



www.turkishstudies.net/social

Turkish Studies - Social Sciences

eISSN: 2667-5617

Research Article / Araştırma Makalesi



INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY
Sponsored by IBU

Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması ve Psikometrik Yönden İncelenmesi

Turkish Adaptation and Psychometric Analysis of The Short Transformational Leadership Scale

Nesrullah Okan* - Yusuf Taha Okan**

Abstract: The importance of leadership skills cannot be denied in the ability of employees in every company or organization, whether small scale or large scale, to work efficiently and peacefully. Especially, the ability to make the expected and required changes in companies and institutions in a timely and effective manner can be considered as a reflection and manifestation of transformational leadership. The purpose of this study is the adaptation of the "Short Transformational Leadership Scale" developed by Berger et al. (2012), which helps to measure the transformational leadership skills of managers in institutions. For scale adaptation, necessary permission was obtained from Harran University Social and Human Sciences Ethics Committee on 09.06.2020. In the adaptation of the scale, the steps in the literature were followed to ensure linguistic equivalence. For construct validity, exploratory factor analysis (EFA) was performed with the data collected from 349 employees and confirmatory factor analysis (CFA) was performed with the data collected from 234 employees. Significant and sufficient results were obtained in both analyzes. For the criterion validity, the Altruistic Leadership scale was used. The relationship between the data collected from 80 employees and the Brief Transformational Leadership Scale and altruistic leadership was examined and the correlation values were found to be $r = .912$ ($p < .001$) and significant. For the reliability of the adapted scale, the Cronbach's alpha value and the discrimination feature of 27% lower and upper slices were examined. As a result of the analysis, the alpha value of short transformational leadership was found to be $\alpha = .970$. The lower and upper slices t-test values were obtained as $t = 65,197$ ($p < .001$). As a result, appropriate analysis results were obtained during the adaptation stages and the compatibility of the Short Transformational Leadership Scale with Turkish culture was confirmed as a result of the analyzes.

Structured Abstract: It should not be ignored that there is a healthy management style in the success of companies and institutions with employees and managers. Therefore, companies or institutions prefer people they think they have the ability to manage. Transformational leadership has important effects especially in adapting to the developing and changing environment and in the ability of companies and institutions to keep up with this change with rapid transformations. In this study, it was aimed to adapt the "Short

* Dr. Öğr. Üyesi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü
Assistant Professor, Fırat University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences
ORCID 0000-0002-9496-6417
nesrokan@gmail.com

** Öğr. Gör., Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Dış Ticaret
Lecturer, Harran University, Vocational School of Social Sciences, Foreign Trade
ORCID 0000-0002-7513-9790
ytokan@harran.edu.tr

Cite as/ Atf: Okan, N. & Okan, Y. T. (2021). Kısa dönüşümcü liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve psikometrik yönden incelenmesi. *Turkish Studies - Social*, 16(2), 687-700.
<https://dx.doi.org/10.47356/TurkishStudies.48329>

Received/Geliş: 11 December/Aralık 2020

Accepted/Kabul: 25 April/Nisan 2021

Checked by plagiarism software

Published/Yayın: 30 April/Nisan 2021

CC BY-NC 4.0

Transformational Leadership Scale", in which transformational leadership can be measured with fewer items, into Turkish. In this context, the concepts thought to be related to transformational leadership are presented under headings.

The transformational leader creates an attractive and realistic strategic vision for the future. This vision they create enables employees to focus on the vision determined in accordance with the goals and objectives determined by the organization, by making use of the stories, symbols and other tools in the lives of employees (McShane, 2005, p.430). Transformational leaders make an effort to inspire their employees to have a duty and to direct and direct them to a dream or vision (Eren, 2012: 440). This style of leadership can be successfully applied to bring about radical changes in organizations and societies (Özkalp & Kirel, 2018: 328). In the context of this information, it was thought that it is necessary to adapt a scale in which employees and managers can express their transformational leadership skills with a small number of items. The aim of this study is to adapt the Short Transformational Leadership Scale to Turkish by following the necessary procedures.

This research is a scale adaptation study carried out with the descriptive scanning pattern of quantitative research in order to determine various psychometric aspects of the Short Transformational Leadership Scale. In descriptive research, the aim is to define the phenomenon studied clearly. Similarly, studies such as skill tests and attitude tests that are developed or adapted are also included in the descriptive research group.

The sample of the research consists of individuals working in various institutions in 2020. Data were collected three times within the scope of the research. Data were collected from the first group for exploratory factor analysis (EFA), from the second group for confirmatory factor analysis (CFA), and from the third group for criterion validity. For the Exploratory Factor Analysis (EFA), data from a total of 349 participants, 117 (33.5%) female and 232 (66.5%) male employees, were included in the analyzes. For the Confirmatory Factor Analysis (CFA), the data of a total of 234 participants, 84 (35.9%) female and 150 (64.1%) male, were analyzed. For the criterion validity of the scale, the data of 80 participants, 35 (43.8%) female and 45 (56.2%) male, were used in the analyzes.

SPSS for Windows 22.0 and AMOS 20.0 package programs were used to analyze the data applied to and obtained from the employees. First, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis were performed for the scale. In addition, Cronbach Alpha internal consistency coefficients of the scale were also examined. Altruistic leadership scale was used for criterion validity for the adapted scale. The statistical tools required for all these analyzes were used by the researchers.

Confirmatory factor analysis was also performed along with the exploratory factor analysis within the scope of the construct validity of the adapted scale. In the first stage, an exploratory factor analysis was made and the results were discovered. As a result of the exploratory factor analysis, it was concluded that the Short Transformational Leadership Scale explained 83,316% of the variance as one dimension. This result is considered to be a very high value for studies in social sciences.

As a result of the operations performed, it is seen that the scale has a single factor structure and the items in this scale have high load values. The load values of the scale vary between (930-, 875). The total score obtained from the scale gives the transformational leadership score related to the individual's manager.

