlik girişimciliği için .95 ve Kimlik etkinliği düzenleyiciliği için .94 olarak bildirilmiştir.

Kimlik Liderlik Ölçeği'nin Türkçe geçerlik-güvenilirlik çalışmasının ilk adımı olarak, KLÖ'nün Türkçeye uyarlanması ile ilgili olarak yazarlardan izin alınmış ve ölçek maddeleri alanda uzman üç akademisyen tarafından İngilizce orijinallerinden Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra çeviriler araştırmacı tarafından incelenerek en uygun ifadeler üzerinde karar kılınmış; bu maddeler Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencileri tarafından anlaşılabilirlik bakımından değerlendirilmiştir. Son olarak da çift anadilli (Türkçe-İngilizce) bir akademisyen tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Maddelerin Türkçe çevirileri EK'te sunulmuştur.

Liderlik Uygulamaları Ölçeği (LUÖ). Kouzes ve Posner (2003) tarafından geliştirilen ve 'paylaşılan vizyon oluşturma', 'risk alma', 'tanıma ve takdir etme' boyutlarıyla dönüştürücü liderlik özelliklerini, 'model olma' ve 'takım çalışmasına odaklanma' boyutlarıyla etkileşimli liderlik özelliklerini ölçmeyi hedefleyen 30 maddeli ölçek, Türkçeye Yavuz (2010) tarafından uyarlanmış ve geçerlik güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Maddeler 5'li Likert tarzındadır (1= Hiç katılmıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum). Yavuz'un yürüttüğü çalışmada, ölçeğin beş faktörlü yapısının ülkemizde de geçerli olduğu gösterilmiş ve alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları şu şekilde bildirilmiştir: 'model olma' için $\alpha = .82$ (örn. 'Sahip olduğu değerlere uygun davranır. '); 'paylaşılan vizyon oluşturma' için $\alpha = .95$ (örn. 'Bizim için nasıl bir gelecek istediğini anlatır. '); 'risk alma' için $\alpha = .87$ (örn. 'Yetenek ve becerilerini gösterebileceği iddialı işlerin peşinden koşar. '); 'tanıma ve takdir etme' için $\alpha = .92$ (örn. 'Projelerimizin başarısına katkıda bulunanların takdir edilmelerini sağlar. '); 'takım çalışmasına odaklanma' için $\alpha = .91$ (örn. 'Beraber çalıştığı insanlarla işbirliğine yönelik bir ilişki geliştirir. '). Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı ise $\alpha = .98$ 'dir. Bu çalışmada alt ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayıları ise 'risk alma' için $\alpha = .77$; 'paylaşılan vizyon oluşturma' için $\alpha = .83$; 'tanıma ve takdir etme' için $\alpha = .79$; 'takım çalışmasına odaklanma' için $\alpha = .85$; model olma için $\alpha = .64$ olarak bulunmuştur. Bu ölçek Kimlik Liderlik Ölçeği'nin yakınsak geçerliliğini (convergent validity) sınamak üzere kullanılmıştır. Özellikle dönüştürücü liderlik özelliklerini ölçmeyi hedefleyen alt ölçeklerin, Kimlik Liderlik Ölçeği'nin dört boyutuyla olumlu yönde ilişki göstermesi beklenmektedir.

Otantik Liderlik Ölçeği (OLO). Walumbwa ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen 16 maddeli bir ölçek olup, bireyin otantik liderlik algısını dört boyutta ('ilişkilerde şeffaflık', 'içselleştirilmiş ahlak anlayışı', 'bil-

Tablo 1. Varimax Rotasyonlu Faktör Analizi Sonuçları (N=372)

Madde	Faktör Yükleri				Madde oransal ortak etken varyansı (Communality)
	Faktör 1 (Etkinlik Düzenleyiciliği) Özdeğer= 7.54 Açıkladığı varyans %16.6	Faktör 2 (Birörneklilik) Özdeğer=1.27 Açıkladığı varyans %16	Faktör 3 (Kimlik Girişimciliği) Özdeğer=1.05 Açıkladığı varyans %15	Faktör 4 (Kimlik İlerleticiliği) Özdeğer=.85 Açıkladığı varyans %14	
KLÖ8	.785	.221	.199	.201	.746
KLÖ12	.713	.241	.251	.225	.680
KLÖ4	.683	.180	.390	.164	.678
KLÖ9	.145	.772	.266	.253	.634
KLÖ13	.232	.638	.352	.312	.676
KLÖ1	.209	.554	.245	.198	.454
KLÖ5	.380	.510	.232	.171	.504
KLÖ7	.324	.325	.739	.201	.805
KLÖ3	.283	.376	.647	.239	.701
KLÖ11	.335	.393	.563	.257	.639
KLÖ15	.299	.251	.451	.267	.421
KLÖ14	.041	.114	.158	.763	.630
KLÖ2	.303	.331	.083	.571	.543
KLÖ10	.152	.180	.180	.568	.400
KLÖ6	.346	.316	.237	.547	.572

giyi dengeli değerlendirme', 'özfarkındalık') ölçmektedir. Maddeler 5'li Likert tarzındadır (1= Hiçbir zaman, 5= Her zaman). Ölçek Türkçeye Tabak ve arkadaşları (2010) tarafından uyarlanmış ve genel güvenilirlik katsayısı $\alpha=.91$ olarak rapor edilmiştir. Ayrıca ölçeğin dört faktörlü bir yapıda olduğu doğrulanmıştır. Alt boyutlara ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları ise 'ilişkilerde şeffaflık' için .81 (örn. 'Ne demek istiyorsa onu açıkça söyler. '); 'içselleştirilmiş ahlak anlayışı' için .78 (örn. 'İnsanların da kendi değer yargılarının arkasında durmasını ister. '); 'bilgiyi dengeli değerlendirme' için .78 (örn. 'Karar vermeden önce ilgili bilgiyi enine boyuna inceler. '); ve 'özfarkındalık' için .89 (örn. 'Yeteneklerinin başkaları tarafından nasıl değerlendirildiğini bilir.') olarak bildirilmiştir. Bu çalışmada ise alt ölçeklerin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları ilişkilerde şeffaflık için .79; içselleştirilmiş ahlak anlayışı için .74; 'bilgiyi dengeli değerlendirme' için .45; 'özfarkındalık için .79 olarak bulunmuştur. Bu ölçek, 'bilgiyi dengeli değerlendirme' Kimlik Liderlik Ölçeği'nin ayırt edici geçerliliğini (discriminant validity) inceleyerek KLÖ'nün Otantik Liderlik'ten farklı bir ölçüm aracı olup olmadığını sınamak üzere kullanılmıştır.

Kolektif Özsayı Ölçeği. Ölçek, Luhtanen ve Croker (1998) tarafından geliştirilmiş, Aslıtürk (2001) tarafından Türkçeye uyarlama çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin, her biri dört maddeden oluşan dört alt boyutu vardır. Bu alt boyutlar, 'üyelik saygısı', 'kişinin grubuna duyduğu kolektif özsayı' 'diğerlerinin, kişinin grubuna yönelik kolektif özsayı', ve 'kimliğin önemi' boyutlarıdır. Maddeler 5'li Likert tarzındadır (1= Hiç uygun değil, 5= Tamamen uygun). Aslıtürk'ün uyarlama çalışmaları, ölçeğin dört faktörlü yapısının ülkemizde de geçerli olduğunu göstermiştir. Alt boyutlara ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları ise 'üyelik saygısı' için .71 (mevcut veride .79), 'kişinin grubuna duyduğu kolektif özsayı' için .83 (mevcut veride .79), 'diğer insanların, kişinin kendi grubuna ilişkin kolektif saygısı' için .79 (mevcut veride .76) ve 'kimliğin önemi' için .86 (mevcut veride .74) şeklindedir. Mevcut örnekleme toplam puanlar için ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Kimlik Liderlik boyutlarının, grup süreçleriyle ilgili çıktılarını (örn. kolektif özsayı) yordayacağı beklentisiyle, ölçek KLÖ'nin ölçüt-bağımlı geçerliliğini sınamak üzere kullanılmıştır.