The one-dimensional and 8-item structure of the Short Transformational Leadership Scale was analyzed by CFA. It is seen that the goodness of fit values obtained as a result of these analyzes are among the acceptable values ($\chi^2 / df = 2.517$; $p < .001$; RMSEA = 0.066; RMR = 0.009; NFI = 0.987; CFI = 0.992; GFI = 0.969; IFI = 0.992).

As a result, it can be said that the Short Transformational Leadership Scale, which is adapted based on the results of EFA, CFA and Altruistic Leadership Scale used in validity and the internal consistency coefficient used in reliability and the t-test results of 27%, is a valid and reliable scale. Thus, this valuable Short Transformational Leadership Scale, which can be applied to employees, has been added to the science literature.

Keywords: Management sciences, transformational leadership, adaptation, validity, reliability

Öz: Gerek küçük ölçekli ve gerekse de büyük ölçekli olsun, her şirket ya da kuruluştaki çalışanların verimli ve huzurlu bir şekilde çalışabilmelerinde liderlik becerilerinin önemi inkâr edilemez. Özellikle, şirket ve kurumlarda beklenen ve gereken değişiklikleri zamanında ve etkili bir şekilde yapabilme becerisi ise, dönüşümcü liderliğin bir yansıması ve tezahürü olarak düşünülebilir. Kurumlardaki yöneticilerin dönüşümcü liderlik becerilerini ölçmeye yardımcı olan Berger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen “Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeği” nin Türkçeye uyarlanması bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Ölçek uyarlaması için, Harran Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’ndan 09.06.2020 tarihinde gerekli izin alınmıştır. Ölçeğin uyarlanmasında öncelikle dilsel eşdeğerliliğin sağlanması için literatürdeki basamaklar takip edilerek gerekli işlemler yapılmıştır. Yapı geçerliliği için 349 çalışandan toplanan veriler ile açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve 234 çalışandan toplanan veriler ile de doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Her iki analizde de anlamlı ve yeterli düzeyde sonuçlar elde edilmiştir. Ölçüt geçerliliği için de Alturistik Liderlik ölçeği kullanılmıştır. 80 çalışandan toplanan veriler ile Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeği ile alturistik liderlik arasındaki ilişkiye bakılmış ve korelasyon değerleri $r=,765$ ($p<,001$) düzeyinde ve anlamlı çıkmıştır. Uyarlama yapılan ölçeğin güvenilirliği için Cronbach alfa değerine ve %27’lik alt ve üst dilimlerin ayrıcalık özelliğine bakılmıştır. Analiz sonucunda kısa dönüşümcü liderlik alfa değeri $\alpha=,970$ olarak bulunmuştur. Alt üst dilimler t-testi değerleri ise $t=65,197$ ($p<,001$) olarak elde edilmiştir. Sonuç olarak uyarlama aşamalarında uygun analiz sonuçları elde edilmiş ve Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeğinin Türk kültürüne uygunluğu analizler neticesinde doğrulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yönetim bilimleri, dönüşümcü liderlik, uyarlama, geçerlik, güvenilirlik

Giriş

Çalışan ve yöneticilerin olduğu şirket ve kurumların başarılarında hiç şüphesiz sağlıklı bir yönetme biçiminin olduğu göz ardı edilmemesi gereken bir husustur. Bu yüzden de şirket ya da kurumlar yönetebilme becerisine sahip olduklarını düşündükleri kişileri tercih etmektedirler. Özellikle gelişen ve değişen ortama uyum sağlamak ve hızlı dönüşümlerle, şirket ve kurumların bu değişime ayak uydurabilmesinde dönüşümcü liderliğin oneli etkileri bulunmaktadır. Bu çalışmada da dönüşümcü liderliğin daha az madde ile ölçülebildiği “Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeği” nin Türkçe’ye uyarlanması amaçlanmıştır. Bu kapsamda dönüşümcü liderlikle ilişkili olduğu düşünülen kavramlar başlıklar halinde sunulmuştur. Şunu da ifade etmek gerekir ki, dönüşümcü liderliğin alanyazındaki tanımlamalarına bakıldığında farklı tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Bunun birçok faktörü olmakla birlikte, dönüşümcü liderlik kavramını çalışan araştırmacıların bu kavrama ilişkin değişik boyutlarını ele almaları temel sebep olarak ifade edilebilir. Bu durum dönüşümcü liderlik için tek bir tanım yapmayı zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla dönüşümcü liderlik kavramını tanımlamadan önce, kavramı daha doğru bir şekilde anlamayı kolaylaştıran ilişkili kavramları ele almakta yarar olduğu düşünülmektedir.

Liderlik Kavramı

Literatürü incelediğimizde liderlikle ilgili farklı yazarlar tarafından yapılmış pek çok tanıma rastlanmaktadır. Bu yazarlar liderlik tanımlarını daha çok kendi kişisel ve değer atfettikleri olgulara göre tanımlamışlardır (Özkalp & Kırel, 2018: 308). Günlük hayatta her ne kadar liderlik ve lider kavramı kullanılsa da bu kavramı belirli sınırlar dahilinde tanımlamak o kadar da kolay değildir (Yukl, 2013: 7). Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir. Liderlik, belirli şartlar altında, belirli kişiler ya da grupların hedeflerini icra etmek amacıyla, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve onları isteği doğrultusunda harekete geçirmesi olarak ifade edilmektedir. Liderlik, liderin yaptığı şeylerle alakalı bir süreçtir. Lider kavramında ise başkalarını belirlenmiş olan bir amaç doğrultusunda harekete sevk etme, onları etkileme ve ilham verme, o kişilerin kendisini isteyerek izlemelerini sağlama vardır (Koçel, 2018: 585). Liderlik, bir insan topluluğunu belirlenmiş amaçlar etrafında bir araya getirebilme ve bu amaçları icra etmek amacıyla bu insan topluluğunu harekete geçirme kabiliyet ve bilgisi olarak ifade edilmektedir (Eren, 2012: 415). Liderlik, bir insan grubunu belirlenmiş hedefler etrafında bir araya getirebilme ve belirlenmiş olan bu amaçları yerine getirebilmek için onları harekete geçirme yönlü yeterli

kabiliyet, tecrübe ve niteliğe sahip olmakla alakalı özelliklerin tümüdür (Erkutlu, 2014: 2). İnsanoğlunun sosyal bir varlık olması nedeniyle belirli bir grup içerisinde yaşama zorunluluğu vardır. Yaşayan her grubun da belirli amaç ve hedefleri vardır. İnsanlar bu hedef ve amaçları gerçekleştirecek kabiliyet ve yeteneklerle donatılmış bir öndere ihtiyaç duymaktadırlar. Liderlik tanımlamalarına da baktığımızda ana tema, bir şahsın başkalarını etkileyebilme felsefesine dayanmaktadır.