Tablo 2. Faktörlerin Aritmetik Ortalaması, Standart Sapma Değerleri ve Faktörler Arası Korelasyon Katsayıları

	Ort. (SS)	1	2	3
1. Grup Birörnekliliği	5.3360(1.24)	1		
2. Kimlik İlerleticiliği	5.1418(1.20)	.594**	1	
3. Kimlik Girişimciliği	5.3710 (1.21)	.726**	.584**	1
4. Kimlik Etkinlik Düzenleyiciliği	5.5045 (1.23)	.587**	.522**	.679**

* $p < .05$, ** $p < .01$

Grupla Özdeşleşme. Katılımcıların, liderini değerlendirdiklerini grupla özdeşleşme düzeyleri, araştırmacı tarafından geliştirilen 5'li Likert tipi üç madde ile ölçülmüştür (örn. Kendimi, '1= hiçbir şekilde bu grubun bir parçası/üyesi olarak görmüyorum, 5= Kendimi, tamamen bu grubun bir parçası/üyesi olarak görüyorum'). Ölçeğin toplam Cronbach Alpha katsayısı .91 olarak bulunmuştur.

Liderlik Başarım Değerlendirmesi. Katılımcıların değerlendirdikleri grup liderinin grup hedeflerini başarmadaki performansdeğerlendirmeleri 5'li Likert tarzı bir madde ile ölçülmüştür (1=desteklediğim lider hiç başarılı değil, 5= çok başarılı).

Bulgular

Ölçeğin Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin yapı geçerliliğini değerlendirmek için, verilere açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Örneklemin yeterliliğini değerlendiren KMO katsayısının yüksek ($.92 > .6$; Tabachnick ve Fidell, 2013) ve faktör analizinin geçerliliğini sınavan Bartlett testi sonucunun anlamlı ($\chi^2 = 3296.5$, $p < .01$) olması veri setinin faktör analizine uygun olduğuna işaret etmektedir. Herhangi bir faktör sayısına zorlamadan yapılan ön analizde, Steffens ve arkadaşlarının (2014) Çalışma 1'deki bulgularına benzer şekilde, özdeğeri 1'den büyük üç faktör yapısı

gözlenmiştir. Ancak özdeğerlerin çizgi grafik dağılımı incelenerek ve ölçeğin kuramsal faktör yapısı ve özgün formu da göz önünde bulundurularak, dört faktörlü çözümlenme tercih edilmiş, 15 madde 4 faktöre zorlanarak varimax rotasyonlu faktör analizi tekrar edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, maddelerin kuramsal olarak beklenen özgün faktörlere yüklendiğini göstermiştir. Buna göre ilk faktöre (Kimlik etkinliği düzenleyiciliği) üç madde, ikinci faktöre (Liderin grup birörnekliliği) dört madde, üçüncü faktöre (Kimlik ilerleticiliği) dört madde ve son faktöre (Kimlik girişimciliği) dört madde yüklenmiştir. Hiçbir çapraz yük değeri .40'ın üzerinde değildir (bkz. Ford, MacCallum ve Tait, 1986). Bu dört faktör, toplam varyansın %61'ini açıklamıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan faktörler ve özdeğerleri, her bir faktörün açıkladığı varyans oranı, maddelerin faktör yükleri, maddelerin ortak etken varyansı (communality) değerleri ve her bir boyutun Cronbach Alpha katsayıları Tablo 1'de; faktörlerin aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve faktörler arası korelasyon katsayıları Tablo 2'de sunulmuştur.

Yapılan iç tutarlılık analizleri ($N = 81$, 4-8 hafta arayla), Nunnally (1978) tarafından önerilen ölçütler (Cronbach Alpha $\geq .70$ "kabul edilebilir", $\geq .80$ "iyi", $\geq .90$ "çok iyi") göz önüne alınarak değerlendirildiğinde, KLÖ alt ölçeklerinin iyi düzeyde güvenilirlik değerlerine sahip olduğu saptanmıştır (grup birörnekliliği için $\alpha = .84$; kimlik ilerleticiliği için $\alpha = .80$; kimlik girişimciliği

Tablo 3. Ölçeklerin İç Tutarlılık (Cronbach A), Madde-Toplam ve Test-Tekrar Test Bağını Katsayıları

	İç Tutarlılık (Cronbach α)	Madde-Toplam Bağını Katsayı Aralığı	Test-Tekrar Test Bağını Katsayıları (r)
Grup Birörnekliliği	0.84	0.63-0.74	0.83
Kimlik İlerleticiliği	0.80	0.55-0.64	0.81
Kimlik Girişimciliği	0.87	0.61-0.79	0.74
Kimlik Etkinlik Düzenleyiciliği	0.87	0.73-0.77	0.82

için $\alpha = .87$; *kimlik etkinliği düzenleyiciliği* için $\alpha = .87$) (bkz. Tablo 3). Seksen bir katılımcıdan, 4-8 hafta arayla toplanan verilerle yapılan tekrar test analizlerinden elde edilen korelasyon katsayıları da KLÖ'nün alt ölçeklerinin güvenilir ölçüm araçları olduğunu göstermiştir (bkz. Tablo 3). Ayrıca, Steffens ve arkadaşları (2014) her bir alt boyuttan bir maddenin yer aldığı KLÖ Kısa Formu'nun bazı araştırma desenlerine daha uygun olabileceğini belirtmişlerdir (bkz. EK). Bu maddeler, Steffens ve arkadaşlarının (2014) Çalışma 1'de bildirdikleri, kendi faktörlerine en yüksek katsayıyla yüklenen maddelerdir. Mevcut örnekleme KLÖ Kısa Formu'nun Cronbach Alpha katsayısı .79 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin İçerik Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin kavramsal olarak dört farklı yapıyı ölçüp ölçmediğini belirlemek amacıyla, AMOS 20 programı kullanılarak, değişkenlerin normal dağılım varsayımını karşılamalarından hareketle, Enyüksek İhtimal Modeli (Maximum Likelihood Model) tercih edilerek doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve kuramsal model, ölçek maddelerinin tek faktöre yüklendiği alternatif model ile karşılaştırılmıştır. Kuramsal model analizinde, ölçeğin özgün formuna uygun şekilde dört madde *liderin grup birörekliği* boyutuna, dört madde *kimlik ilerleticiliği* boyutuna, dört madde *kimlik girişimciliği* boyutuna ve üç madde de *kimlik etkinliği düzenleyiciliği* boyutuna yüklenmiştir. Global uyum iyiliği göstergelerine göre değerler şöyledir: $\chi^2(84) = 279.69$, $p < .01$; $\chi^2 / df = 3.22$, GFI= .91; CFI= .94; TLI= .93, RMSEA= .077; AIC= 342.69. Modifikasyon göstergesi incelendiğinde KLÖ1 ile KLÖ5, KLÖ14 ile KLÖ10, KLÖ7 ile KLÖ3 ve KLÖ12 ile KLÖ8 maddelerinin hata terimlerinin ilişkilendirilmesi durumunda modelin veriye daha iyi uyum sağlayacağı görülmüştür. Söz konusu maddeler, ölçeğin orijinal formunda aynı faktörde yer alan maddeler olduğundan, hata terimleri ilişkilendirilerek analiz tekrar edilmiştir. Düzenleme öncesi ve sonrası maddelerin standardize katsayılarında önemli değişiklik olmadığı gözlenmiştir. Söz konusu maddelerin hata terimleri arasındaki korelasyon katsayıları da çok yüksek değildir (KLÖ1 ve KLÖ 5 için $r = .34$, KLÖ14 ve KLÖ10 için $r = .34$, KLÖ7 ve KLÖ3 için $r = .31$, KLÖ12 ve KLÖ8 için $r = .21$). Düzenlenmiş model veriye çok daha iyi uyum sağlamıştır. Global uyum iyiliği göstergelerine göre değerler şöyledir: $\chi^2(80) = 168.16$, $p < .01$; $\chi^2 / df = 2.10$, GFI= .95; CFI= .97; TLI= .96, RMSEA= .055; AIC= 248.16.

Alternatif modelde bütün maddeler tek bir faktöre yüklenerek tekrar doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ancak tek faktörden oluşan bu alternatif modelin veriye iyi uyum sağlamadığı görülmüştür. Uyum iyiliği göstergeleri şöyledir: $\chi^2(90) = 703.373$, $p < .001$; $\chi^2 / df = 7.82$, GFI= .78; CFI= .81; TLI= .78, RMSEA= .136; AIC= 763.373. Modifikasyon göstergesi incelendiğinde

KLÖ9 ile KLÖ13, KLÖ2 ile KLÖ6, KLÖ3 ile KLÖ7 ve KLÖ8 ile KLÖ12 maddelerinin hata terimlerinin ilişkilendirilmesi durumunda modelin veriye daha iyi uyum sağlayacağı görülmüştür. Önerilen düzenlemeler yapılarak analiz tekrar edilmiştir. Ancak bütün maddelerin tek bir faktöre yüklendiği modelde, önerilen değişiklikler yapıldığı halde modelin veriye iyi uyum sağlamadığı görülmüştür. Düzenlenmiş alternatif modelin global uyum iyiliği göstergeleri şöyledir: $\chi^2(86) = 400.636$, $p < .01$; $\chi^2 / df = 4.659$, GFI= .87; CFI= .90; TLI= .88, RMSEA= .099; AIC= 468.636.

Ayrıca, bütün maddelerinin tek bir faktöre yüklendiği alternatif model ile dört farklı faktöre yüklendiği kuramsal temelli modelin, modifikasyon göstergeleri doğrultusunda düzenlenmiş halleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı, ki-kare farkı testi ile sınınanmıştır. Buna göre, dört faktörlü kuramsal model, veriye, tek faktörlü alternatif modelden anlamlı şekilde daha iyi uyum sağlamıştır (Dc2/Ddf = 58.12, $p < .001$).

Ölçeğin Ayırt Edici Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin ayırt edici geçerliliğini değerlendirmek için, Kimlik Liderlik Ölçeği'nde (KLÖ) dört boyut altında toplanan maddelerin, Otantik Liderlik Ölçeği'nde (OLÖ) dört boyut altında toplanan maddelerden farklı bir yapıya işaret edeceği beklentisiyle, 15 KLÖ maddesi ve 16 OLÖ maddesi olmak üzere toplam 31 madde ile bir açılımlayıcı faktör analizi daha yapılmıştır. Herhangi bir faktör sayısına zorlamadan yapılan ön analizde, söz konusu 31 madde, özdeğeri 1'den büyük 7 faktör örüntüsü sergilemiştir. Bu ön analiz incelendiğinde, hiçbir KLÖ maddesinin OLÖ faktörüne, hiçbir OLÖ maddesinin KLÖ faktörüne .40'tan daha fazla faktör yükü vermediği (bkz. Ford, MacCallum ve Tait, 1986), kısaca KLÖ maddelerinin kendi aralarında, OLÖ maddelerinin kendi aralarında gruplaştıkları gözlenmiştir. Otantik Liderlik ile Kimlik Liderliğinin kuramsal olarak farklı yapılar olduğundan hareketle, faktör sayısı ikiye zorlanarak varimax rotasyonlu faktör analizi tekrarlanmıştır. Beklenildiği gibi, sonuçlar 15 KLÖ maddesinin bir faktöre, 16 OLÖ maddesinin ise diğer faktöre yüklendiğini göstermiştir. Hiçbir çapraz yük değeri .40'ın üzerinde değildir. Faktörler ve özdeğerleri, maddelerin faktör yükleri ve her bir faktörün açıkladığı varyans oranı ile Cronbach Alpha katsayısı Tablo 4'te sunulmuştur.

Ölçeğin Yakınsak Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Liderlik Uygulamaları Ölçeğinin (LUÖ)özellikle dönüştürücü liderlikle ilgili alt boyutları ile KLÖ'nün grup süreçlerine odaklanan bütün alt boyutları arasında kavramsal benzerlik bulunmaktadır. Dönüştürücü Liderlik kavramında da, KLÖ'de olduğu gibi, vurgu liderin grup normu ve ideallerini yeniden tanımlamak yoluyla üyelerin algılarını şekillendirmesi üzerinedir (Bass ve

Tablo 4. Klö ve Olö Maddeleriyle Yapılan Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Faktör1 (KLÖ) Özdeğer=12.42; $\alpha = .93$ Açıkladığı varyans %23	Faktör 2 (OLÖ) Özdeğer=12.42; $\alpha = .90$ Açıkladığı varyans %21
KLÖ12	.708	.212
KLÖ6	.704	.196
KLÖ11	.688	.358
KLÖ7	.688	.407
KLÖ8	.685	.207
KLÖ4	.682	.224
KLÖ3	.670	.400
KLÖ13	.657	.402
KLÖ2	.654	.168
KLÖ15	.590	.250
KLÖ9	.576	.406
KLÖ5	.566	.353
KLÖ1	.505	.330
KLÖ10	.475	.195
KLÖ14	.464	.187
AL2	.241	.712
AL12	.319	.705
AL3	.308	.679
AL5	.173	.647
AL6	.378	.647
AL15	.395	.620
AL13	.338	.612
AL11	.365	.591
AL8	.225	.569
AL1	.246	.515
AL14	.310	.486
AL16	.329	.476
AL7	.100	.471
AL9	.138	.449
AL4	.196	.377
AL10	.094	.307

Tablo 5. Klö ve Luö Alt Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	Ort. (SS)	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Grup Birörnekliliği	5.3360(1.24)	1							
2. Kimlik İlerleticiliği	5.1418(1.20)	.60**	1						
3. Kimlik Girişimciliği	5.3710 (1.21)	.73**	.58**	1					
4. Kimlik Etkinlik Düzenleyiciliği	5.5045 (1.23)	.59**	.52**	.68**	1				
5. Riskalma	3.8002 (.72)	.60**	.53**	.65**	.57**	1			
6. Paylaşılan Vizyon Oluşturma	3.8411 (.78)	.56**	.49**	.63**	.55**	.77**	1		
7. Tanıma ve Takdir Etme	3.9689(.71)	.53**	.49**	.62**	.56**	.72**	.66**	1	
8. Takım Çalışmasına Odaklanma	3.9282(.79)	.69**	.58**	.68**	.60**	.80**	.77**	.73**	1
9. Model Olma	3.9136 (.79)	.59**	.51**	.62**	.51**	.71**	.70**	.64**	.74**

* $p < .05$, ** $p < .01$

Avolio, 1997).Buradan yola çıkarak, KLÖ'nün yakınsak (convergent) geçerliliğini incelemek üzere LUÖ'nün beş alt boyutu ile KLÖ'nün dört alt boyutu arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre bütün KLÖ faktörleri, bütün LUÖ faktörleriyle anlamlı ve olumlu yönde ilişki göstermektedir. Özellikle LUÖ'nün 'takım çalışmasına odaklanma' boyutu ile KLÖ'nün 'Liderin grup birörnekliliği' ve 'kimlik girişimciliği' boyutları arasında daha güçlü olumlu yönde ilişkiler göze çarpmaktadır (bkz. Tablo 5).