Liderliğin Önemi

Liderlik kavramının varlığı insanlık tarihi kadar geçmişe dayanmakla birlikte, bireylerin kendi başlarına elde edemeyeceği arzu ve isteklerini elde etmek, belirlediği amaç ve hedeflere ulaşabilmek adına birtakım gruplara ihtiyaç duymaktadır. İhtiyaç duyduğu bu gruplar aynı zamanda bireyin güven duyacağı bir yapıda olmalı, güven ihtiyacı duyan bireyler bir araya gelerek gruplar oluşturmaya çalışırlar. Böyle durumlarda liderlik olgusu kaçınılmaz bir durum haline gelir. Grup kendisini harekete geçirici ve hedeflere ulaştıracak bir lidere ihtiyaç duyar. Lidere gerek duyulması dört faktöre dayanmaktadır. Bunlar;

- Örgütte tasarım eksikliği,
- Örgütlerin içsel dinamiği
- Değişen çevresel durumlar
- İnsan üyeliğinin doğal yapısı (Arıkan vd. 2001: 288)

Örgütlerde liderler, belirli bir grupta yer alan bireylerin motivasyonunun sağlanması ve yeterlilik durumlarının üzerinde etkin olma kabiliyet ve sanatıdır. Buna istinaden liderlikte üç özellik ön plana çıkmaktadır. Bunlar; değişime odaklanmak, amaçlara ulaşmak ve bireyler üzerinde etkili olma kabiliyetidir. Etkili olan lider, kişi, grup veya örgütün belirlediği amaçların gerçekleştirilmesine odaklanır. Lider örgütteki bireylerin gereksinimlerinden etkilenir, bu gereksinimleri gerçekleştirecek bir yol belirler, hemen ardından örgütteki bireylerin dikkatini üzerine çekerek, enerjilerini kendi belirlediği noktada toplar. Böylece lider onların istediği rotaya yönelmelerini sağlar. Burada değindiğimiz durumlar, lider ile örgüt üyelerinin karşılıklı etkileşimini gerektirmektedir (Keklik, 2012: 75).

Neredeyse insanoğlunun varlığı kadar geçmişe dayanan liderlik kavramının bazı temel özelliklerinin olduğu söylenmiştir. Bu özellikler şu şekildedir;

- Lider, doğuştan liderdir, sonradan lider olunmaz.
- Lider, diğer insanlarda olmayan özelliklere ve bireysel niteliklere sahiptir.
- Liderler, karizmatiktir (Şahin & Temizel, 2007: 183).

Örgütler için lider büyük bir öneme sahiptir. Bu önemliliğin üç temel sebebi vardır: ilki örgütün etkin olması liderin sorumluluğundadır. İkincisi, lider çalışanlara yönelik güven ve amaç belirler. Üçüncüsü ise, liderler örgütün sağlığıyla alakalıdır. Örgütün sağlığı, güvenilir olması liderin elindedir (Bennis, 2001: 18). Liderlik özellikle dünyadaki globalleşme ve teknolojik değişimler sonucu her zamankinden daha fazla önem arz etmekte ve gruplar liderlere her zamankinden daha fazla gereksinim duymaktadır. Son yıllarda özellikle popüler hale gelen ve çok kullanılan liderlik yaklaşımlardan biri de Transformasyonel (Dönüşümcü) liderliktir.

Transformasyonel (Dönüşümcü) Liderlik

İlk olarak 1973 yılında Dawston'un "isyan liderliği" adlı çalışmasında dönüşümcü liderlik kavramı kullanılmıştır (Keklik, 2012: 78). Dönüşümcü liderlik kavramına 1978 yılında "Liderlik" adlı kitabında yer veren ünlü siyaset bilimci James MacGregor Burns tarafından literatüre kazandırılmıştır. Daha sonra ise Dönüşümcü liderlik teorisi olarak Bernard M. Bass ve arkadaşları

tarafından geliştirilmiştir (Akbolat vd. 2013: 36). Dönüşümcü liderliğe göre, lider izleyicilerinin değer yargılarını, gereksinim duyduğu ihtiyaçlarını ve inançlarını değiştiren kişidir. Dönüşümcü lider, organizasyonlarda, değişim ve yenilenmeyi sağlayarak izleyicilerini üstün performans elde etmeye ulaştıran kişidir (Koçel, 2018: 610). Dönüşümcü lider, geleceğe yönelik çekici ve gerçekçi bir stratejik vizyon oluşturur. Oluşturdukları bu vizyonu, çalışan bireylerin hayatlarındaki hikayelerden, sembollerden ve diğer araçlardan faydalanarak, çalışanların örgüt tarafından belirlenen amaç ve hedeflere uygun olacak şekilde belirlenen vizyona odaklanmalarını sağlar (McShane, 2005. S.430). Dönüşümcü liderler çalışanlarına bir vazifenin olduğunu ilham ettirmek ve bir düş ya da vizyona yönlendirmek için bir çaba harcarlar (Eren, 2012: 440). Bu liderlik tarzı örgütler ve toplumlarda köklü değişimlerin meydana getirilmesinde başarılı bir şekilde uygulanabilir (Özkalp & Kirel, 2018: 328).

Dönüşümcü liderlerin sahip oldukları bazı özellikler şu şekildedir:

- Dönüşümcü liderler cesurdur,
- Hayatları boyunca ders alan ve öğrenen bireylerdir,
- Bu liderler kendilerini değişim unsuru olarak tanımlarlar,
- Kavramsal becerilerini iyi bir şekilde kullanırlar,
- İnsanlara genelde inanırlar,
- Grup üyelerine yönelik, özdeşleşme ve içselleştirme güçlerini yüksek bir düzeyde uygulayabilmektedirler,
- Vizyon belirleyebilirler,
- Bu liderler, inandıkları değerler tarafından yönlendirilirler,
- Kolay kolay pes etmeyen transformasyonel liderler karmaşık ve belirsizliğin varlığı durumunda mücadele edebilirler (Aykut, 2000, s.33).

Tüm bu özellikler ile birlikte dönüşümcü liderlik kavramı bağlamında bazı ölçeklerin geliştirildiği alan yazında görülmektedir (Alimo-Metcalfe & Alban-Metcalfe, 2005; Carless vd., 2000; Conger ve Kanungo, 1994; Rafferty ve Griffin, 2004). Dönüşümcü liderlikle ilgili en iyi bilinen ölçeklerden biri, Bass (1985) ve Bass ve Avolio (1997) tarafından önerilen, uluslararası alanda geçerli bir liderlik ölçütü olarak tanınan ve birçok dile çevrilen Çokfaktörlü Liderlik Ölçeği'dir. Çeşitli meta-analizler, sürekli olarak yapılan farklı analizler ile dönüşümcü liderliğin geçerlik ve güvenilirlik kriterlerine ilişkin kanıtlar elde edilmiştir (Dumdum, Lowe ve Avolio, 2002; Fuller, Patterson, Hester ve Stringer, 1996). Dönüşümcü liderlik davranışı, artan çalışan memnuniyeti (Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter, 1990) ve iş tatmini (Nemanicha ve Keller, 2007), örgütsel bağlılık (Bycio, Hackett ve Allen, 1995) ile deneysel olarak ilişkilendirilmiştir. Aynı zamanda örgütsel vatandaşlık (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000), genel çalışan performansı (Yammarino, Spangler ve Bass, 1993), organizasyonel (Bass ve Avolio, 1994), birim performansı (Bass, Avolio, Jung ve Berson, 2003) ve organizasyonel etkililik (Lowe ve diğerleri, 1996). Geniş bir perspektiften bakıldığında dönüşümcü liderliği ölçmenin önemi açıkça görülmektedir. İşletmelerin artan dinamik, belirsizlik ve kısa yaşam döngüsü, aynı zamanda, hızlı bir ilk izlenim ve geçerli bir genel bakış sağlayan kısa vadeli ve tekrarlanan değerlendirme daha iyi yönetilme ihtiyacını da doğurmaktadır. Bu ise dönüşümcü liderlik hakkında daha derin, ayrıntılı ve geçerli bir kavrayış elde etme gerekliliğini doğurur (Quijano, Navarro, Yepes, Berger ve Romeo, 2008; Shamir, House ve Arthur, 1993; Yukl, 1998).

Dönüşümcü liderlik becerilerine sahip yöneticilerin şirket ve kurumlar için olumlu ve önemli işlevleri olduğu literatür incelendiğinde görülmektedir. Bu yüzden de kurum ve şirketlerdeki yöneticilerin dönüşümcü liderlik becerilerinin çalışanlar gözünden değerlendirilmesi

önemli bir noktadır. Dolayısıyla çalışanların, yöneticilerinin sahip oldukları dönüşümcü liderlik becerilerini az sayıda madde ile ifade edebildikleri bir ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmasının gerekli olduğu düşünülmüştür. Bu bağlamda gerekli prosedürler yerine getirilmek suretiyle Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

Yöntem

Bu araştırmanın amacı, Berger ve arkadaşları (2012) tarafından çalışanların yöneticileri ile ilgili düşüncelerini belirlemek amacıyla geliştirilen “Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeğini” Türkçe'ye uyarlamaktır. Dolayısıyla bu çalışma bir ölçek uyarlama çalışmasıdır. Bu bölüm altında bu ölçeğin Türkçe'ye uyarlama sürecine ilişkin bilgiler verilmektedir. Ayrıca Ölçek uyarlaması için, Harran Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan 09.06.2020 tarihinde gerekli izin alınmıştır.

Araştırmanın Deseni

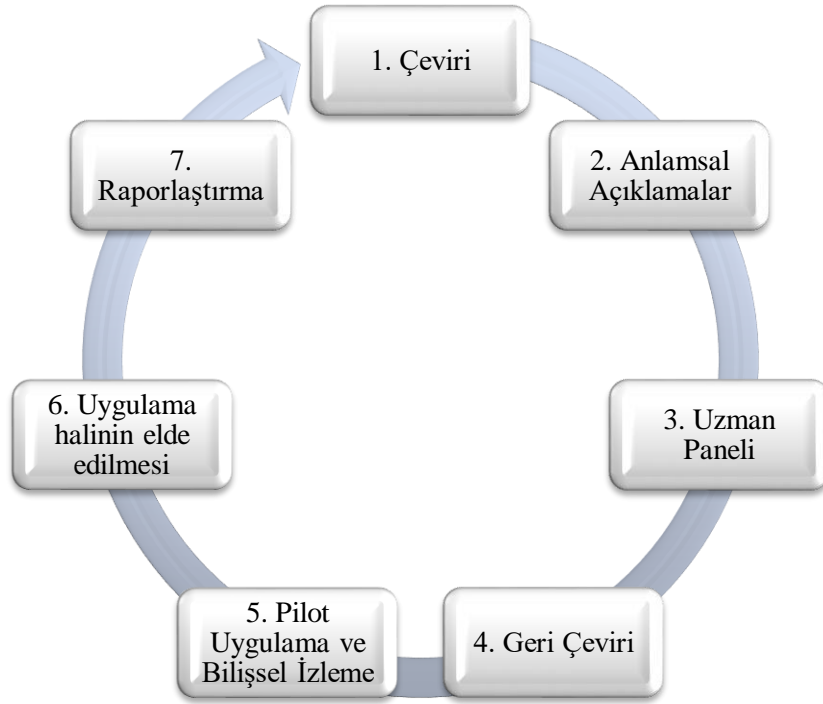
Bu araştırma, Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeği'nin çeşitli psikometrik yönlerini tespit etmek amacıyla nicel araştırmanın betimsel tarama deseniyle gerçekleştirilen bir ölçek uyarlama çalışmasıdır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanabilmesi için, ölçek sahibiyle iletişime geçilmiş ve gerekli izinler alınmıştır. Betimsel araştırmalarda gaye, çalışılan olgunun net bir şekilde tanımlanmasıdır. Aynı şekilde geliştirilen ya da uyarlanan yetenek testleri ve tutum testleri gibi araştırmalar da betimsel araştırma grubuna girmektedir (Büyüköztürk vd., 2019).