Ölçeğin Ölçüt-Bağıntılı Geçerliliğine İlişkin Bulgular

KLÖ'nün ölçüt-bağıntılı geçerliliğini değerlendirmek için, Kimlik Liderlik boyutlarının grup-içi süreçlerle ilgili çıktılarını yordayacağı beklentisinden hareketle, katılımcıların lider başarımlarını değerlendirmelerinin, kolektif benlik saygısı düzeylerinin ve grupla özdeşleşme düzeylerinin bağımlı (yordanan) değişken ve dört KLÖ boyutunun ilgili analizdeki bağımsız (yordayan) değişkenler olarak atandığı üç farklı doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. İlk analizde katılımcıların lider başarımlarını değerlendirmeleri, Kimlik Liderlik Boyutları tarafından yordanmakta ve liderin başarımlarını değerlendirmesi varyansının %51'ini açıklamaktadır [$F(4, 338) = 89.518, p < .01$]. Liderin başarımlarını değerlendirmesi, liderin birörnekliliği ($\beta = .24, SH = .05, p < .01$), liderin kimlik ilerleticiliği ($\beta = .11, SH = .04, p < .05$), liderin kimlik girişimciliği ($\beta = .38, SH = .05, p < .01$) tarafından anlamlı şekilde yordanmaktadır. Liderin kimlik etkinliği düzenleyiciliği ise

lider başarımlarını değerlendirmesini marjinal şekilde yordamaktadır ($\beta = .09, SH = .04, p = .08$).

İkinci analizde katılımcıların kolektif benlik saygısı düzeyleri, Kimlik Liderlik boyutları tarafından yordanmakta ve varyansın %27'sini açıklamaktadır [$F(4, 364) = 36.82, p < .01$]. Buna göre katılımcıların kolektif benlik saygısı düzeyleri, liderin grup birörnekliliği ($\beta = .26, SH = .04, p < .01$) ve liderin kimlik girişimciliği ($\beta = .20, SH = .05, p < .01$) tarafından anlamlı biçimde yordanmaktadır.

Üçüncü analizde, katılımcıların gruplarıyla özdeşleşme düzeyleri, Kimlik liderlik boyutları tarafından anlamlı şekilde yordanmakta ve varyansın %17'sini açıklamaktadır [$F(4, 320) = 17.84, p < .01$]. Buna göre özdeşleşme düzeyi, liderin grup birörnekliliği ($\beta = .17, SH = .06, p < .05$), liderin kimlik ilerleticiliği ($\beta = .20, SH = .05, p < .01$) ve liderin kimlik girişimciliği ($\beta = .19, SH = .07, p < .05$) tarafından anlamlı biçimde yordanmaktadır (bkz. Tablo 6).

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın amacı Steffens ve arkadaşları (2014) tarafından geliştirilen ve liderin grup birörnekliliği, liderin kimlik ilerleticiliği, liderin kimlik girişimciliği ve liderin kimlik etkinliği düzenleyiciliği boyutlarından oluşan Kimlik Liderlik Ölçeği'ni (KLÖ) Türkçeye uyarlayarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmaktır. Bu amaç doğrultusunda İzmir'de üniversite

Tablo 6. Grup-İçi Süreçlerle İlgili Bağımlı Değişkenleri (Lider Başarım Değerlendirmesi, Kolektif Benlik Saygısı, Grupla Özdeşleşme) Yordayan KLÖ Boyutlarının Doğrusal Regresyon Katsayıları

	<i>B</i>	<i>SH</i>	<i>Beta</i>	<i>t-değeri</i>
Lider Başarım Değerlendirmesi ($R^2 = .51$)				
Grup Birörmekliği	.189	.046	.240	4.13**
Kimlik İlerleticiliği	.087	.041	.105	2.10*
Kimlik Girişimciliği	.307	.052	.376	5.90**
Kimlik Etkinlik Düzenleyiciliği	.075	.044	.094	1.72
Kolektif Benlik Saygısı ($R^2 = .27$)				
Grup Birörmekliği	.163	.043	.263	3.84**
Kimlik İlerleticiliği	.049	.038	.075	1.29
Kimlik Girişimciliği	.130	.048	.203	2.71**
Kimlik Etkinlik Düzenleyiciliği	.041	.040	.066	1.04
Grupla Özdeşleşme ($R^2 = .17$)				
Grup Birörmekliği	.129	.061	.165	2.12*
Kimlik İlerleticiliği	.161	.053	.200	3.03**
Kimlik Girişimciliği	.155	.067	.195	2.33*
Kimlik Etkinlik Düzenleyiciliği	-.072	.057	-.090	-1.25

* $p < .05$, ** $p < .01$

öğrencileri arasında bir tarama çalışması yapılmış ve veriler KLÖ'nün yapı, içerik, yakınsak ve ölçüt-bağımlı geçerliliklerini ve güvenilirliğini saptamak üzere analiz edilmiştir.

Bulgular, KLÖ'nün Türkçe formunun, Kimlik Liderlik Modeli (KLM) kuramsal yaklaşımına ve özgün formuna uygun olarak dört farklı faktör yapısına, dolayısıyla yapı geçerliliğine sahip olduğunu göstermiştir. Ölçeğin, kuramsal temele uygun olarak, liderliğin birbirleriyle ilişkili fakat kavramsal olarak farklı dört yapıyı ölçtüğü, doğrulayıcı faktör analiziyle yapılan tek faktörlü alternatif model karşılaştırmasıyla da ortaya konulmuş, böylece ölçeğin içerik açısından da geçerli olduğu saptanmıştır.

KLÖ'nün liderlik sürecine yaklaşımı sosyal kimlik kuramına dayanmaktadır. Bu bakımdan daha önceki Otantik Liderlik (OL) gibi liderlik ölçüm araçlarından farklıdır. Bulgular, bu varsayımı doğrulamaktadır. KLÖ maddeleri ile OL maddeleri açımlayıcı faktör analizinde tamamen ayrılmış ve KLÖ'nün ayırt-edicici geçerliliğe sahip olduğunu göstermiştir.

Kimlik Liderlik Modeli ile Dönüştürücü Liderlik kavramının lider-izleyen ilişkisini ele alış biçimleri ara-

sında benzerlikler vardır. Dönüştürücü liderlerin, grup normlarını ve hedeflerini yeniden belirleme yetisine ve izleyenlerin davranış ve tutumlarını etkin olarak dönüştürme gücüne sahip kişiler şeklinde kavramsallaştırılması (Bass ve Avolio, 1997), KLM'nin liderlik ve özellikle de liderin kimlik girişimciliği kavramsallaştırmasıyla örtüşmektedir. Liderin kimlik girişimciliği, temel değerler, normlar ve idealleri tanımlamak yoluyla, grubun neyi temsil ettiği (ve neyi temsil etmediği), grubun ne olduğu (ve ne olmadığı) hakkında insanların anlayışlarını netleştirmesi, şekillendirmesi anlamına gelmektedir (Haslam ve ark., 2011; Steffens ve ark., 2014). KLM'ye göre, liderin temel değerler, normlar ve idealleri tanımlayabilmesi ise, bizden biri, yani grup birörneği olarak algılanmasına bağlıdır. Buradan yola çıkarak dönüştürücü liderlikle, liderin kimlik girişimciliği ve grup birörnekliği boyutları arasında olumlu ilişkiler olacağı beklenmiş ve Liderlik Uygulamaları Ölçeği'nin (LUÖ) alt boyutlarıyla KLM'nin alt boyutları arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Bulgular, bütün KLÖ boyutlarıyla ile bütün LUÖ boyutları arasında olumlu yönde ilişki olduğunu göstermiştir. Özellikle LUÖ'nün dönüştürücü liderlik boyutlarından biri olan takım çalışmasına odaklanma ile

KLÖ'nün liderin grup birörnekliliği ve kimlik girişimciliği boyutları görece daha güçlü olumlu ilişki göstermiştir. İlişkilerin beklenen yönde olması, KLÖ'nün yakınsak geçerliliğe sahip olduğuna işaret etmektedir.

Önceki çalışmalar, grup-İçi süreç çıktıların (örn. takımla özdeşleşme, iş doyumu, lider etkililiği değerlendirmeleri vs.) liderin grup birörnekliliği, kimlik girişimciliği, kimlik ilerleticiliği ve etkinlik düzenleyiciliği ile olumlu yönde bağlantılı olduğunu göstermektedir (örn. Platow ve ark., 1997; Reicher, Haslam ve Hopkins, 2005; Smith, Amiot, Smith, Callan ve Terry, 2013). Bu çalışmadan elde edilen bulgular da daha önceki çalışmaların bulgularıyla paraleldir. İzleyenlerin lider başarımlarını değerlendirmeleri, KLÖ boyutlarının her biri tarafından; izleyenlerin kolektif benlik saygıları, liderin grup birörnekliliği ve kimlik girişimciliği tarafından ve izleyenlerin grupla özdeşleşme düzeyleri, liderin grup birörnekliliği, kimlik ilerleticiliği ve kimlik girişimciliği tarafından yordanmıştır. Bu bulgular, KLÖ'nün ölçüt-bağımlı geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak elde edilen tüm bulgular bir arada değerlendirildiğinde KLÖ'nün güçlü psikometrik özelliklere sahip geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmektedir. Daha önceki liderlik kavramsallaştırmalarından farklı bir kuramsal temele sahip bu ölçeğin, hem akademik alanda hem de uygulama alanlarında güvenle kullanılabilmesi söylenebilir.

Bu çalışmanın örneklemini üniversite öğrencilerinin oluşturması çalışmanın kısıtlılığı olarak görülse de, katılımcıların baz aldıkları ve liderini değerlendirdikleri sosyal gruplar oldukça çeşitlilik göstermektedir. Katılımcıların değerlendirdikleri liderler, öğrenci toplulukları gibi küçük grup liderlerinden, siyasi partiler, hatta ülkenin bütününe kadar uzanan çok geniş ölçekli grupların liderlerine kadar yayılmıştır. Bu durum, KLÖ Türkçe formunun, ülkemizde, hem yüz-yüze etkileşimli küçük gruplarda, hem de ulus/dini gruplar gibi büyük ölçekli gruplarda işleyen liderlik süreçlerini sosyal kimlik yaklaşımı varsayımları çerçevesinde incelemeyi amaçlayan araştırmalarda kullanılabilmesine işaret etmektedir.

Bu ölçek kullanılarak ileride yürütülecek bilimsel çalışmalarda, 'liderler sosyal kimlikleri nasıl şekillendirmektedir', 'grup İçi liderlik süreci gruplar arası süreçlere nasıl etki etmektedir' gibi kuramsal açıdan oldukça önemli sorulara daha kapsamlı yanıtlar verilebilir. Bizlik hissi yaratma, grup çıkarlarını savunma, gruba gerçekleştirilebilir hedefler koyma, grubun değerlerini ve normlarını şekillendirebilme becerileri günümüzde özellikle siyasi liderlik veya etnik-dini grup liderliklerini anlamak için oldukça önemli görünmektedir. Ayrıca liderliği sosyal kimlik yaklaşımı çerçevesinde ele alan çalışmalar genellikle Batı toplumlarında yürütülmektedir. Bu bağlamda KLÖ Türkçe formunun, kimlik liderliğinin farklı kültür-

lerde nasıl işlediğinin araştırılmasına ve kimlik liderliği boyutlarının kültürler arası karşılaştırılmasına olanak tanıyacak bir ölçüm aracı olarak kullanılabilmesi düşünülebilir. Kuramsal çalışmalara sağlayacağı katkının yanı sıra, KLÖ Türkçe formunun uygulamaya yönelik getirilerinden de söz edilebilir. Örneğin, spor, eğitim ve çalışma ortamlarındaki liderlerin etkililiğini değerlendirmede kullanılabilir. Yine, KLÖ dört boyuttan oluştuğu için her bir alt ölçeğin, amaca ve bağlama uygun olarak ayrı ayrı kullanılması da mümkün olabilir.

Kaynaklar

- Aslıtürk, E. (2001). A test of terror management theory in a collectivist culture: Buffering role of collective self-esteem. *Unpublished Master Thesis*, Middle East Technical University, Ankara.
- Avolio, B., Luthans, F., & Walumbwa, F.O. (2004). Authentic leadership: Theory-building for veritable sustained performance. *Working paper*. Gallup Leadership Institute, University of Nebraska, Lincoln.
- Aycan, Z., & Fikret-Paşa, S. (2003). Career choices, job selection criteria, and leadership preferences in a transitional nation: The case of Turkey. *Journal of Career Development*, 30(2), 129-144.
- Bass, B.M. (1998). *Transformational leadership: Industry, military, and educational impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1997). *Full range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. CA: Mind Garden.
- Cemaloğlu, N., & Kılınç A.Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 37(165), 137-151.
- Cialdini, R.B. (2001). *Influence: Science and practice*. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Çekmecelioglu, H.G. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *KOSBED*, 28, 21-34.
- Ercan, Ü., & Sığırı, Ü. (2015). Kültürel değerlerin liderlik özelliklerine etkisi: Türk ve Amerikalı yöneticiler üzerine bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 48(3), 95-126.
- Ergin, C., & Kozan, M.K. (2004). Çalışanların temel değerleri, dönüşümsel ve etkileşimsel liderlerin çekiciliği. *Türk Psikoloji Dergisi*, 19(54), 37-51.
- Eskiyecek, C.G, Bayazit, B., & Sarı, İ. (2015). Sporcularda tercih edilen antrenör liderlik davranışlarının yaş, cinsiyet, spor dalı açısından incelenmesi. *SSTB International Refereed Academic Journal of Sports, Health & Medical Sciences*, 15, 27-42.