Örneklem Grubu

Araştırmanın örneklemini 2020 yılı içerisinde çeşitli kurumlarda çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında üç defa veri toplanmıştır. İlk gruptan açımlayıcı faktör analizi (AFA) için, ikinci gruptan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için ve üçüncü gruptan ise ölçüt geçerliği için veri toplanmıştır. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) için, 117 (%33,5) kadın ve 232 (%66,5) erkek çalışan olmak üzere toplamda 349 katılımcının verileri analizlere dahil edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) için, 84'ü (%35,9) kadın 150'si (%64,1) erkek olmak üzere toplam 234 katılımcının verileri analize tabi tutulmuştur. Ölçeğin ölçüt geçerliği için, 35 (%43,8) kadın ve 45 (%56,2) erkek olmak üzere 80 katılımcının verileri analizlerde kullanılmıştır.

Uyarlama Çalışması

Çapık vd. (2018); Brislin vd. (1973) ile Cha vd. (2007) uyarlama aşamalarını genel olarak Şekil 1'deki basamaklar çerçevesinde ele almışlardır.



Şekil 1. Uyarlama Basamakları

Şekil 1'deki basamaklar çerçevesinde; öncelikle İngilizce dil becerisi yüksek ve birbirleriyle irtibatı olmayan beş uzman tarafından ölçeğin Türkçe'ye çevirisi yapılmıştır. Yapılan bu çeviriler iki uzman tarafından birçok boyutuyla değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede, özellikle dil yapısı, kültüre uygunluk ve anlaşılabilirlik gibi durumlar üzerinde durulmuştur. Uzmanlar ölçek maddelerinde kullanılan bazı kelimelerin birebir tercüme edilmesinden ziyade, maddenin orijinalliğini bozmadan kültüre uygun bazı kelimelerin tercih edilmesinin daha doğru olacağını belirtmişlerdir. Bu öneriler de dikkate alınarak ölçeğin Türkçe taslak formu meydana getirilmiştir. Akabinde Türkçe maddeler alanında uzman iki çeviri uzmanı tarafından orijinal diline çevrilmiştir. Her iki dile de çevrilmiş olan maddeler değerlendirilmiş ve uzmanların da onayıyla nihai maddeler üzerinde fikir birliğine varılmıştır. Daha sonra hem alana hâkim hem de İngilizce diline hâkim iki uzmanın görüşlerine başvurulmuş akademik ve dilsel yönden inceleme yapmaları istenmiştir. Uzmanlar yapılan çeviride kullanılan dilin hem ölçeğin orijinalliğine bağlı kalınarak yapıldığını hem de Türk kültürüne uygun bir şekilde yerine getirildiğini ifade etmişlerdir. Bunun neticesinde ölçeğe son hali verilmiştir. Bundan sonraki aşamada 28 lisans öğrencisine maddelerin anlaşılabilirliğine yönelik pilot uygulama yapılmıştır. Katılımcılardan her bir maddeyi yüksek sesle okumaları ve her bir madde ile ilgili kısa birer açıklama yapmaları istenmiştir. Pilot uygulamada katılımcılar maddelerin anlaşılır olduğunu belirttiklerinden, ana uygulama için maddeler belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması için veri toplama aracı olarak ölçeğin Türkçe'ye çevrilmiş formu ve ölçeğin ölçüt geçerliği için Çakmak, Biçer ve Uğurluoğlu (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Alturistik Liderlik Ölçeği kullanılmıştır.

Alturistik Liderlik Ölçeği

Zheltoukhova (2016) tarafından geliştirilen Alturistik Liderlik Ölçeği, Çakmak, Biçer ve Uğurluoğlu (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek tek boyut ve 8 maddeden meydana

gelmektedir. Ölçeğin geçerlik çalışması için açımlayıcı faktör analizi ile birlikte doğrulayıcı faktör analizi de kullanılmıştır. Tek faktörlü bir ölçek elde edilmiş ve bu tek faktörlü yapıya ölçeği açıkladığı toplam varyans oranı %66 olarak bulunmuştur. Bu oran sosyal bilimler için kabul edilebilir değerler arasında yer almaktadır. Ölçek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında; uyum iyilik değerlerinin iyi olduğu görülmektedir ($\chi^2/sd= 2,027$; $p<0,001$; $RMSEA=0,069$; $GFI=0,967$; $AGFI=0,922$; $CFI=0,987$; $NFI= 0,975$; $TLI=0,976$ ve $IFI=0,987$). Tüm bu değerler ölçeğin Türkçe'ye başarılı bir şekilde uyarlandığını göstermektedir.

İstatistik Araçları

Çalışanlara uygulanan ve çalışanlardan elde edilen verilerin analiz edilmesi için SPSS for Windows 22.0 ve AMOS 20.0 paket programları kullanılmıştır. Ölçek için öncelikle açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ayrıca ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayıları da incelenmiştir. Uyarlanan ölçek için Alturistik liderlik ölçeği ölçüt geçerliği için kullanılmıştır. Tüm bu analizler için gerekli olan istatistik araçları araştırmacılar tarafından kullanılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamında uyarlanan Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeği'nin uyarlama süreci ele alınmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması için yapılan işlemler ve istatistik bilgileri belli bir düzen içerisinde sunulmuştur.

Geçerlilik

Bir ölçek uyarlanırken geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması o ölçeği güvenilir bir duruma getirdiği gibi, bilimsel bir perspektiften bakmaya da yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda uyarlanan ölçeğe ilişkin geçerlik sonuçları bu başlık altında sunulmuştur.