- Fiedler, F. E. (1978). The contingency model and the dynamics of the leadership process. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 11). New York: Academic Press.
- Ford, J. K., MacCallum, R. C., & Tait, M. (1986). The application of exploratory factor analysis in applied psychology: A critical review and analysis. *Personnel Psychology*, 39, 291–314.
- Giessner, S. R., & van Knippenberg, D. (2008). 'License to fail': Goal definition, leader group prototypicality, and perceptions of leadership effectiveness after leader failure. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 105(1), 14–35. <http://dx.doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.04.002>.
- Haslam, S.A., & Platow, M.J. (2001). The link between leadership and followership: How affirming social identity translates vision into action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1469–1479. <http://dx.doi.org/10.1177/01461672012711008>.
- Haslam, S.A., Reicher, S.D., & Platow, M.J. (2011). *The new psychology of leadership: Identity, influence and power*. London: Psychology Press.
- Hofstede, G.H. (1984). *Cultures' consequences international differences in work related values*. Beverly Hills : Sage Publications.
- Hogan, R., & Kaiser, R.B. (2005). What we know about leadership. *Review of General Psychology*, 9, 169–180.
- Hogg, M.A. (2001). A social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Review*, 5(3), 184–200. <http://dx.doi.org/10.1207/S15327957PSPR0503>.
- Hogg, M.A., & van Knippenberg, D. (2003). Social identity and leadership processes in groups. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol.35. (pp. 1–52). New York: Academic Press.
- House, R. J., Wright, N. S., & Aditya, R. N. (1997). Cross-cultural research on organizational leadership: A critical analysis and a proposed theory. In P. C. Earley & M. Erez (Eds.) *New Perspectives in International Industrial and Organizational Psychology* (pp. 535–625). San Francisco: New Lexington.
- Kouzes, J.M., & Posner B.Z. (2003). *The leadership practices inventory*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lord, R.G., & Maher, K.J. (1990). Perceptions of leadership and their implications in organizations. In J. S. Carroll (Ed.), *Applied social psychology and organizational settings*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Luhtanen, R., & Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 302–318.
- Mann, R.D. (1959). A review of the relationship between personality and performance in small groups. *Psychological Bulletin*, 56, 241–270.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. New York, McGraw-Hill.
- Platow, M.J., Hoar, S., Reid, S., Harley, K., & Morrison, D. (1997). Endorsement of distributively fair and unfair leaders in interpersonal and intergroup situations. *European Journal of Social Psychology*, 27, 465–494.
- Platow, M.J., & van Knippenberg, D. (2001). A social identity analysis of leadership endorsement: The effects of leader ingroup prototypicality and distributive intergroup fairness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1508–1519.
- Reicher, S.D., Haslam, S.A., & Hopkins, N. (2005). Social identity and the dynamics of leadership: Leaders and followers as collaborative agents in the transformation of social reality. *The Leadership Quarterly*, 16, 547–568.
- Smith, L. G. E., Amiot, C. E., Smith, J. R., Callan, V. J., & Terry, D. J. (2013). The social validation and coping model of organizational identity development: A longitudinal test. *Journal of Management*, 39, 1952–1978.
- Steffens, N.K., Haslam, S.A., Kessler, T., & Ryan, M.K. (2013). Leader performance and prototypicality: Their inter-relationship and impact on leaders' identity entrepreneurship. *European Journal of Social Psychology*, 43, 606–613.
- Steffens, N.K., Haslam, S.A., Reicher, S.D., Platow, M.J., Fransen, K., Yang, J., Ryan, M.K., Jetten, J., Peters, K., & Boen, F. (2014). Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four-dimensional model. *The Leadership Quarterly*, 25, 1001–1024.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L. (2008). *Using Multivariate Statistics*. Northridge: California State University.
- Tabak, A., Sığırı, Ü., Arlı, Ö., & Coşar, S. (2010). Otantik Liderlik Ölçeğinin uyarlama çalışması. *18. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Bildiriler Kitabı*, 699–706.
- Tajfel, H., & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchel and W. G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations* (pp. 7–24). Chicago, IL: Nelson-Hall.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.
- Turner, J.C. (1985). Social categorization and the self-concept: A cognitive theory of group behavi-

- our. In E. J. Lawler (Ed.), *Advances in group processes*. GreenwichCT US: JAI Press.
- Turner, J.C., & Haslam, S.A. (2001). Social identity, organizations, and leadership. In M.E. Turner (Ed.), *Groups at work: Theory and research* (pp. 25–65). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Turner, J.C., Hogg, M.A., Oakes, P.J., Reicher, S.D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Cambridge, MA, US: Basil Blackwell, 239.
- Walumbwa, F.O., Avolio, B.J. Gardner, W.L., Wernsing, T.S. & Peterson, S.J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure, *Journal of Management*, 34, 89-126.
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*, London: Oxford University Press.
- Yavuz, M. (2010). Liderlik Uygulamaları Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları. *Eğitim ve Bilim*, 35(158), 143-157.
- Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *Leadership Quarterly*, 19, 708-722.

Ek

Kimlik Liderlik Ölçeği (KLÖ) Türkçe Maddeleri

1. Bu lider, grup neyi savunuyorsa onu temsil eder.
2. Bu lider, grup üyelerinin çıkarlarını gözetir.
3. Bu lider, grup içinde birlik bütünlük hissi yaratır. *
4. Bu lider, grubu bir araya getirecek etkinlikler bulur.
5. Bu lider, grup üyelerinin temsilcisidir.
6. Bu lider, grubun savunucusu olarak davranır. *
7. Bu lider, insanlara aynı grubun parçası olduklarını hissettirir.
8. Bu lider, grup üyelerinin faydalanacakları düzenlemeler yapar. *
9. Bu lider, grubun örnek üyesidir. *
10. Bu lider, grubun tarafını tutar.
11. Bu lider, grup üyeliğinin ne demek olduğuna ilişkin bir anlayış geliştirir.
12. Bu lider, grubun işlerini etkin şekilde yürütmesine yardımcı olacak faaliyetler düzenler.
13. Bu lider, bir grup üyesinin nasıl olması gerektiğine örnektir.
14. Bu lider ne yaparsa yapsın, aklında her zaman grubun çıkarları vardır.
15. Bu lider, grup değerleri ve idealleriyle ilgili, üyelerin algılarını şekillendirir.

Not: * ile işaretlenen maddeler, her bir alt boyuttan bir maddenin yer aldığı, ölçeğin dört maddeli kısa formunu oluşturmaktadır.

Summary

Examination of Psychometric Properties of Identity Leadership Inventory (ILI) Among Turkish University Students

Serap Akfırat

Dokuz Eylül University

Social identity approach to leadership suggested that an inclusive leadership theory should answer the question of why different contexts require different leadership styles, should analyze the leadership process in terms of the dynamic interaction between the leader and the followers, should capture the transformational characteristics of the leaders, and should explain how and under which conditions the transformation occurs (Haslam, Reicher, & Platow, 2011). Haslam and colleagues (2011) claimed that the key element for such an extended leadership theory is the *group* concept which is missing in the previous leadership accounts. According to Identity Leadership Model (ILM, Haslam et al., 2011), leadership is a process, which is jointly produced by the leader and the followers. Leaders lead the real social groups which can be a political party, a religious group, a sport team, or a student club, or else. Leaders and the followers are the members of the same social groups, and they share the same social identity. Effective leaders inspire the followers to take on responsibility, and mobilize them to change the social reality, when they are perceived as ‘one of us’ (identity prototypicality), ‘doing it for us’ (identity advancement), ‘crafting a sense of us’ (identity entrepreneurship), and ‘embedding a sense of us’ (identity *impresarioship*) by the followers. Therefore, rather than focusing on individual properties of the leaders, leadership studies should focus on group processes.

Most of the previous work on leadership in the social identity tradition has examined leaders’ identity prototypicality, and neglected the assessment of other dimensions proposed by ILM. In accordance with the necessity of a measurement tool that captures all identity leadership dimensions, Steffens and colleagues (2014) developed and validated an *Identity Leadership Inventory (ILI)* including the dimensions of leader’s group prototypicality, identity advancement, identity entrepreneurship, and identity *impresarioship* in different contexts and with diverse samples from the US, China,

and Belgium. The authors concluded that by assessing multiple dimensions of leaders’ social identity management the ILI has considerable utility for both theory and practice.

Leadership studies in Turkey, on the other hand, focused on the preference of different leadership styles, and their scope is usually limited to the industry/organization context (e.g. Aycan & Fikret-Paşa, 2003; Ercan & Sıgır, 2015). To the knowledge of the author, there has been no empirical study on the Identity Leadership Model yet. The aim of the present study is to examine the psychometric properties of the Turkish adaptation of four dimensional Identity Leadership Inventory (Steffens et al., 2014), which certainly would contribute to the understanding of the dynamic and interactional nature of leadership processes in Turkey.

Method

Participants

Three hundred seventy two university students (258 females, 114 males) from various departments of Dokuz Eylül University and Izmir Economic University took part in the study voluntarily. Participants were aged between 18-28 ($SD= 1.83$, $M= 21$).

Procedure

After obtaining necessary permissions to adapt and use the Identity Leadership Inventory for research purposes in Turkey, data collection process was carried out in the form of group sessions for student participants. Before administration of the questionnaire, instructions were given to all participants and they were asked for their informed written consent. The average administration time for the instruments was approximately 10 minutes. There were no incentives given to the participants for their participation. At the beginning of the first page of the questionnaire, it was written that the participants

were required to think about a real social group to which they belong, and evaluate its real leader when answering all the questions (see Giessner & van Knippenberg, 2008). Besides, in order to be certain that the participants evaluated the real group leaders, it was directly asked what kind of group they considered. According to their self-report, 17 participants (4.6%) evaluated the leader of their friendship group; 39 participants (10.5%) evaluated the leader of a civil organization; 43 participants (11.6%) evaluated the leader of a work group; 147 participants (39.5%) evaluated the leader of a student club; 57 participants (15.3%) evaluated a political leader; 53 participants (14.2%) evaluated the coaches of their sport team, and 16 participants (4.3%) evaluated the other social group's leader. For test re-test reliability analysis, the questionnaire was administered to 81 voluntary students, after 4-8 weeks.

Measures

Identity Leadership Inventory (ILI). The scale was developed by Steffens et al. (2014), which includes 4 items for *leader's group prototypicality* dimension, 4 items for *identity advancement* dimension, 4 items for *identity entrepreneurship* dimension, and 3 items for *identity impresarioship* dimension. All the items were 7-point Likert-type (1= not at all representative, 7= completely representative). In order to examine the psychometric properties of the scale, Steffens and colleagues (2014) conducted four survey studies in different contexts and with diverse samples from the US, China, and Belgium, with 1730 participants. Study 1 demonstrated that the scale has content validity such that the items meaningfully differentiate between the four dimensions, while Studies 2, 3, and 4 provided evidence for the scale's construct validity (distinguishing between dimensions), discriminant validity (distinguishing identity leadership from authentic leadership, leaders' charisma, and perceived leader quality), and criterion validity (relating the ILI to key leadership outcomes).

As a first step of the examination of validity and reliability of the Turkish version of ILI, scale items were translated into Turkish by three academicians in the field of social psychology, individually. All the three versions of the translated items were carefully read and evaluated by the researcher in order to decide the most proper statements. Then, the items were evaluated in terms of clarity and comprehensibility by eleven graduate students from psychology master program in Dokuz Eylül University. Lastly, a bilingual (English-Turkish) academician back-translated the items from Turkish to English. Turkish translations of the items are presented in the Appendix.

Leadership Practices Inventory (LPI). The scale by Kouzes and Posner (2003) includes 30 items assess-

ing 3 transformational leadership dimensions (inspiring a shared vision, challenging the processes, encouraging the heart), and 2 transactional dimensions (modeling the way, enabling others to act). Items were 5-point Likert-type (1= never, 5 = very frequently). The scale was adapted into Turkish by Yavuz (2010). Yavuz (2010), based on the data collected in Turkey, confirmed the five dimensional structure of the scale, and reported satisfactory Cronbach's alpha coefficients for all the subscales (between .82 and .95). In the current data, reliability coefficients of the subscales were also satisfactory (between .65 and .85). The scale used to test the convergent validity of ILI.

Authentic Leadership Questionnaire (ALQ). The scale by Walumbwa et al. (2008) consists of 16 items assessing 4 subscales of self-awareness, relational transparency, internalized moral perspective and balanced processing. All items were 5-point Likert type (1= never, 5= frequently). Tabak and colleagues (2010) adapted the scale into Turkish and reported its global Cronbach's alpha coefficient as $\alpha = .91$. The reported Cronbach's Alpha coefficients of the subscales were between .78 and .89. In the current data, reliability coefficients were also satisfactory (between .74 and .79) except for the balance processing dimension ($\alpha = .45$). The scale used to test the discriminant validity of ILI.

Collective Self-Esteem Scale. Luhtanen and Crocker's (1998) scale was adapted into Turkish by Aslıtürk (2001). The scale consists of 4 subscales (membership esteem, private collective self-esteem, public's collective self-esteem, importance to identity), each has 4 items. Aslıtürk, based on the data collected in Turkey (2001), confirmed the four dimensional structure of the scale, and reported satisfactory Cronbach's alpha coefficients for the subscales (between .71 and .83). In the current data, reliability coefficients were also satisfactory for all the subscales (between .74 and .79). With the expectation that the four dimensions of ILI predict the outcomes related with group processes, collective self-esteem scale used to test the criterion validity of ILI.

Group Identification. Participants' identification levels with their social groups were assessed with 3 items developed by the researcher. The items were 5 point Likert type (I see myself as a part of this group, 1= completely disagree, 5= completely agree). Cronbach's Alpha coefficient of the scale was .91. The scale used to test the criterion validity of ILI

Leader's Performance. A single question was asked to participants to assess their evaluation of the group leaders' performance in achieving the group goals. The item was 5-point likert-type (1= not successful at all, 5= very successful). The variable used to test the criterion validity of ILI.

Results

Construct Validity

To examine the factor structure of the scale, a principal-axis factor analysis with varimax rotation was carried out. The analysis showed that KMO coefficient was high ($.92 > .6$; Tabachnick & Fidell, 2013), and the result of the Barlett test is significant ($\chi^2 = 3296.5$, $p < .01$), indicating adequacy of the sample and validity of the factor analysis, respectively. The preliminary analysis, which was conducted without forcing any component, revealed 3 factors with eigenvalues greater than 1, similar to the findings of Steffens et al. (2014) reported in Study 1. The last factor's eigenvalue was .95. After examining the scree plots, and taking into consideration the theoretical factor structure and the original form of the scale, the 4-factor solution was preferred and the analysis was repeated. Results indicated that the items loaded on the theoretically-expected original factors. Accordingly, 3 items loaded on *identity impresarioship* dimension, 4 items loaded on the *group prototypicality* dimension, 4 items loaded on the *identity advancement* dimension, and lastly 4 items loaded on the *identity entrepreneurship* dimension. None of the cross-loading values were greater than .40 (see Ford, MacCallum, & Tait, 1986). The 4 factors explained 61% of the total variance. The factors' eigenvalues, the explained variance by each factor, items' communality values, and the Cronbach's alpha coefficients of each subscales are presented in Table 1. Means, standard deviations and correlation coefficients between the factors are presented in Table 2.