Yapı Geçerliliği

Uyarlanan ölçeğin yapı geçerliliği kapsamında açımlayıcı faktör analizi ile birlikte doğrulayıcı faktör analizi de yapılmıştır. İlk etapta açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve sonuçları bulgulaştırılmıştır.

Tablo 1: AFA Sonucunda Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeğine İlişkin Açıklanan Varyans

Faktör	Açıklanan Varyans
Dönüşümcü Liderlik	%83,316

Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeğinin tek boyut olarak varyansın %83,316'sını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç sosyal bilimlerde yapılan çalışmalar için oldukça yüksek bir değer olarak kabul edilmektedir. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyükköztürk (2012) açıklanan toplam varyans için %40 ile %60 arasında bir değer olmasının yeterli olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 2: KMO ve Bartlett's Testi Değerleri

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği	
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-kare Değeri
	Serbestlik Derecesi
	P

Tablo 2 incelendiğinde, açımlayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen KMO değerinin .955 olduğu görülmektedir. KMO değeri 1'e ne kadar çok yaklaşırsa o kadar iyi kabul edilmektedir.

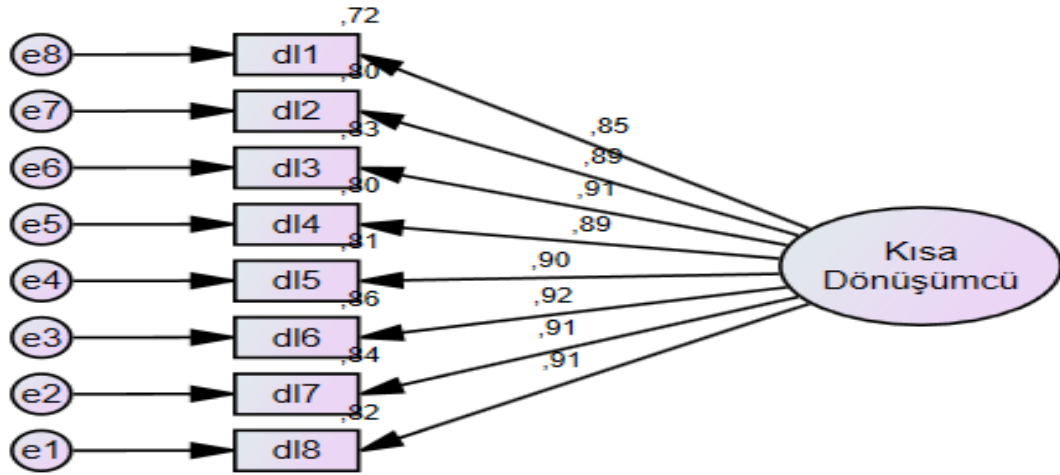
Tavşancıl (2010) 0,90 ve üstü değer mükemmel, 0,80 ve üstü değer çok iyi, 0,70 ve 0,60'ların vasat ve 0,50 ve altının ise kabul edilemez değerler olduğunu söylemişlerdir. Bu sonuçlara göre elde edilen KMO değerinin mükemmel olduğu anlaşılmaktadır. Aynı zamanda Barlett's testine de bakılmış ve buna göre; kay kare değeri $X^2=3471,678$ ($p<.001$) olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla elde edilen bu değerlerin yeterli düzeyde anlamlı olduğu ve araştırma kapsamında elde edilen verilerin çok değişkenli ve normal bir dağılım gösterdikleri görülmektedir.

Tablo 3: Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Maddelerinin Yük Değerleri

Maddeler	Madde Yük Değerleri
dl6	,930
dl3	,923
dl7	,922
dl8	,920
dl5	,914
dl2	,909
dl4	,909
dl1	,875

Yapılan işlemler neticesinde ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğu ve bu ölçekte yer alan maddelerin yüksek yük değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Ölçeğin yük değerlerinin ,930- ,875 arasında değişmektedir. Ölçekten elde edilen toplam puan bireyin yöneticisi ile ilgili dönüşümcü liderlik puanını vermektedir.

Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla daha sonra doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA'ya ilişkin bulgular aşağıda sunulmuştur.



Şekil 2: Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeği'ne İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı

Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeği'nin tek boyutlu ve 8 maddeli yapısı DFA ile analize tabi tutulmuştur. BU analizler neticesinde elde edilen uyum iyilik değerlerinin kabul edilebilir değerler arasında olduğu görülmektedir ($X^2/sd=2,517$; $p<.001$; RMSEA=0.066; RMR=0.009; NFI=0.987;

CFI=0.992; GFI=0.969; IFI=0.992). Schermelleh-Engel vd. (2003)'in kabul ettikleri değerler dikkate alınarak, bu çalışmadan elde edilen uyum iyilik değerleri tablolaştırılarak sunulmuştur.

Tablo 4: Standart Uyum İyiliği Ölçütleri ve Araştırma Sonuçlarının Karşılaştırılması

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırmada Elde Edilen Uyum Değerleri
X²/df	0≤X ² /df≤2	2≤X ² /df≤3	2.517
RMSEA	0≤RMSEA≤0.05	0.05≤RMSEA≤0.08	0.066
SRMR	0≤SRMR≤0.05	0.05≤SRMR≤0.10	0.009
NFI	0.95≤NFI≤1.00	0.90≤NFI≤0.95	0.987
CFI	0.95≤CFI≤1.00	0.90≤CFI≤0.95	0.992
GFI	0.90≤GFI≤1.00	0.85≤GFI≤0.90	0.969
IFI	0.90≤IFI≤1.00	0.85≤IFI≤0.90	0.992

Ölçeğe İlişkin Ölçüt Geçerliliği

Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeği'nin ölçüt geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla Alturistik Liderlik Ölçeği toplamda 80 çalışana uygulanmıştır. Alturistik Ölçeğinin kullanıma sebebi ise dönüşümcü liderlik ölçeğinin yine bir Alturistik Liderlik Ölçeği ile en iyi ölçüt geçerliliği sağlana bilineceğidir. Kısa Dönüşümcü Liderlik ile Alturistik Liderlik Ölçeği arasındaki ilişkiye ait veriler alttaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 5: Dönüşümcü Liderlik ve Alturistik Liderlik Ölçeği Puanları Arasındaki İlişki

Değişkenler	1	2
1.K. Dönüşümcü Liderlik	1,00	,765**
2. Alturistik Liderlik	,765**	1,00

**P<,001

Yapılan analizler neticesinde, kısa dönüşümcü liderlik ölçeği ile alturistik liderlik arasında pozitif yönlü ve yüksek bir yük değeri elde edilmiştir ($r=,765$; $p<,001$). Bu kadar yüksek bir yük değerinin çıkmış olması, bireylerin dönüşümcü liderlik ile alturistik liderlikten anladıkları durumların benzer olması olabilir.

Güvenirlilik

Ölçek güvenirliliğini hesaplamak için Cronbach Alpha (α) iç tutarlılık katsayılarına ve %27'lik alt ve üst puanları arasındaki farka bakılmıştır. Bunlara ilişkin bulgular bu başlık altında sunulmuştur.

Tablo 6: Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeği İç Tutarlılık Katsayısı

Ölçek	Cronbach's Alpha Değeri
Kısa Dönüşümcü Liderlik	,971

Tabloya bakıldığında, kısa dönüşümcü liderlik ölçeği için iç tutarlılık katsayısı Cronbach's Alpha değeri $\alpha=,971$ olarak elde edilmiştir. Sosyal Bilimlerde genel olarak kabul edilen alfa değeri 0,70 ve üstü olmasıdır (Büyüköztürk, 2010). Bu durum Türkçe'ye uyarlanmış Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeğinin güvenilirlik noktasında iyi bir değere sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 7: Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Puanının %27'lik Alt ve Üst Gruplara İlişkin T-Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	X	Ss	Sh _x	T	P
Dönüşümcü	Üst	90	38,422	1,786	,188		
Liderlik	Alt	90	13,276	2,997	,371	65,197	,000

p<,001

Kısa dönüşümcü liderlik ölçeğinin üst ve alt gruplar arasındaki farkı belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucuna göre; alt ve üst gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (t= 65,197; p<,000). Böyle bir sonuç, ölçek maddelerinin üst ve alt gruplardaki bireyleri ayırt etmede başarılı olduğu söylenebilir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın asıl amacı olan Berger vd. (2012) tarafından geliştirilmiş Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeğinin Türkçeye kazandırılması için, uyarlama basamaklarına uyularak Türkçeye çevrilmiştir. Çeviri sürecinin çift yönlü olmasına dikkat edilmiş ve bu suretle alanın uzmanlarınca maddelerin değerlendirilmesi sağlanmıştır. Yapılan bir uyarlama çalışmasında dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan birisi, özellikle ölçeğin uyarlanacağı kültüre hâkim uzmanlar tarafından maddelerin incelenmesidir. Bundan dolayı da ölçek uyarlama çalışması yapılırken, orijinal maddelerin uyarlama yapılırken anlamlarına sadık kalınmasının, özellikle kavramlar arasında uyum olmasının ve hedeflenen grup için uygun olmasının önemli olduğu belirtilmektedir (Borsa vd. 2013). Bu yüzden Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeği'nin (KDLÖ) Türkçeye uyarlanması yapılırken bu hususların göz önünde bulundurulmasına riayet edilmiştir.

Türkçeye çevirisi yapılan maddeler için ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla farklı örneklemeler üzerinden AFA ve DFA yapılmıştır. AFA'dan elde edilen açıklanan varyans (%83,316), veri yeterliliği ve dağılımına yönelik KMO (,955) ve Barlet's test sonuçları ($X^2=3471,678$; p<,001) ve maddelerin yük değerleri (,930 ile ,870) yüksek düzeyde çıkmıştır. Berger ve arkadaşları (2012) yaptığı çalışmada açıklanan varyans %73,4 ile %65,5 aralıklarında farklı örneklemeler bağlamında bulunmuş ve KMO değeri ,88 ile ,84 aralıklarında bulunmuştur.

Bu çalışmada DFA'dan elde edilen uyum indeksleri ise iyi ve kabul edilebilir düzeydedir ($X^2/sd=2,517$; p<,001; RMSEA=0.066; RMR=0.009; NFI=0.987; CFI=0.992; GFI=0.969; IFI=0.992). Sonuç olarak bu çalışmada Türkçe uyarlama çalışması yapılan 8 maddelik Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeğinin AFA ve DFA sonuçlarına göre ölçeğin yapı geçerliliği sağlanmıştır.

Ölçüt geçerliliği için ise alturistik liderlik ölçeği kullanılmıştır. 80 kişiden elde edilen verilere göre alturistik liderlik ile Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçekleri arasındaki ilişki anlamlı çıkmıştır. Dolayısıyla alturistik liderlik ile dönüşümcü liderlik arasında elde edilen ilişki sonucunda Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeğinin Türkçe versiyonunda ölçüt geçerliliği sağlanmıştır.

Uyarlanan Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeğinin güvenilirliği için iç tutarlılık katsayısına ve %27'lik alt-üst gruplara yönelik farka bakılmıştır. Tek boyutlu olan ölçeğin alfa değeri $\alpha =,971$ şeklinde mükemmel düzeyde çıkmıştır. %27'lik dilimlerin t-testi de anlamlı (t= 65,197; p<,001) çıkmıştır. Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeği'nin ilk halinde Berger vd. (2012) tarafından yapılan analizlerde iç tutarlılık katsayısı $\alpha =,95$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç orijinal ölçeğin ulaştığı sonuçlar ile benzer bir sonuç elde edildiğini göstermektedir.

Sonuç olarak geçerlilikte kullanılan AFA, DFA ve Alturistik Liderlik Ölçeği sonuçlarına ve güvenilirlikte kullanılan iç tutarlılık katsayısı ve %27'lik dilimler t-testi sonuçlarına dayanılarak adaptasyonu sağlanan Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir. Böylece çalışanlara uygulanabilecek bu değerli Kısa Dönüşümcü Liderlik Ölçeği bilim literatürüne kazandırılmıştır.