Internal consistency analysis showed that the Turkish version of the ILI has good levels of reliability (for identity impresarioship $\alpha = .80$, for group prototypicality $\alpha = .84$, for identity advancement $\alpha = .87$, and for identity entrepreneurship $\alpha = .84$). Eighty one participants were retested with a 4 to 8-week interval, and test-retest correlations supported the reliability of the Turkish version of the subscales of ILI (see Table 3). Besides, Steffens et al. (2014) stated that the short form of ILI may be more appropriate for some research designs. The short form of the ILI includes the item from each of the four dimensions that showed the highest factor loading on the respective dimension (see Appendix). In the current data, Cronbach's alpha coefficient of the short form was .79.

Content Validity

Confirmatory factor analysis through AMOS 20 was conducted to test whether the scale assesses 4 conceptually different structures or not. The analysis revealed that the items loaded on the respective di-

mensions with significant coefficients. The goodness of fit statistics showed that $\chi^2 (84) = 279.69$, $p < .01$; $\chi^2 / df = 3.22$, GFI=.91; CFI=.94; TLI=.93, RMSEA=.077; AIC=342.69. The modification indices suggested that the error terms between ILI1 and ILI5, between ILI 14 and ILI10, between ILI7 and ILI3, and between ILI12 and ILI8 were to be correlated. As these item pairs belong to the same factor theoretically, they were allowed to be correlated and the analysis was repeated. The parameter estimates of before and after correlating the error terms were almost the same. Moreover, the correlation coefficients between the error terms were not so strong ($r = .34$, $r = .34$, $r = .31$, $r = .21$ respectively). The modified model fitted the data much better, with $\chi^2 (80) = 168.16$, $p < .01$; $\chi^2 / df = 2.10$, GFI=.95; CFI=.97; TLI=.96, RMSEA=.055; AIC=248.16.

Then, the theoretical model was compared to an alternative model in which all the 15 items load on a single factor. The analysis showed that alternative model did not fit the data, with $\chi^2 (90) = 703.373$, $p < .001$; $\chi^2 / df = 7.82$, GFI=.78; CFI=.81; TLI=.78, RMSEA=.136; AIC=763.373. Following the modification indices suggestions, the error terms between ILI1 and ILI5, between ILI 14 and ILI10, between ILI7 and ILI3, and between ILI12 and ILI8 were allowed to be correlated, and then the analysis was repeated. The modified model did not fit the data, with $\chi^2 (86) = 400.636$, $p < .01$; $\chi^2 / df = 4.659$, GFI=.87; CFI=.90; TLI=.88, RMSEA=.099; AIC=468.636.

Chi-square difference test was employed to compare the modified theoretical model with the modified alternative model. The analysis showed that the theoretical model had significantly better fit than the alternative model, ($Dc2/Ddf = 58.12$, $p < .001$).

Discriminant Validity

Exploratory factor analyses were employed with the 15 items of ILI and the 16 items of ALQ, with the expectation that these two leadership scales were conceptually different from each other. The preliminary principal-axis factor analysis with varimax rotation showed that 31 items loaded on 7 factors with eigenvalues greater than 1. When examining the statistics, it was observed that none of the ILI items showed loading coefficient greater than .40 with ALQ factors, and vice versa. Then, another principal-axis factor analysis was performed with two-factor solution. As expected, results showed that 15 ILI items loaded on one factor, and 16 ALQ items loaded on another. The factors' eigenvalues, the explained variance by each factor, items' communality values, and the Cronbach's alpha coefficients of each factor are presented in Table 4.

Convergent Validity

There are conceptual similarities between the ILI's subscales and the transformational leadership subscales of LPI. That is, both the transformational leadership and the identity leadership approaches emphasize that leaders shape the group members' perceptions through redefining the group norms and the ideals (Bass & Avolio, 1997; Haslam et al., 2011). Hence, correlation analysis was employed to show the relationship between ILI's subscales and the subscales of LPI. The results indicated that 4 ILI subscales correlated significantly with 5 LPI subscales (Table 5).

Criterion Validity

ILI's criterion validity was examined by three multiple regression analyses, with the expectation that the dimensions of ILI predicts the outcomes related with group processes (leader performance evaluation, collective self-esteem, group identification). The results showed that ILI dimensions explained 51% of the variance of the participants' leader performance evaluation [$F(4, 338) = 89.518, p < .01$]. ILI's dimensions of *leader group prototypicality* ($\beta = .24, SE = .05, p < .01$), *identity advancement* ($\beta = .11, SE = .04, p < .05$), and *identity entrepreneurship* ($\beta = .38, SE = .05, p < .01$) predicted the participants' leader performance evaluation significantly, while identity impresarioship predicted it marginally ($\beta = .09, SE = .04, p = .08$). ILI dimensions explained 27% of the variance of the participants' collective self-esteem [$F(4, 364) = 36.82, p < .01$]. *Group prototypicality* ($\beta = .26, SE = .04, p < .01$), and *identity entrepreneurship* ($\beta = .20, SE = .05, p < .01$) predicted participants' collective self-esteem significantly. ILI dimensions explained 17% of the variance of the participants' group identification [$F(4, 320) = 17.84, p < .01$]. *Group prototypicality* ($\beta = .17, SE = .06, p < .05$), *identity entrepreneurship* ($\beta = .19, SE = .07, p < .05$), and *identity advancement* ($\beta = .20, SE = .05, p < .01$) predicted participants' group identification significantly (Table 6).

Discussion

The purpose of the present research was to study the psychometric properties of the Turkish adaptation of Identity Leadership Inventory (ILI, Steffens et al., 2014). To this end, a survey was conducted among the undergraduate students in İzmir, and the collected data was analyzed to establish the content validity, construct validity, discriminant validity, criterion validity and the reliability of the ILI.

The results indicated that the Turkish version of the ILI has four distinct factors, consistent with the theoretical base of the scale, thus has construct validity. The Turkish form of the scale assesses four theoretically related but distinct constructs, rather than assessing a single factor, providing support for content validity of the scale. It is also shown that the items of ILI and Authentic Leadership Questionnaire loaded on different factors, providing evidence for discriminant validity of the scale. Moreover, the results indicated that all sub-factors of ILI and Leadership Practices Inventory are positively correlated, indicating that Turkish version of ILI has convergent validity. Followers' leader performance evaluation was predicted by all the factors of ILI, while the collective self-esteem of followers was predicted by leader's group prototypicality and identity entrepreneurship. The group identification of the followers was predicted by leader's group prototypicality, identity entrepreneurship and identity advancement. These results suggest that ILI has criterion validity.

In conclusion, Turkish version of ILI is a valid and reliable scale with satisfactory psychometric properties. It seems that the scale, based on a different theoretical approach from the previous leadership accounts, can be confidently used by both academics and practitioners.