Sınırlılıklar ve Öneriler

Bu araştırmada araştırmacılar her ne kadar azami gayreti göstermiş olsalar da bazı sınırlılıkların olduğunu belirtmek gerekir. Araştırma sadece çeşitli kurumlarda çalışan katılımcılarla sınırlı olduğundan, farklı kurum ve şirketlerde çalışanlara ulaşmak ciddi bir emek gerektirdiğinden buralara ulaşamamıştır. Ayrıca veriler online olarak toplandığından, yüz yüze veri toplanarak bir karşılaştırmanın yapılması araştırma sonuçlarını karşılaştırmak açısından yararlı olacaktır.

Kaynakça

- Akbolat, M., Işık O. & Yılmaz, A. (2013). Dönüşümcü liderlik davranışının motivasyon ve duygusal bağlılığa etkisi. *International Journal of Economic and Administrative Studies* 6(1), 35-50.
- Alimo-Metcalfe, B. & Alban-Metcalfe, J. (2005). The crucial role of leadership in meeting the challenges of change. *VISIO!- The Journal of Business Perspective*, 9, 27–39. <http://dx.doi.org/10.1177/097226290500900205>
- Andrew, J. (2020.07.20). *What is visionary leadership?* (2017). <https://bizfluent.com/info-8721665-visionary-leadership.html>
- Arıkan, S. (2001). *Liderlik, Yönetim ve Organizasyon*. Ed. Salih Güney, Nobel Yayınları.
- Ayıkut, B. (2020.07.20), Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik kavramı, gelişimi ve dönüşümsel liderliğin yönetim ve organizasyon içerisindeki rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 11(36), 33-50.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership beyond expectations*. Free Press
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1997). *Full range leadership development: manual for the multifactor leadership questionnaire*. Mindgarden.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I. & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88, 207–218. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Bennis, W. (2001). *Bir lider olabileme*. Çev. Utku Teksöz, 2.Baskı, Sistem Yayınları.
- Berger, R., Romeo, M., Guardia, J., Yepes, M. & Soria, M. A. (2012). Psychometric Properties of the Spanish Human System Audit Short-Scale of Transformational Leadership, *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 367-376.
- Borsa, J. C., Damásio, B. F. & Bandeira, D. R. (2012). CrossCultural adaptation and validation of psychological instruments: Some considerations. *Paidéia*, 22(53), 423–432.
- Brislin, R., W., Lonner, W., J. & R.M. Thorndike, R., M. (1973). *Cross cultural research methods*. John Willey&Sons Pub. S.182.
- Büyükoztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (27. baskı). Pegem Yayınları
- Carless, S. A., Wearing, A. J. & Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14, 389–405. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1022991115523>
- Cha, E. S., Kim, K. H. & Erlen, J. A. (2007). Translation of scales in cross-cultural research: Issues and techniques. *Journal of Advanced Nursing*, 58(4), 386–395.

- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1994). Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioural attitudes and their measurement. *Journal of Organizational Behaviour*, 15, 439– 452. [http://dx.doi.org/10.1002/1099-1379\(200011\)21:73.3.CO;2-A](http://dx.doi.org/10.1002/1099-1379(200011)21:73.3.CO;2-A)
- Çakmak, C, Biçer, İ, Uğurluoğlu, Ö. (2019). Alturistik (Özgeci) liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(3), 785-802. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/ahbvuibfd/issue/50684/562255>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Dum Dum, U. R., Lowe, K. B. & Avolio, B. J. (2002). A metaanalysis of transformational and transactional leadership correlates of effectiveness and satisfaction: An update and extension. In B. J. Avolio & F. J. Yammarino (Eds.), *Transformational and charismatic leadership: the road ahead* (pp. 35-66). JAI.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, Beta Basım Yayım.
- Erkutlu, H. V. (2014), *Liderlik, kuramlar ve yeni bakış açıları*, Efil Yayınevi.
- Fuller, J. B., Patterson, C. E. P., Hester, K. & Stringer, D. Y. (1996). A quantitative review of research on charismatic leadership. *Psychological Reports*, 78, 271–287. <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1996.78.1.271>
- <http://kutuphane.dogus.edu.tr/makale/13024221/2000/sayi36/M0006365.pdf>
- Keklik, B. (2012). Sağlık hizmetlerinde benimsenen liderlik tiplerinin belirlenmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 73-93.
- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği*. (17. Baskı). Beta.
- Lowe, K. B., Kroeck, K. G. & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformation and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The Leadership Quarterly*, 7, 385–425. [http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90027-2](http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90027-2)
- McShane, S. L. (2005). *Organizational behaviour*. McGraw-Hill Irwin.
- Nemanicha, L. A. & Keller, R. T. (2007). Transformational leadership in an acquisition: A field study of employees. *The Leadership Quarterly*, 18, 49–68. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.11.002>
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2018). *Örgütsel davranış*. (8. baskı). Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behaviours. *The Leadership Quarterly*, 1, 107– 142. [http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513–563. <http://dx.doi.org/10.1037/a0013079>
- Quijano S., Navarro, J., Yepes, M., Berger, R. & Romeo, M. (2008). *La auditoría del sistema humano (ASH) para el análisis del comportamiento humano en las organizaciones*. [Human System Audit (HSA) for the analysis of human behavior in organizations]. *Papeles del Psicólogo*, 29, 92–106.

- Rafferty, A. E. & Griffin, M. A. (2004) Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, 15, 329–354. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.009>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research-Online*, 8(2), 23–74.
- Shamir, B., House, R. & Arthur, M. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept-based theory. *Organization Science*, 4, 577–594. <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.4.4.577>
- Şahin, A. & Temizel, H. (2007). Bilgi toplumunun örgütsel ve yönetsel yapılar üzerine etkileri bağlamında türk kamu yönetiminde liderlik anlayışı. *Maliye Dergisi*, (153), 179-194.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayınları.
- Yammarino, F. J., Spangler, W. D. & Bass, B. M. (1993). Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation. *The Leadership Quarterly*, 4, 81–102.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organizations* (4th ed.). Prentice-Hall.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. 8th Edition. Pearson.